

**PENGARUH *WORK OVERLOAD* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA DI BPJS
KETENAGAKERJAAN CABANG CIREBON**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Management (S.M.,) Program Studi Manajemen**



**Disusun oleh :
RISKIANDA
NIM. 200111021**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH *WORK OVERLOAD* TERHADAP KINERJA PEGAWAI
YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA DI BPJS
KETENAGAKERJAAN CABANG CIREBO**

RISKIANDA

NIM. 200111021

Disetujui dan disahkan oleh :

Pembimbing I



Dr. Asen Gunawan, M.Si

NIDN. 0008086601

Pembimbing II

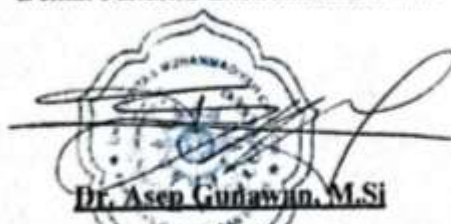


Dadang Priyono, S.E., MPA

NIDN.8884000016


Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Asen Gunawan, M.Si
NIDN. 0008086601

Ketua Program Studi Manajemen



Puspa Dewi Yulianti S.Pd, M.M
NIDN. 0408029101

LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI
PENGARUH *WORK OVERLOAD* TERHADAP KINERJA PEGAWAI
YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA DI BPJS
KETENAGAKERJAAN CABANG CIREBON

Oleh :

RISKIANDA

NIM. 200111021

Telah dipertahankan di hadapan tim penguji

Pada tanggal : 22 Oktober 2024

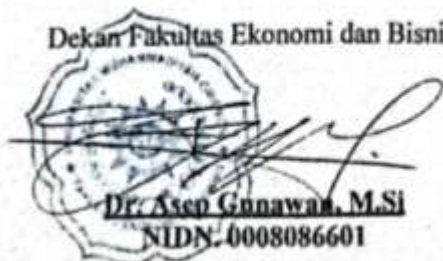
1. **Dr. Asep Gunawan, M.Si**
NIDN. 0008086601
Pembimbing I
2. **Dadang Priyono, S.E., MPA**
NIDN. 8884000016
Pembimbing II
3. **Tedi Kustandi, S.Sos., M.M**
NIDN. 1121097901
Penguji I
4. **Khalifah Nuriannah, S.E., M.B.A**
NIDN. 0427059701
Penguji II



Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Asep Gunawan, M.Si
NIDN. 0008086601

Ketua Program Studi Manajemen



Puspa Dewi Yulianti, S.Pd., M.M
NIDN. 0408079101

SURAT PERNYATAAN

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Riskianda
Nim : 200111021
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 14 Maret 2000
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Cirebon – Jawa Barat

Menyusun Skripsi dengan Judul “PENGARUH *WORK OVERLOAD* TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA DI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG CIREBON”

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar dan hasil karya sendiri. Jika kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh batal demi hukum.

Cirebon, Agustus 2024

Riskianda

NIM. 200111021

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Jangan pernah takut untuk melangkah walaupun tantangan di depan itu banyak badai yang meghadapang, jangan pernah takut akan takdir di masa depan.

Percayalah, Allah akan selalu bersamamu walaupun banyak orang yang meninggalkanmu. Apapun itu jangan pernah menyalahi takdir yang Allah berikan kepadamu, meskipun kamu tidak menyukainya. Karena takdir Allah sangat indah dan amat amat sangat indah. Jikalau kamu mengetahuinya, maka kamu akan selalu bersyukur setiap saat”

Dear Perempuan,

Teruslah belajar untuk masa depanmu, masa depan menjadi ***“Al-Ummu Madrasatul Ula”***. Walaupun setelah menempuh pendidikan tinggi kamu memutuskan tidak menjadi wanita karir, ilmumu akan selalu berguna dan bermanfaat untuk keluargamu terutama untuk anak-anakmu, generasi masa depan yang berpegang teguh pada agama islam. Al-Qur'an dan As-Sunnah. In Syaa Allah Aamiin...

Yang Tenang Wahai Diri, ada Allah.

Segala puji bagi Allah Azza Wa Jalla yang senantiasa memberikan Ridho-Nya sehingga penulisan skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini dipersembahkan untuk diri saya sendiri yang telah berjuang sampai pada titik ini dan keluarga tercinta atas segala do'a, pengorbanan, dukungan, serta kasih sayang yang luar biasa. Terkhusus untuk ayah, support sytem terbaik dalam hidup ini, cinta pertama untuk anak perempuannya. Sehat selalu, berkah umur dan bahagia selalu dunia dan akhiratnya.

Terimakasih untuk setiap hal baik yang kalian berikan.

Riskianda menyayangi kalian lebih dari apapun.

RISKIANDA

200111021

**Pengaruh *Work Overload* terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh
Stres Kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon.**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh *Work Overload* terhadap Kinerja Pegawai dan apakah Stres Kerja digunakan menjadi variabel mediasi atau tidak. Dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon sebanyak 31 Pegawai. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui hasil observasi dan kuisioner. Skala yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan Skala Likert. Metode Uji dibantu dengan SPSS 26 dengan menggunakan metode Regresi Linear Sederhana serta Uji Parsial/Uji t. Hasil analisis data menunjukkan bahwa *Work Overload* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon. *Work overload* juga memiliki hasil negatif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja. Namun temuan yang lebih menarik adalah peran stres kerja, meskipun beban kerja secara umum dapat meningkatkan stres, namun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang lebih tinggi justru dikaitkan dengan peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa stres tidak selalu menjadi faktor penghambat kinerja, tetapi dalam konteks tertentu dapat menjadi motivator yang mendorong pegawai untuk mencapai hasil yang lebih baik.

RISKIANDA

200111021

***The Effect of Work Overload on Employee Performance Mediated by Work
Stress at BPJS Employment Cirebon Branch.***

ABSTRACT

This research aims to test and determine the effect of Work Overload on Employee Performance and whether Job Stress is used as a mediating variable or not. In this research, a quantitative descriptive approach was used. The population in this study were all 31 BPJS Employment Cirebon Branch employees. The data used are primary and secondary data collected through observations and questionnaires. The scale used in this research is a Likert Scale. The test method is assisted with SPSS 26 using the Simple Linear Regression method and Partial Test/t Test. The results of data analysis show that Work Overload has a negative and insignificant influence on employee performance at BPJS Employment Cirebon Branch. Excessive workload also has a negative and insignificant impact on Job Stress. However, a more interesting finding is the role of work stress. Although workload in general can increase stress, the results of this study show that higher levels of stress are actually associated with increased employee performance. These findings show that stress is not always a factor inhibiting performance, but in certain contexts it can be a motivator that encourages employees to achieve better results.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh.

Segala Puji kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta Shalawat serta salam semoga terlimpah curahkan kepada baginda tercinta kita yaitu Nabi Muhammad Rasulullah SAW yang kita nanti-natkan syafa'atnya di akhirat nanti. Sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul “Pengaruh *Work Overload* terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Stres Kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S-1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.

Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada pihak-pihak yang telah mmembantu, membimbing, memberikan arahan, mendukung serta memberikan saran kepada penulis dalam mengerjakan tugas akhir. Penulis berterimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan petunjuk, kemudahan, serta ridho atas segala langkah dan urusan hamba-Nya dan kepada Nabi Muhammad Shalallahu'alaihi Wassalam yang senantiasa penulis mengikuti teladannya dan mengharapkan syafaatnya.
2. Bapak Arif Nurudin, MT., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
3. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.

4. Bapak Ali Jufri, S.E.,M.M selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
5. Ibu Puspa Dewi Yulianty S.Pd., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
6. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi I, yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis selama penyusunan skripsi.
7. Bapak Dadang Priyono, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi II, yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis selama penyusunan skripsi.
8. Bapak dan Ibu dosen pengajar dan seluruh staff akademik fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon yang telah memberikan bimbingan pembelajaran serta informasi dalam membantu penyelesaian skripsi dari awal sampai akhir.
9. Bapak Sudarwoto selaku Pimpinan Kepala Cabang BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon yang telah memberikan izin untuk penelitian Skripsi.
10. Seluruh Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon.
11. Kepada seseorang yang sangat istimewa dan tercinta, selaku kedua orang tua kandung serta Aa, Teteh Eti, Aung, Teteh Ichi, yang selalu memberikan support dan do'a yang tiada henti sampai penulisan skripsi ini selesai. Semoga Allah memberikan pahala yang berlimpah. Aamiin.
12. Kepada Teteh Nur beserta keluarganya, Teteh Santi Nurfaidah dan Teteh Restia yang selalu support dan membantu penulis dalam menyelesaikan

proposal skripsi ini. Terimakasih banyak atas dukungan nya. Semoga Allah membalas kebaikan kalian. Aamiin.

13. Kepada Mas Abdul Azis selaku seseorang yang sangat istimewa, yang selalu memberikan support, masukan dan saran serta do'a yang tiada henti sampai penulisan skripsi ini selesai.
14. Teruntuk diri sendiri, Riskianda. Terima kasih telah berjuang sampai detik ini, tidak mudah namun pasti bisa. Terus berjuang, berusaha dan berdo'a, semoga Allah selalu memberikan kemudahan dan kelancaran dalam segala hajat yang selalu di do'akan. Aamiin
15. Sahabat saya, Nyimas Syarifah Muda'im yang telah membersamai dalam penyusunan proposal skripsi ini. Semangat.
16. Teman-teman seperjuangan angkatan 2020 yang telah sama-sama berjuang sampai tahap ini, kalian hebat.
17. Serta berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca guna penyempurnaan proposal skripsi ini. Semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Cirebon, Agustus 2024

Peneliti,

Riskianda
NIM. 200111021

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	19
1.3 Batasan Masalah.....	20
1.4 Rumusan Masalah	20
1.5 Tujuan Masalah	21
1.6 Manfaat Penelitian.....	21
BAB II	23
LANDASAN TEORI.....	23
2.1 Penelitian Terdahulu.....	23
2.2 Kajian Teori.....	39
2.2.1 Kinerja Pegawai	39
2.2.2. <i>Work Overload</i>	43
2.2.3 Stres Kerja.....	49
2.3 Kerangka Berpikir	50
2.3.1 Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap Kinerja Pegawai.....	51
2.3.2 Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap Stres Kerja	52
2.3.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.	54

2.3.4	Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Oleh Stres Kerja.....	55
2.4	Hipotesis Penelitian	59
BAB III	60
METODELOGI PENELITIAN	60
3.1	Metodeologi Penelitian.....	60
3.2	Definisi Operasional Variabel	61
3.3	Populasi dan Sampel	65
3.3.1	Populasi	65
3.3.2	Sampel.....	65
3.4	Waktu dan Tempat Penelitian	66
3.5	Teknik Pengumpulan Data	67
3.5.1	Kuesioner (Angket).....	67
3.6	Teknik Analisa Data	69
3.6.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	69
3.6.2	Uji Hipotesis	73
3.6.3	Uji Analisis Sobel Test.....	74
BAB IV	76
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	76
4.1	Karakteristik Responden	76
4.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
4.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili Kantor BPJS Ketenagakerjaan.....	78
4.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi atau Bagian Pekerjaan	79
4.2	Uji Kualitas Data	80
4.2.1	Uji Validitas	80
4.2.2	Uji Reliabilitas	82
4.3	Distribusi Statistik	84
4.3.1	Deskriptif Variabel <i>Work Overload</i> (X)	85
4.3.2	Deskriptif Variabel Stres Kerja (Z).....	86
4.3.3	Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	88
4.4	Uji Hipotesis.....	90

4.4.1	Uji Hipotesis 1 (X terhadap Y)	90
4.4.2	Uji Hipotesis 2 (X terhadap Z).....	94
4.4.3	Uji Hipotesis 3 (Z terhadap Y).....	97
4.5	Uji Sobel.....	100
4.6	Pembahasan	100
4.6.1	Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon	100
4.6.2	Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap Stres Kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon	102
4.6.3	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon	103
4.6.4	Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon yang Dimediasi oleh Stres Kerja	105
BAB V	108
KESIMPULAN DAN SARAN	108
5.1	Kesimpulan.....	108
5.2	Saran	110
5.2.1.	Bagi Lembaga atau BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon	110
5.2.2.	Bagi Peneliti Selanjutnya	111
DAFTAR PUSTAKA	113
LAMPIRAN	123

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Penduduk menurut BPS Tahun 2024 & BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon (31 Januari 2024)	5
Tabel 2. Data Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon	7
Tabel 3. Hasil Observasi Variabel Kinerja Pegawai	8
Tabel 4. Hasil Pra Survei Variabel Kinerja Pegawai	9
Tabel 5. Hasil Observasi Variabel <i>Work Overload</i>	12
Tabel 6. Hasil Pra Survei Variabel <i>Work Overload</i>	13
Tabel 7. Hasil Observasi Variabel Stres Kerja	15
Tabel 8. Hasil Pra Survei Variabel Stres Kerja	16
Tabel 9. Penelitian Terdahulu	23
Tabel 10. Operasional Variabel	62
Tabel 11. Jadwal Penelitian	66
Tabel 12. Pengukuran variabel dalam menggunakan skala likert	69
Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
Tabel 14. Domisili Kantor BPJS Ketenagakerjaan	78
Tabel 15. Divisi atau Bagian Pekerjaan	79
Tabel 16. Hasil Uji Validitas <i>Work Overload</i>	80
Tabel 17. Hasil Uji Validitas Stres Kerja	81
Tabel 18. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	81
Tabel 19. Interval Kriteria Variabel	82
Tabel 20. Hasil Pengukuran Uji Reabilitas	83
Tabel 21. Kriteria Rentang Skala	84
Tabel 22. Deskriptif Variabel <i>Work Overload</i>	85
Tabel 23. Deskriptif Variabel Stres Kerja	86
Tabel 24. Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Hubungan <i>Work Overload</i> terhadap Kinerja Pegawai	52
Gambar 2. Hubungan <i>Work Overload</i> terhadap Stres Kerja.....	54
Gambar 3. Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai	55
Gambar 4. Hubungan <i>Work Overload</i> terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Stres Kerja.....	57
Gambar 5. Kerangka Konseptual	58

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan sentosa, baik materil maupun spiritual, pembangunan nasional dilaksanakan melalui pembangunan infrastruktur dan sumber daya manusia. Hal ini dilakukan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tenaga kerja berperan penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional karena mereka berkontribusi pada tujuan pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan umum dan kualitas kehidupan. Oleh karena itu, upaya perlindungan tenaga kerja merupakan kebutuhan yang sangat mendasar (Kemenkes RI, 2015).

Perlindungan terhadap tenaga kerja dirancang untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja agar memastikan bahwa semua orang memiliki kesempatan yang sama dan dilayani dengan cara yang sama, serta untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya sambil mempertahankan kemajuan dalam dunia bisnis.

Dalam perekonomian saat ini, sektor ketenagakerjaan memainkan peran yang sangat penting yaitu untuk menjaga karyawan agar tidak termasuk dalam kategori miskin saat mereka di PHK. Seseorang yang harus bekerja agar dapat memperoleh uang yang cukup untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Nasional, seseorang

atau warga negara yang berusia 15 tahun atau lebih sudah dapat digolongkan sebagai penduduk usia kerja.

Adapun penduduk yang dikategorikan sebagai penduduk yang termasuk angkatan kerja yaitu mereka yang dikategorikan sebagai penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara, tidak bekerja dan pengangguran. Sedangkan penduduk yang dikategorikan sebagai penduduk yang termasuk bukan angkatan kerja yaitu mereka yang tergolong sebagai penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi. Tenaga kerja menurut pendapat Dumairy (1997) adalah mereka yang berusia lebih tua dari usia kerja minimum. Pembatasan usia kerja di setiap negara ditentukan berdasarkan kondisi ketenagakerjaan yang berlaku di negara tersebut.

Sesuai dengan badan pusat statistik (BPS) Nasional, jumlah angkatan kerja (AK) di Indonesia mencapai 139,85 juta orang, atau 94,68% dari total 147,71 juta orang. Dari 139,85 juta orang tersebut, 96,39 juta bekerja penuh waktu, 34,12 juta bekerja paruh waktu, dan 9,34 juta setengah eskalasi, atau bekerja kurang dari 35 jam per pekan.

Kemudian, dari 139,85 juta orang, didominasi sebagai karyawan/ pegawai/ buruh sebanyak 37,68%, sebanyak 23,03% berusaha sendiri, dan sebanyak 14,15% berusaha dibantu buruh tidak tetap. Lalu, sebanyak 12,93% pekerja keluarga/ tidak dibayar, 5,27% pekerja bebas di non

pertanian, 3,73% pekerja bebas di pertanian, dan sebanyak 3,21% berusaha dibantu buruh tetap.

Mengingat kembali bahwa kedudukan tenaga kerja dalam proses pembangunan ekonomi itu sangat penting, maka sudah tentu perlunya perhatian khusus bagi tenaga kerja untuk menjamin kesejahteraannya. Oleh karena itu kesejahteraan bagi tenaga kerja harus mendapatkan jaminan dalam perlindungan dan peningkatan kesejahteraan yang baik. Pembangunan ekonomi dari segi ketenagakerjaan itu sangat diperlukan, karena bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja, sehingga tenaga kerja dapat terlibat secara maksimal dan dapat diberikan perhatian khusus menyangkut hak-hak dan kepentingannya.

Perlu diketahui pada saat tenaga kerja menjalankan tugas atau pekerjaannya, mereka sering kali menjumpai adanya hambatan atau resiko-resiko sosial yang dapat berpengaruh kepada kesejahteraan mereka dan keluarganya. Resiko-resiko sosial tersebut seperti : kecelakaan atau cacat, sakit, hari tua, dan meninggal dunia. Oleh karena itu diperlukan adanya kebijakan yang dapat mengatasi resiko-resiko sosial tersebut.

Dalam menjalankan pekerjaannya, tenaga kerja harus memperhatikan keselamatannya dalam bekerja. Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan dimana saat tenaga kerja atau pekerja melaksanakan pekerjaannya mereka terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan karena keselamatan mereka sudah terjamin, jadi tenaga kerja tidak perlu merasa cemas atau khawatir mengalami kecelakaan. Resiko-resiko sosial yang

dapat dialami tenaga kerja tersebut dapat mengancam kesehatan, keselamatan, bahkan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya. Pemerintah sebagai aparatur negara dituntut untuk menghasilkan suatu kebijakan perlindungan bagi tenaga kerja. Maka mulai berdirinya perusahaan asuransi yang dapat menjadi solusi untuk permasalahan yang dihadapi oleh tenaga kerja terkait hak dan kewajibannya.

Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan pada bulan Desember 2023, jumlah peserta BPJS Ketenagakerjaan tercatat sebanyak 61,08 juta orang, terdiri dari sekitar 68,05% peserta aktif dan sekitar 31,95% peserta non aktif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasannya ada peningkatan dari jumlah peserta pada bulan Desember 2022 sekitar 10,29%. Serta pada bulan Januari 2024, jumlah peserta BPJS Ketenagakerjaan tercatat sebanyak 60,64 juta orang, terdiri dari sekitar 67,58% peserta aktif dan 31,95% peserta non aktif.

Pemerintah Indonesia pun melalui terbentuknya Undang-undang nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan Nomor 24 Tahun 2011 telah menunjukkan rasa peduli terhadap tenaga kerja dengan membentuk badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) yang khusus menaungi bidang ketenagakerjaan yang saat ini dikenal dengan sebutan BPJS Ketenagakerjaan. Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) pada dasarnya merupakan program Negara yang bertujuan untuk memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan salah satu organisasi publik yang menyelenggarakan layanan jaminan sosial untuk memberikan perlindungan sosial kepada seluruh pekerja di Indonesia. Awal mula nama badan penyelenggara jaminan sosial Ketenagakerjaan ini adalah PT Jamsostek (Persero), yang didirikan pada tanggal 5 Desember 1977. Kemudian pada tahun 2014, PT. Jamsostek (Persero) berubah nama menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan memiliki salah satu kantor cabang yang berada di wilayah kota Cirebon, yang beralamat di Jl. Evakuasi NO. 11 B, Karyamulya, Kec. Kesambi, Kota Cirebon, Jawa Barat. Berikut ini data yang diperoleh dari BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon :

Tabel 1. Data Penduduk menurut BPS Tahun 2024 & BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon (31 Januari 2024)

NO.	Kab/Kota	Jumlah Penduduk	Jumlah Penduduk yang Sudah Bekerja	Jumlah Penduduk yang Sudah Tercoverage oleh BPJS Ketenagakerjaan
1.	Majalengka	1.3 juta jiwa	490 ribu jiwa	123 ribu jiwa (25%).
2.	Indramayu	1.9 juta jiwa	674 ribu jiwa	201 ribu jiwa (30%).
3.	Kota Cirebon	344 ribu jiwa	120 ribu jiwa	56 ribu jiwa (47%).
4.	Kabupaten Cirebon	2,3 juta jiwa	801 ribu jiwa	265 ribu jiwa (33%).
5.	Kuningan	1.2 juta jiwa	355 ribu jiwa	133 ribu jiwa (27%).

Diterbitkan oleh : BPS Tahun 2024 & BPJS Ketenagakerjaan 31 Jan 2024

Secara umum, dari keseluruhan jumlah penduduk yang sudah bekerja di wilayah Kab/Kota Majalengka, Indramayu, Cirebon dan Kuningan masih belum optimal dalam mengikuti kepesertaan di BPJS Ketenagakerjaan. Dilihat dari tabel 1. menunjukkan bahwa untuk Kab/Kota Majalengka dari

jumlah penduduk yang sudah bekerja dan sudah tercoverage oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah (25%) dan (75%) yang belum mengikuti kepesertaan di BPJS Ketenagakerjaan.

Kemudian untuk wilayah Kab/Kota Indramayu, dari jumlah penduduk yang sudah bekerja dan sudah tercoverage oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah (30%) dan (70%) belum mengikuti kepesertaan di BPJS Ketenagakerjaan. Selanjutnya untuk wilayah Kota Cirebon, dari jumlah penduduk yang sudah bekerja dan sudah tercoverage oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah (47%) dan (53%) belum mengikuti kepesertaan di BPJS Ketenagakerjaan.

Lalu untuk wilayah Kabupaten Cirebon, dari jumlah penduduk yang sudah bekerja dan sudah tercoverage oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah (33%) dan (67%) belum mengikuti kepesertaan di BPJS Ketenagakerjaan. Dan untuk wilayah Kab/Kota Kuningan, dari jumlah penduduk yang sudah bekerja dan sudah tercoverage oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah (27%) dan (73%) belum mengikuti kepesertaan di BPJS Ketenagakerjaan.

Adapun jumlah pegawai yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon, sebagai berikut :

Tabel 2. Data Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon

Tabel 1.1 Data Pegawai PTGS Kecamatan Indramayu Cabang Cirebon				
No	Nama Jabatan		Jumlah Pegawai	
			Laki-Laki	Perempuan
1.	S1	Kepala Cabang Cirebon.	1	-
2.		Leader pada anak Cabang Majalengka, Indramayu	1	1
3.		Petugas Pemeriksaan	1	1
4.		Kepesertaan	9	7
5.		Pelayanan	4	7
6.		Pengendalian Operasional	2	4
			18	20
Total			38	

Dari tabel data yang terlampir, tergambar bahwa pegawai BPJS Ketenagakerjaan di Cabang Cirebon memiliki beragam latar belakang pendidikan. Dari berbagai jenis latar belakang pendidikan yang berbeda tersebut, bisa menjadi suatu permasalahan dalam kinerja karyawan di dalam perusahaan. Dikarenakan ada beberapa yang tidak sesuai dengan job desk dalam bekerja, yang menjadikan kinerja menurun dan kurang optimal. Latar belakang pendidikan dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena sebuah pendidikan merupakan salah satu instrumen yang dapat membangun dan menunjukkan kinerja yang baik dari seorang karyawan. Pendidikan juga memiliki peran aktif agar dapat memberikan pengetahuan yang luas bagi setiap orang.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kemajuan perusahaan atau organisasi. Semakin baik kinerja para karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, dan begitu pun

sebaliknya apabila kinerja karyawan menurun atau tidak baik maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Fenomena dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh sejumlah faktor yang menghambat mereka dalam menyelesaikan tugas, seperti banyaknya pekerjaan yang tertunda, tanggung jawab yang lebih besar, dan target yang lebih tinggi yang ditetapkan perusahaan. Adapun hasil observasi tentang Kinerja Pegawai, sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Observasi Variabel Kinerja Pegawai

Hasil Observasi			
No	Aspek	Ketentuan	Hasil Pengamatan
1.	Tanggung jawab peran	Menyelesaikan tugas dalam mencari peserta BPJS Ketenagakerjaan dan membackup data-data peserta BPJS Ketenagakerjaan.	Tugas dalam mencari peserta BPJS Ketenagakerjaan belum bisa dikerjakan dengan maksimal, dikarenakan ada beberapa faktor diantaranya kurangnya daya minat calon peserta untuk ikut bergabung ke dalam BPJS Ketenagakerjaan karena komunikasi dari pegawai BPJS Ketenagakerjaan yang kurang menarik hati para calon peserta dan efesiensi waktu dalam membackup data peserta BPJS Ketenagakerjaan kurang optimal, yang menyebabkan kinerja pegawai jadi terhambat.
2.	Ketepatan waktu	Dalam pengerjaan laporan akhir bulan harus dikumpulkan sebelum tanggal 28.	Tidak tepat waktu dalam mengumpulkan laporan iuran peserta ke pusat, karena ada beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan dalam satu waktu.
3.	Kuantitas pekerjaan	Target dalam melakukan sosialisasi dengan para pekerja Bukan	Saat melakukan sosialisasi, calon peserta yang didapatkan tidak sesuai target perusahaan.

		Penerima Upah (BPU), 200 peserta.	
4.	Kehadiran atau jam kerja	Dalam bekerja dimulai dari pukul 08.00 s/d 16.00 WIB.	Pegawai BPJS Ketenagakerjaan masih ada beberapa yang telat masuk kerja.

Sumber : *Hasil Observasi Di Lapangan*

Dari tabel hasil observasi di atas, terlihat beberapa aspek yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti tanggung jawab peran, ketepatan waktu, kuantitas pekerjaan, dan kehadiran atau jam kerja. Setiap aspek kinerja tersebut memiliki hasil observasi yang berdampak pada para pegawai. Salah satu aspek di atas menunjukkan adanya double job bagi setiap pegawai karena meningkatnya kuantitas pekerjaan dan tanggung jawab peran dalam bekerja.

Dengan hasil observasi tersebut, maka peneliti melakukan pra survei kepada beberapa pegawai yang ada di BPJS Ketenagakerjaan. Hasil pra survei yang di isi oleh 12 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Pra Survei Variabel Kinerja Pegawai

No.	Pertanyaan	Pilihan	Respon
			12 Responden
1.	Pegawai selalu disiplin dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	YA	16,6 % (2 pegawai)
		TIDAK	83,3 % (10 Pegawai)
2.	Ketelitian pegawai yang cukup tinggi dalam bekerja.	YA	50 % (6 Pegawai)
		TIDAK	50 % (6 Pegawai)
3.	Pekerjaan yang diberikan selalu cepat terselesaikan tanpa menunda-nunda waktu.	YA	16,6 % (2 pegawai)
		TIDAK	83,3 % (10 Pegawai)
4.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan	YA	58,3 % (7 Pegawai)

	dengan tepat sebelum waktunya.	TIDAK	41,7 % (5 Pegawai)
5.	Mampu dalam mengatasi masalah tanpa menunggu perintah oleh pimpinan.	YA	50 % (6 Pegawai)
		TIDAK	50 % (6 Pegawai)

Sumber : *Hasil Pra Survei Di Lapangan*

Dilihat dari tabel di atas dengan variabel kinerja pegawai, banyak pegawai di BPJS Ketenagakerjaan yang menjawab pertanyaan dengan hasil TIDAK. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa para pegawai setuju menjawab TIDAK terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon. Dan dari data hasil keseluruhan observasi serta pra survei di atas dapat disimpulkan bahwasanya sebagian pegawai kinerjanya kurang optimal, disebabkan oleh beberapa aspek yang telah diteliti di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon.

Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Robbins (2006) bahwa kinerja karyawan pada dasarnya adalah pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal, misalnya standar, target/sasaran/kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama. Dalam hal penilaian tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi kinerja. Menurut Hariandja (2002), kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Kasmir (2016) menyebutkan, kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut

Mangkunegara (2013) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut (Koopmans, 2014) menerangkan bahwa kinerja karyawan ialah sesuatu sikap ataupun aksi yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja ini lebih menekankan pada pola sikap serta aksi karyawan dibanding dengan hasil dari sikap itu sendiri. Perihal ini berisi sikap yang terletak dibawah kontrol dari orang itu sendiri, kecuali sikap tersebut dipengaruhi oleh area.

Untuk mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan, (Koopmans, 2014) mengartikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tugasnya tertentu.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kemajuan perusahaan atau organisasi. Semakin baik kinerja para karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, dan begitu pun sebaliknya apabila kinerja karyawan menurun atau tidak baik maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja berlebih (*work overload*). Tingginya target pendapatan yang diinginkan perusahaan, memaksa seluruh karyawan untuk bekerja dengan maksimal, termasuk di dalamnya beban kerja yang diberikan. Hal ini memaksa karyawan untuk bekerja ekstra demi tercapainya tujuan perusahaan.

Hasil observasi lapangan juga menunjukkan adanya beberapa masalah di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon. Salah satunya adalah penumpukan pekerjaan karena beberapa tugas yang harus dilakukan secara bersamaan. Selain itu, terdapat pekerjaan yang melibatkan lebih dari satu peran, seperti menjadi bagian dari tim kepesertaan atau pemasaran untuk mencari peserta baru, melakukan sosialisasi dengan pihak perusahaan, dan bertanggung jawab sebagai admin untuk mencadangkan data peserta. Hal ini menyebabkan beban kerja yang berlebihan, di samping itu harus memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan perusahaan untuk memproses dokumen klaim peserta BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon. Akibatnya, beberapa tugas harus diselesaikan secara bersamaan. Adapun hasil observasi tentang *Work Overload* sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Observasi Variabel Work Overload

Hasil Observasi			
No	Aspek	Ketentuan	Hasil Pengamatan
1.	Job desk	Dalam melakukan suatu pekerjaan biasanya dilakukan hanya 1 kerjaan saja agar lebih optimal.	Adanya double job desk dalam bekerja sehingga membuat para pegawai sedikit kurang optimal dalam menyelesaikan tugasnya.
2.	Tanggung Jawab dalam Pekerjaan	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	Dengan adanya pekerjaan yang berlebihan menjadikan penghambat dalam pengerjaannya. Menjadikan pengerjaannya tidak tepat waktu atau sedikit terlambat.

Sumber : *Hasil Observasi Di Lapangan*

Dari tabel di atas, dengan adanya pekerjaan yang berlebih, sering kali para pegawai terpaksa bekerja melebihi jam kerja yang seharusnya karena

mengejar target. Hal tersebut menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja pegawai di sebuah perusahaan. Permasalahan lainnya adalah penumpukkan pekerjaan, yang menyulitkan penyelesaian tugas sesuai dengan deadline yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dengan hasil observasi tersebut, maka peneliti melakukan pra survei kepada beberapa pegawai yang ada di BPJS Ketenagakerjaan. Hasil pra survei yang di isi oleh 12 respondeon adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Pra Survei Variabel Work Overload

No.	Pertanyaan	Pilihan	Respon
			12 Responden
1.	Saya merasa jumlah pekerjaan di instansi ini terlalu banyak dengan waktu yang terbatas	YA	66,7 % (8 pegawai)
		TIDAK	33,3 % (4 Pegawai)
2.	Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan rasa bosan dan jenuh	YA	75 % (9 Pegawai)
		TIDAK	25 % (3 Pegawai)
3.	Beban kerja yang banyak membuat Saya terburu-buru dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan saya	YA	50 % (6 Pegawai)
		TIDAK	50 % (6 Pegawai)
4.	Pekerjaan yang diberikan kepada Saya cukup sulit dikerjakan	YA	50 % (6 Pegawai)
		TIDAK	50 % (6 Pegawai)
5.	Saya bekerja sama dengan teman saya dalam melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai	YA	100 % (12 Pegawai)
		TIDAK	0 %

Sumber : Hasil Pra Survei Di Lapangan

Dilihat dari hasil pra survei variabel work overload, banyak pegawai di BPJS Ketenagakerjaan yang menjawab pertanyaan dengan hasil YA. Oleh

karena itu, dapat disimpulkan bahwa para pegawai setuju menjawab YA terhadap work overload di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon.

Kemudian dari data hasil keseluruhan observasi serta pra survei di atas dapat disimpulkan bahwasannya beberapa pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon merasakan bahwasannya pekerjaan yang mereka lakukan terlalu *over* dengan waktu yang singkat. Akan tetapi dengan waktu yang singkat tersebut, pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut bisa diselesaikan dengan cepat karena adanya kerjasama antar tim atau adanya support system dari teman kerja.

Seorang karyawan yang dituntut menjalankan pekerjaannya dengan beban yang melebihi pekerjaannya akan menimbulkan tekanan pada karyawan. Menurut Gibson (2000), setiap orang pernah mengalami beban kerja yang terlalu berat (*work overload*) pada suatu waktu. Beban kerja berlebihan (*work overload*) adalah suatu kondisi yang terjadi bila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu (Hartanti & Tjahjoanggoro, 1999).

Menurut (Jung & Jung, 2001), beban kerja adalah konsep penting dan integratif yang menentukan kemampuan manusia yang mengoperasikan sistem yang kompleks untuk mencapai persyaratan misi, sambil mempertimbangkan peralatan dan tingkat pelatihan yang diberikan serta kendala organisasi dan lingkungan yang dihadapinya.

Menurut Suci R. Mar'ih (2017:22), beban Kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup

tinggi, tekanan kerja yang cukup besar atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Sedangkan menurut (Reid & Nygren, 1988) mendefinisikan bahwa beban kerja merupakan keadaan di mana individu ketika melakukan suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha untuk menyelesaikannya.

Dari tekanan kerja tersebut dan beberapa tugas tambahan yang harus mereka kerjakan, membuat pekerjaan lainnya menjadi tertumpuk. Hal tersebut memicu timbulnya stres kerja yang kemudian memengaruhi produktivitas dan berimbas pada kinerja karyawan.

Dari hasil observasi di lapangan juga menunjukkan permasalahan yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon yaitu adanya rasa bosan dan jenuh ketika bekerja, apalagi ketika pekerjaan menumpuk dan harus diselesaikan semuanya dalam waktu yang sama. Sehingga membuat para pegawai mengalami stres kerja, diantaranya melakukan hal yang menyimpang dalam bekerja (seperti : memainkan game, menonton Netflix, bahkan tidur sejenak di saat jam kerja). Selain faktor tersebut, yang membuat stres di dalam diri pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon yaitu adanya target yang tidak tercapai. karena setiap pegawai akan naik jabatan ketika kinerjanya bagus. Adapun hasil observasi tentang Stres Kerja sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Observasi Variabel Stres Kerja

Hasil Observasi			
No	Aspek	Ketentuan	Hasil Pengamatan
1.	Pembuatan Laporan	Membuat laporan atau merekap data peserta tiap bulan.	Sedikit terlambat dalam pembuatannya atau melebihi deadline (lembur di setiap

			akhir bulan) dalam mengirimkan laporan tugas.
2.	Pemasaran atau kuantitas pekerjaan	Target dalam melakukan sosialisasi dengan para pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) -/+ 200 peserta.	Yang didapat saat sosialisasi dengan peserta -/+ 10 peserta.
3.	Perilaku Menyimpang	Bekerja yang jujur dan bertanggung jawab	Cyberloving (memainkan game, menonton Netflix, bahkan tidur sejenak di saat jam kerja).

Sumber : Hasil Observasi Di Lapangan

Dari tabel di atas, dengan adanya beberapa aspek yang menimbulkan beban dalam bekerja membuat para pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon merasakan sedikit terkendala dalam bekerja dan mengalami stres kerja dan ketika stres kerja itu terjadi maka para pegawai akan melakukan beberapa cara agar mengurangi rasa stres yang dirasakan, salah satunya adalah mengakses sosial media di jam kerja yang tidak sesuai dengan SOP perusahaan.

Dari hasil observasi di atas, maka peneliti melakukan pra survei kepada beberapa pegawai yang ada di BPJS Ketenagakerjaan. Hasil pra survei yang di isi oleh 12 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Pra Survei Variabel Stres Kerja

No.	Pertanyaan	Pilihan	Respon
			12 Responden
1.	Saya tidak stres di tempat kerja karena saya tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga saya	YA	25 % (3 Pegawai)
		TIDAK	75 % (9 Pegawai)
2.	Saya terhindar dari stres kerja karena saya tidak memiliki	YA	25 % (3 Pegawai)
		TIDAK	75 %

	konflik dengan atasan atau rekan kerja saya		(9 Pegawai)
3.	Saya terhindar dari stres kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar	YA	41,6 % (4 Pegawai)
		TIDAK	58,3 % (7 Pegawai)
4.	Saya terhindar dari stres kerja karena peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan saya	YA	66,7 % (8 Pegawai)
		TIDAK	33,3 % (4 Pegawai)
5.	Saya terhindar dari stres kerja karena beban kerja yang diberikan kepada saya terasa adil dan wajar	YA	50 % (6 Pegawai)
		TIDAK	50 % (6 Pegawai)

Sumber : Hasil Pra Survei Di Lapangan

Dilihat dari hasil pra survei variabel stres kerja, banyak pegawai di BPJS Ketenagakerjaan yang menjawab pertanyaan dengan hasil TIDAK. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa para pegawai setuju menjawab TIDAK, yang artinya para pegawai di BPJS Ketenagakerjaan mengalami stres dalam bekerja. Kemudian dari data hasil keseluruhan observasi serta pra survei di atas dapat disimpulkan bahwasannya beberapa pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon merasakan stres dalam bekerja karena beberapa faktor yang dialaminya.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja, ketika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun begitu juga sebaliknya. Hal tersebut didukung dalam penelitian (Massie & Areros, 2018), dengan hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan menurun. Kinerja karyawan merupakan unsur utama yang membantu

perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam penelitian (Khuong & Yen, 2016), menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Moorhead (2013), menyatakan bahwa suatu pekerjaan bergantung pada kemampuan dan tingkat stres yang dialami karyawan. Sehingga dalam mencapai kinerja yang baik karyawan wajib memiliki kemampuan untuk mengendalikan stress kerja yang dialami.

Dalam penelitian terdahulu berpendapat bahwa setiap pekerja memiliki tingkat stress yang berbeda-beda, begitu pula dengan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan atau pegawai di dalam suatu perusahaan. Stres sendiri terjadi ketika target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai atau adanya penurunan dalam pencapaian target setiap tahunnya. Serta semakin banyak peran dalam bekerja maka berdampak pula pada tingkat tekanan stres terhadap individu.

Menurut Robbins (2006) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Menurut (Leite et al., 2021), stres kerja terjadi ketika tuntutan melebihi sumber daya mental, fisik, dan material yang tersedia. Sedangkan menurut (Shukla & Srivastava, 2016), stress kerja yaitu respons fisik dan emosional yang mengganggu dan terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya, dan kebutuhan karyawan.

Efek negatif dari stres kerja terhadap masing-masing individu di antaranya adalah lelah, depresi, mudah mengantuk dan bahkan kesulitan dalam mengambil sebuah keputusan. Stres kerja juga dapat mengurangi produktivitas dan menurunkan tingkat kepuasan, menurunkan tingkat komitmen, atau bahkan perputaran karyawan dalam suatu organisasi, menurut (Michael et al., 2009).

Setelah dilihat berdasarkan pemaparan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *WORK OVERLOAD* TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA DI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG CIREBON”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka beberapa hal yang dapat diidentifikasi menjadi permasalahan adalah sebagai berikut :

1. Terjadinya pekerjaan yang menumpuk dan harus di selesaikan dalam waktu yang bersamaan.
2. Selain peran pekerjaan yang overload, adanya sebuah target yang harus dicapai oleh pegawai.
3. Ada beberapa pegawai yang merasa belum bisa mencapai target walaupun sudah berusaha kerja lebih maksimal.
4. Komunikasi marketing yang kurang maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar peneliti lebih terarah dalam menjelaskan pembahasan, sehingga tujuan peneliti ini akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini yaitu objek penelitian ini hanya dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Cirebon dan anak cabangnya yang berada di Majalengka dan Indramayu. Subjek penelitian merupakan seluruh pegawai yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon, serta variabel yang hanya difokuskan pada *work overload* (X1) sebagai variabel bebas, kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dan stres kerja (Z) sebagai variabel mediasi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah terdapat pengaruh negatif antara *work overload* terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon ?
2. Apakah terdapat pengaruh positif antara *work overload* terhadap stres kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon ?
3. Apakah terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon ?

4. Apakah terdapat pengaruh negatif antara *work overload* terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh stres kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon ?

1.5 Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian tujuannya adalah untuk menganalisis pengaruh :

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh negatif *work overload* terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon.
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh positif *work overload* terhadap stres kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon.
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon.
4. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh negatif *work overload* terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh stres kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan baik secara teori maupun secara praktis. Diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan baru mengenai pentingnya seberapa besar pengaruh *work*

overload, kinerja karyawan, dan stres kerja. Serta dapat mengisi kesenjangan pengetahuan yang ada dalam literatur manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan atau acuan bagi peneliti lebih lanjut untuk meningkatkan pemahaman kita tentang faktor-faktor yang memengaruhi *work overload* dan dampaknya dalam konteks yang lebih luas.

3. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon dalam mengembangkan kebijakan yang lebih efektif untuk mengatasi *work overload* dan stres kerja, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 9. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Objek Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Rolos et al., 2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Beban Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan, dengan adanya beban kerja seperti system pencapaian target, membuat brosur penjualan sendiri, memberi bimbingan dan pembinaan terhadap calon agen baru sehingga dapat mengurangi potensi kinerja karyawan.
2.	(Ganesha Rahyuda & Bagus Danendra, 2019)	<i>The Effect Of Work Loads On Employee Performance With Job Satisfaction As</i>	PT. Amanaid.	<i>Work Loads (XI), Employee Performance (Y) and Job</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja

		<i>A Mediation Variable</i>		<i>Satisfaction (Z)</i>	<p>berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja sebagai memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Dari hasil di atas, mendukung teori bahwa semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga berperan dalam memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan.</p>
3.	(Staf et al., 2020)	Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak	Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak	Beban Kerja (X1), Stress Kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y)	<p>Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, beban kerja berpengaruh terhadap stres yang dapat memengaruhi kinerja para karyawan. Bisa dikatakan bahwa besar kecilnya beban kerja tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan selama karyawan tidak mengalami stress.</p> <p>Selanjutnya tidak adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, karena tingkat</p>

					<p>stres yang dialami oleh staf pengajar berada pada tingkatan moderat, tidak tinggi dan bisa membuat staf pengajar memiliki kinerja yang cukup tinggi. Meskipun seperti yang telah dinyatakan sebelumnya bahwa pengukuran kinerja ini bisa menjadi sangat subjektif karena dilakukan oleh diri sendiri dan yang terakhir beban kerja yang diberikan kepada staf pengajar Politeknik Negeri Pontianak berpengaruh pada stress kerja mereka. Apalagi ditambah dengan adanya beberapa staf pengajar yang memiliki jabatan rangkap.</p> <p>Hal ini tentunya perlu menjadi pertimbangan bagi pimpinan Polnep dalam memberikan beban kerja kepada staf pengajar karena dikhawatirkan apabila staf pengajar mengalami stress kerja yang berkepanjangan akan mempengaruhi kinerja mereka.</p>
4.	(Rusda & Dini Arimbi, 2017)	Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken	PT. Giken Precision Indonesia	Beban Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara beban

		Precision Indonesia			<p>kerja internal terhadap kinerja karyawan operator pada Departemen Moulding di PT. Giken Precision Indonesia.</p> <p>Beban kerja eksternal tidak terdapat pengaruh positif tetapi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang negatif antara beban kerja eksternal terhadap kinerja karyawan operator pada Departemen Moulding di PT. Giken Precision Indonesia.</p> <p>Beban kerja secara internal dan beban kerja eksternal terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan operator.</p>
5.	(Nidya Wisudawati & Dodi Aprianto Pratama, 2021)	<i>The Influence of Workload and Stress on Employee Performance in PT X Palm Oil Mill</i>	PT X Palm Oil Mill	<i>Influence of Workload (X1), Stress (X2), and Employee Performance (Y)</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja karyawan di pabrik kelapa sawit PT X mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, disebabkan karyawan mengalami kelelahan akibat tekanan beban kerja, selain itu tekanan kerja yang berlebihan membuat karyawan tidak fokus dalam bekerja. Hal ini

					<p>dapat dicegah oleh perusahaan jika perusahaan lebih memperhatikan jumlah keluhan dari karyawan, jam kerja dan jenis pekerjaan. Terkadang keluhan dari karyawan bukan menjadi perhatian utama perusahaan sehingga dianggap biasa saja, yang pada hakekatnya merupakan umpan balik bagi perusahaan, sehingga perusahaan mengetahui apa yang terjadi pada karyawannya, dan apa yang harus dilakukan perusahaan terhadap karyawannya.</p> <p>Sedangkan Stres kerja pada karyawan di pabrik kelapa sawit PT X tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan karena stres kerja, dikarenakan karyawan hanya mengalami stres ringan.</p> <p>Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan efek positif, karena hal ini akan mendorong mereka untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik. Mengelola stres kerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan baik oleh karyawan maupun perusahaan, agar stres tersebut dapat</p>
--	--	--	--	--	--

					memberikan dampak positif bagi karyawan. Dari segi stres kerja yang perlu diperhatikan antara lain ambiguitas dan konflik peran menjadi salah satu indikator stres kerja.
6.	(Satrini et al., 2017)	Pengaruh <i>Work Overload</i> , Ambiguitas Peran Dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja	Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Bali	<i>Work Overload</i> (XI), Ambiguitas Peran (X2), Budaya Organisasi (X3), Stres Kerja (Y)	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingginya work overload mampu menimbulkan stres kerja di Lingkungan BPS Provinsi Bali. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi nilai Work overload maka stres kerja semakin tinggi. Penelitian ini memberi petunjuk pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan selalu kekurangan waktu. 2. Ambiguitas peran yang tinggi juga mampu mempengaruhi stres kerja di lingkungan BPS Provinsi Bali. Hasil ini mengindikasikan semakin tinggi ambiguitas peran semakin tinggi stres kerja. Dalam penelitian ini mampu memberikan petunjuk bahwa tugas tambahan pegawai tidak diberikan penjelasan yang rinci (detail) membuat

					<p>pegawai tidak mengerti dengan apa yang diharapkan atas pekerjaan tambahan itu.</p> <p>3. Budaya Organisasi dilingkungan BPS Provinsi Bali cukup lemah sehingga memicu stres kerja tinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa nilai budaya organisasi yang lemah mengakibatkan stres kerja yang tinggi. Hasil penelitian di lingkungan BPS Provinsi Bali memberikan petunjuk budaya organisasinya lemah sehingga muncul stres kerja tinggi, sistem nilai bersama yang dianut oleh pegawai BPS di Lingkungan BPS Provinsi Bali belum optimal. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal hendaknya dibangun budaya organisasi yang kuat sehingga stres kerja rendah.</p>
7.	(Kurniawati et al., 2018)	Analisis Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang	<i>Work Family Conflict</i> (XI), Beban Kerja (X2), Stres Kerja (Y), <i>Turnover Intention</i> (M)	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <p>1. Pengaruh work family conflict terhadap stres kerja dapat disimpulkan work family conflict pengaruh positif terhadap stres kerja.</p>

		(Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang)			<ol style="list-style-type: none"> 2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja 3. Work family conflict berpengaruh positif terhadap turnover intention 4. Beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention 5. Stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap turnover intention
8.	(Maharani & Budianto, 2019)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam	BLUD RSUD Kota Banjar	Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kinerja Perawat (Y)	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh Langsung Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Perawat Rawat Inap Dalam di BLUD RSUD Kota Banjar, disebabkan Banyaknya pekerjaan yang melebihi kapasitas menyebabkan kondisi fisik perawat rawat inap dalam di BLUD RSUD Kota Banjar mudah lelah dan mudah tegang. Pelayanan keperawatan di ruang rawat inap juga sangat kompleks, dimana membutuhkan kemampuan secara teknis dan pengetahuan yang lebih. Beban pekerjaan yang begitu banyak, pemenuhan

					<p>kebutuhan, penanganan masalah, dan pada akhirnya sangat menguras energi baik fisik ataupun kemampuan kognitif. Kondisi perawat yang stres dengan adanya beban pekerjaan yang sudah berat hendaknya tidak ditambah lagi dengan beban-beban lain diluar tugas sebagai perawat.</p> <p>2. Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja terhadap Kinerja (sebagai variabel intervening) lalu ke Stres Kerja pada Perawat Rawat Inap Dalam di BLUD RSUD Kota Banjar, disebabkan beban kerja dapat berpengaruh langsung terhadap stres kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari beban kerja ke kinerja (sebagai variabel intervening) lalu ke stres kerja.</p> <p>Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis menunjukan bahwa pada beban kerja tinggi akan berdampak pada kinerja yang rendah dan mengakibatkan stress kerja pun meningkat.</p>
--	--	--	--	--	---

9.	(Kasmarani, 2012)	Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur	Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur	Beban Kerja Fisik Dan Mental (X), Stres Kerja (Y)	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <p>1. Tidak ada pengaruh beban kerja fisik terhadap stres kerja perawat IGD RSUD Cianjur. Hal ini dikarenakan tidak adanya pengaruh beban kerja fisik terhadap stres kerja perawat di IGD RSUD Cianjur dapat dikarenakan rata – rata umur perawat yang sebagian besar masih berkisar antara 25-29 tahun. Umur seseorang dapat menjadi faktor yang mempengaruhi besar beban kerja fisik yang mampu diselesaikan. Pada rentang umur tersebut seseorang belum mengalami penurunan kekuatan otot serta kemampuan motoris dan sensoris yang berarti karena kekuatan otot seseorang menurun sebesar 50% dari orang yang berumur 25 tahun pada umur 50-60 tahun sedangkan kemampuan sensoris dan motoris menurun sebanyak 60%, oleh sebab itu umur harus dijadikan pertimbangan dalam memberikan</p>
----	-------------------	---	--	---	---

					<p>pekerjaan pada seseorang.</p> <p>2. Ada pengaruh beban kerja mental terhadap stres kerja perawat IGD RSUD Cianjur. Hal ini dikarenakan beban kerja mental perawat IGD RSUD Cianjur dapat berupa terdapatnya berbagai jenis pasien dan penyakit, tekanan waktu dalam membuat keputusan yang cepat dan tepat untuk melakukan tindakan terhadap pasien serta harus menghadapi keluarga pasien yang panik. Beban kerja berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Tugas yang harus diselesaikan dengan cepat, tepat dan cermat dapat menyebabkan banyak kesalahan atau bahkan menurunkan kondisi kesehatan individu. Dengan sejumlah beban kerja mental yang di hadapi menjadikan perawat kadang–kadang merasa tegang, tidak bisa mengatasi kesulitan sendiri dan tidak</p>
--	--	--	--	--	--

					mudah dalam mempertimbangkan suatu hal kaitannya dengan tugas sebagai seorang perawat. Hal ini memungkinkan perawat mengalami stres kerja.
10.	(Nafs, 2020)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Guru Tahfidz di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia	Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia	Beban Kerja (XI), dan Stres Kerja (Y)	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa diketahui bahwa rata-rata tingkat stres kerja pada guru tahfidz berada pada kategori sedang. hasil studi kasus dan observasi sebelumnya, diketahui bahwa waktu yang tersedia lebih sedikit dari waktu yang dibutuhkan.</p> <p>Selanjutnya pada dimensi beban upaya mental rata-rata guru tahfidz berada di kategori sedang. Hal tersebut diketahui sering terjadi antara guru tahfidz dengan atasan ataupun orangtua ketika menyampaikan pencapaian murid.</p> <p>Dan terakhir, dimensi beban tekanan psikologis, rata-rata guru tahfidz berada di kategori sedang. Dimensi ini dapat diwakili oleh pemicu stres spesifik seperti ketakutan akan kerusakan fisik, ketakutan akan kegagalan, ketegangan,</p>

					ketidakbiasaan, dan disorientasi.
11.	(Massie & Areros, 2018)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado.	Kantor Pengelola It Center Manado.	Stres Kerja (XI) Dan Kinerja Karuaan (Y)	<p>Hasilnya menunjukkan bahwa hasil penelitian, didapat hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado, hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.</p> <p>Adapun variabel dari stres kerja ini pengaruhnya sangat kecil terhadap kinerja karyawan dan ada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang berpengaruh besar terhadap karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado.</p>
12.	(Wirya et al., 2020).	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni.	PT. BPR Sedana Murni	Stres Kerja (XI), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	<p>Pada hasil jurnal ini ditemukan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengaruh bersama-sama yang menyatakan stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan

					<p>terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sedana Murni. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan Handoko (2008) menyatakan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.</p> <p>2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPR Sedana Murni. Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Hasibuan (2007: 204) stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni.</p> <p>3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni. Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Robbins (2006), dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan, karyawan yang merasa puas</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar membicarakan hal yang positif tentang organisasinya, membantu yang lain dan membuat kinerja pekerjaan mereka mencapai maksimal.</p>
13.	(Sari et al., 2021)	<i>The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia</i>	Manufacturing industry in Indonesia	<i>Job stress (XI), Employee performance (Y)</i>	<p>Hasil penelitian pada beberapa industri manufaktur tersebut menunjukkan bahwa : variabel Stres Kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).</p> <p>Diantara kedua dimensi variabel stres kerja tersebut, jam kerja yang tidak standar merupakan faktor yang berkontribusi besar terhadap terciptanya stres kerja. Hal ini menandakan jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan terlalu lama atau dalam beberapa kasus karyawan dihadapkan pada tenggat waktu yang ketat sehingga tidak puas dengan hasilnya.</p> <p>Selanjutnya rendahnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sehingga lingkungan kerja harus diperbaiki oleh perusahaan. Hal ini</p>

					dikoreksi untuk menunjukkan bahwa pegawai telah menciptakan lingkungan kerja yang mapan disekitar dirinya sehingga tujuan kerja dapat tercapai secara maksimal. Menciptakan lingkungan kerja yang baik akan membantu perusahaan dalam melakukan inovasi dalam memajukan visi dan misi perusahaan
14.	(Tsalasah et al., 2019)	<i>The Effect Of Work Stress On The Performance Of Employees Psychological Well-Being And Subjective Well-Being (Study at PT. Global Insight Utama Bali Area)</i>	PT. Global Insight Utama Bali Area	<i>Work Stress (XI), Performance Of Employees Psychological Well-Being And Subjective Well-Being (Y)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Stres kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis 3. Kesejahteraan psikologis berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
15.	(JOY, 2018)	<i>Impact Of Job Stress On Employee Performance</i>	Karyawan lintas industri terutama dari Malaysia	<i>Impact Of Job Stress (XI), Employee Performance (Y)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : tekanan waktu dan ambiguitas peran mempunyai pengaruh buruk yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, nampaknya karyawan mengalami stres kerja ketika mereka didorong dan ditekan untuk menyelesaikan tugas mereka dalam waktu yang tidak wajar yang diberikan oleh atasan atau atasan mereka.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Kinerja Pegawai

2.2.1.1 Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Sedangkan menurut (Koopmans, 2014) mengartikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tugasnya tertentu.

2.2.1.2 Dimensi Kinerja Pegawai

Menurut (Koopmans, 2014) ada 3 dimensi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja Tugas (*Task Performance*), adalah kecakapan, contoh ini seperti kompetensi antar individu untuk melakukan sebuah tugas (berkaitan dengan perilaku karyawan yang ditunjukan

dengan penyelesaian kerja yang sesuai dengan rencana, cocok waktu, dan pula optimal.) Ada lima bagian dari task kinerja ini yaitu : kemahiran tugas spesifik pekerjaan, kemahiran tugas spesifik non pekerjaan, komunikasi tertulis dan lisan, pengawasan atau kepemimpinan, manajemen atau administrasi.

2. Kinerja Kontekstual (*Contextual Performance*), ini cenderung kepada aktivitas yang tidak berkontribusi pada *technical core*, tapi hal ini mendukung organisasi, social, dan lingkungan psikologis yang ingin dicapai oleh organisasi. (berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tujuan yang hendak dicapai, profesionalitas karyawan di tempat kerja).
3. *Counterproductive Work Behavior*, merupakan perilaku atau tindakan yang tidak positif seperti melakukan pencurian, sabotase, agresi, interpersonal, cara kerja yang lambat, membuang waktu dan menyebarkan rumor ataupun gosip. Hal ini dapat disimpulkan bahwa CWB merupakan Tindakan yang disengaja yang

dilakukan oleh karyawan untuk menyakiti organisasi maupun anggota organisasi mereka.

2.2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Sesuai dengan devinisi kinerja tugas (*task performance*) dan kinerja kontekstual (*contexhual performance*) sangat berkaitan dengan judul penelitian ini. Maka peneliti akan mengambil 2 dimensi dalam penelitian ini dari 3 dimensi menurut (Koopmans, 2014). Dan dari ke dua dimensi tersebut, ada beberapa indikator kinerja karyawan atau pegawai menurut (Koopmans, 2014), sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Perencanaan dan pengorganisasian bekerja
3. Berorientasi pada hasil (kuantitas kerja)
4. Memprioritaskan*
5. Bekerja secara efisien
6. Mengambil inisiatif
7. Menerima dan belajar dari umpan balik
8. Bekerja sama dengan orang lain
9. Berkomunikasi secara efektif (misalnya, mengekspresikan secara memadai ide dan niat)
10. Menunjukkan tanggung jawab
11. Berorientasi pada pelanggan

12. Menjadi kreatif
13. Mengambil tugas pekerjaan yang menantang

2.2.1.4 Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Masram (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari :

1. Efektifitas dan efisiensi, yaitu suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang), yaitu perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin, yaitu mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.
4. Inisiatif, yaitu kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

5. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik.

2.2.1.5 Jenis-Jenis Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016) menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu :

1. Kinerja individu, kinerja yang dihasilkan oleh seseorang.
2. Kinerja organisasi, kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2.2.2. *Work Overload*

2.2.2.1 Definisi *Work Overload*

Menurut Suci R. Mar'ih (2017:22), beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

Sedangkan menurut (Reid & Nygren, 1988) mendefinisikan bahwa beban kerja merupakan keadaan

di mana individu ketika melakukan suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha untuk menyelesaikannya.

2.2.2.2 Dimensi *Work Overload*

Menurut (Reid & Nygren, 1988), beban kerja sebagai tugas-tugas mental pada individu dapat dibuat skala kuantitatif secara subyektif dengan metode pengukuran beban kerja yang dinamakan *Subjective Workload Assessment Technique (SWAT)*. SWAT ini menggambarkan sistem kerja sebagai model multidimensional dari beban kerja, yang terdiri atas tiga dimensi, yaitu :

1. Beban Waktu (*Time Load*), merupakan beban waktu yang berhubungan dengan waktu yang digunakan untuk mengevaluasi seseorang ketika menyelesaikan tugas. Beban waktu tergantung pada ketersediaan waktu yang dibutuhkan pada saat bekerja.
2. Beban Usaha Mental (*Mental Effort Load*), merupakan tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Tuntutan pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi disebabkan oleh jumlah informasi yang harus diproses atau kompleksitas tugas. Aktivitas-

aktivitas seperti melakukan kalkulasi, membuat keputusan, mengingat atau menyimpan informasi dan pemecahan masalah.,

3. Beban Psikologis (*Psychological Stress Load*), merupakan kondisi yang menimbulkan kebingungan, frustasi yang berkaitan dengan kinerja tugas, sehingga membuat penyelesaian tugas menjadi lebih sulit untuk dilaksanakan. (mengukur jumlah resiko, kebingungan, frustasi yang duhubungkan dengan performansi atau penampilan tugas).

2.2.2.3 Indikator *Work Overload*

Menurut (Reid & Nygren, 1988), ada 3 indikator *work overload*, yaitu :

1. Waktu luang.
2. Beban usaha mental.
3. Teknan psikologi (psikis).

2.2.2.4 Faktor yang Memengaruhi *Work Overload*

Beban kerja yang dipikul oleh seorang pekerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Tarwaka (2004 : 95) menyatakan 2 (dua) faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu sebagai berikut :

1. Faktor eksternal, beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Aspek beban kerja eksternal sering disebut stressor. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah sebagai berikut :
 - a. Tugas-tugas (taks), tugas yang ada bersifat fisik seperti tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan alat bantu kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja, organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem pengupahan, kerja malam, tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah yang termasuk dalam beban tambahan akibat lingkungan kerja. Misal lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), biologis (bakteri, virus, dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

2. Faktor internal Yaitu faktor yang berasal dari dalam pekerja sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tersebut dikenal dengan strain. Secara ringkas faktor internal meliputi :

- a. Faktor somatic, yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kesehatan dan status gizi.
- b. Faktor psikis, yaitu meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya.

2.2.2.5 Dampak dari *Work Overload*

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Manuaba, dalam Prihatini, 2007).

Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa :

1. Kualitas kerja menurun, beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.
2. Keluhan pelanggan Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.
3. Kenaikan tingkat absensi Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.2.3 Stres Kerja

2.2.3.1 Definisi Stres Kerja

Menurut Robbins (2006) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Menurut (Leite et al., 2021), stres kerja terjadi ketika tuntutan melebihi sumber daya mental, fisik, dan material yang tersedia.

Sedangkan menurut (Shukla & Srivastava, 2016), stress kerja yaitu respons fisik dan emosional yang mengganggu dan terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya, dan kebutuhan karyawan.

2.2.3.2 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Menurut (Shukla & Srivastava, 2016), stres kerja memiliki dua dimensi dan indikator sebagai berikut :

1. Stres waktu (*time stress*), yaitu perasaan berada di bawah tekanan terus-menerus.
2. Kecemasan (*anxiety stress*), yaitu perasaan cemas terkait pekerjaan.

2.2.3.3 Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2006), Stres Kerja dipengaruhi oleh lima faktor yaitu sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan alur pikir penulis yang dijadikan sebagai skema pemikiran atau dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat indikator yang melatar belakangi penelitian ini. Dalam kerangka pemikiran ini peneliti akan mencoba menjelaskan masalah pokok penelitian. Penjelasan yang disusun akan menggabungkan antara teori dengan masalah yang diangkat.

Pada penelitian ini terdapat 3 variabel, yaitu *work overload* sebagai variabel independent atau variabel bebas (X) , kinerja karyawan sebagai variabel dependen atau variabel terikat (Y) dan stres kerja sebagai variabel moderasi (Z). *Work overload* diasumsikan mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja diasumsikan sebagai variabel yang memengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan dependen. Dengan penjelasan di atas, stres

kerja apakah dapat memperkuat atau memperlemah antara hubungan *work overload* dan kinerja karyawan.

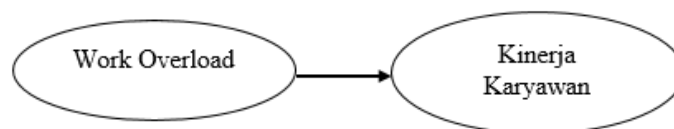
2.3.1 Pengaruh *Work Overload* terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian terhadap kinerja karyawan operator di PT. Giken Precision Indonesia yaitu beban kerja internal (faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dalam tubuh) dengan indikator umur, kondisi kesehatan, motivasi, dan kepuasan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murti (2013) yang menyatakan bahwa beban kerja internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu beban kerja eksternal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan operator. Hasil uji ini sejalan dengan hasil penelitian Monika (2010) yang menyertakan bahwa beban kerja eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan dari penelitian yang dilakukan oleh Shah et. Al. (2011) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Semakin tinggi beban kerja yang ditanggung oleh karyawan maka akan semakin rendah kinerja karyawan tersebut.

Demikian juga dengan penelitian Putro (2016) yang membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja. Namun hasil penelitian ini

sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mudayana (2012). Penelitian tersebut membuktikan bahwa tidak ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Beban kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, beban kerja berpengaruh terhadap stres yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Bisa dikatakan bahwa besar kecilnya beban kerja tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan selama karyawan tidak mengalami stress.



Gambar 1. Hubungan Work Overload terhadap Kinerja Pegawai

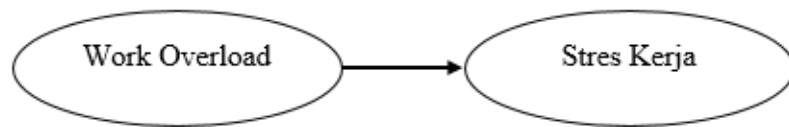
2.3.2 Pengaruh Work Overload terhadap Stres Kerja

Work overload mempunyai pengaruh positif terhadap stres kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya seperti Zoharah (2014), Karimi et al., (2014), Ferdiansyah (2014). Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi nilai *work overload* maka stres kerja semakin tinggi. Penelitian ini memberi petunjuk pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan selalu kekurangan waktu.

Oleh karena itu, nampaknya karyawan mengalami stres kerja ketika mereka didorong dan ditekan untuk menyelesaikan

tugas mereka dalam waktu yang tidak wajar yang diberikan oleh atasan atau atasan mereka. Berkaitan dengan penelitian beban kerja di atas, ditemukan juga pada penelitian sebelumnya, beberapa perbedaan hubungan stres dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil penelitian Wagi (2017) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Hermana Lembean. Selain itu, pada penelitian Putranto (2013) juga menyebutkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja adalah kejenuhan kerja. Sebagaimana dengan faktor utama penyebab stres adalah karena beban pekerjaan.

Namun, pada penelitian Fitri (2013), hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa umur, masa kerja, hubungan interpersonal, dan peran individu dalam organisasi merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan Bank BMT. Begitupula pada jurnal Habibi & Jefri (2018) mengatakan bahwa beban kerja juga tidak berpengaruh terhadap stres kerja pada subjek penelitiannya. Dengan begitu, penelitian mereka menghasilkan kesimpulan yang berbeda dari jurnal-jurnal yang lainnya.



Gambar 2. Hubungan Work Overload terhadap Stres Kerja

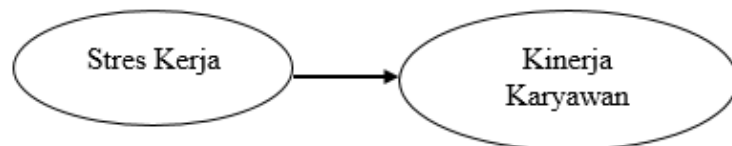
2.3.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian terhadap kinerja karyawan di PT. Global Insight Utama Bali Area menunjukkan bahwa stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebagaimana dengan hasil Penelitian Zafar, dkk. (2015), S. Lamb, dkk. (2016), Hanif, dkk (2011), Gaffar (2012), membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan dari analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado, maka dapat diketahui bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil dari analisis tersebut juga mendukung penelitian dari Riandy (2016) dan Tri Wartono (2017), dalam hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi dalam penelitian mereka mendapat hasil yang pengaruh stres kerjanya besar sedangkan peneliti mendapat hasil pengaruh stres kerja yang kecil dan berpengaruh negatif.

Pengaruh negatif ini bermakna semakin menurunnya stres kerja seorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Dan dari hasil Penelitian Putro (2016) menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2014) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu tingkat stres kerja yang tinggi maupun rendah jika berlangsung terus menerus dalam jangka waktu yang lama dapat menurunkan kinerja karyawan dikarenakan ada rasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaan.



Gambar 3. Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

2.3.4 Pengaruh *Work Overload* terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Oleh Stres Kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi yaitu kinerja, bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan perusahaan harus mampu

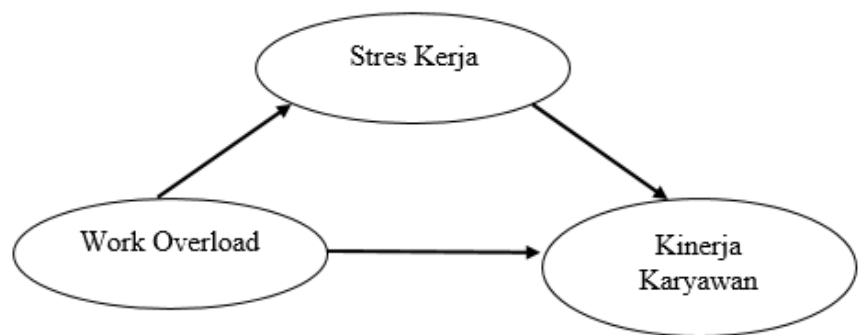
menganalisa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun yang pada akhirnya menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Selain stres faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu beban kerja berlebih. Jika beban kerja tinggi maka mengakibatkan stress dan kinerja karyawan menurun.

Hasil penelitian yang dilakukan (Kriswara et al., 2017) pada PT. Yontomo Sukses Abadi Cabang Sidoarjo diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja, stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan stress kerja berperan sebagai mediasi parsial antara pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

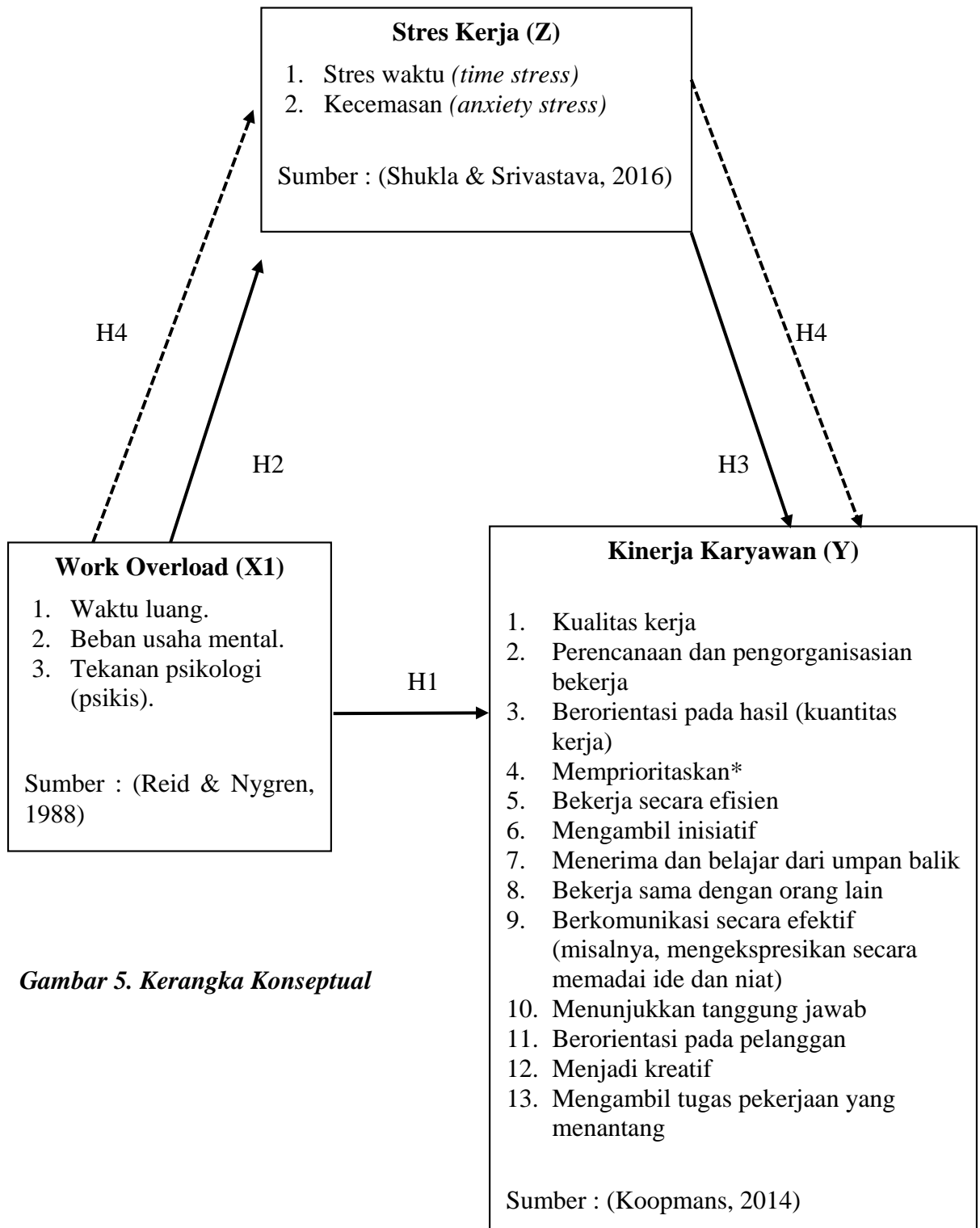
Dalam penelitian (R. Chandra & Ardiansyah, 2017) diperoleh hasil uji t variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Hasil uji statistik (uji F), secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto

Central Finance Cabang Langsa. Berdasarkan uji t dan F, maka hipotesis diterima.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara work overload dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada masing-masing penelitian sebelumnya.

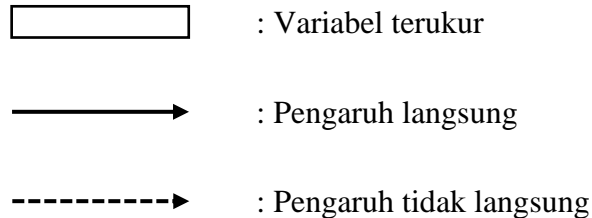


Gambar 4. Hubungan Work Overload terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Stres Kerja



Gambar 5. Kerangka Konseptual

Keterangan gambar kerangka berfikir :



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendugaaan dari suatu penelitian terhadap rumusan masalah penelitian yang diajukan. Menurut Sugiyono (2017 : 63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu :

- H1 : Terdapat pengaruh negatif *work overload* terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon.
- H2 : Terdapat pengaruh positif *work overload* terhadap stres kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon.
- H3 : Terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon.
- H4 : Terdapat pengaruh negatif antara *work overload* terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh stres kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Metodologi Penelitian

Dalam menjalankan sebuah penelitian, sebelumnya harus menentukan metode penelitian yang akan digunakan terlebih dahulu. Karena ini merupakan suatu cara yang dapat digunakan peneliti dalam melaksanakan penelitian.

Selain menentukan metode penelitian, hal yang penting selanjutnya adalah sebuah data yang relevan dan berkualitas. Data yang relevan merupakan informasi yang sesuai dengan fokus penelitian dan mampu mendukung pengambilan kesimpulan yang valid. Proses pengumpulan data yang cermat dan sistematis akan memastikan bahwa peneliti memiliki informasi yang cukup untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, secara keseluruhan, pemilihan metode penelitian yang tepat dan pengumpulan data yang relevan merupakan dua aspek yang sangat penting dalam menjalankan sebuah penelitian. Kedua hal ini saling mendukung untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat dipercaya dan memberikan kontribusi yang berharga dalam bidang yang diteliti.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut sugiyono (2020 : 16) penelitian kuantitatif digunakan untuk mempelajari

populasi atau sampel tertentu, dengan cara mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah dibuat.

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui atau mengukur tentang pengaruh *Work Overload* terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi oleh Stres Kerja pada pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon. Variabel penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel utama, yaitu variabel bebas (X) yaitu *Work overload* (X1), variabel terikat (Y) yaitu Kinerja pegawai dan variabel Mediasi yaitu Stres kerja

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2015, h.38), definisi operasional variabel adalah suatu atribut, sifat, nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent variable*), variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel mediasi.

3.2.1 Variabel Bebas

Variabel bebas yaitu yang menyebabkan timbulnya variabel terikat atau memberikan pengaruh kepada variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *role overload*.

3.2.2 Variabel Terikat

Variabel yang dikenakan pengaruhnya dari variabel bebas.

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

3.2.3 Variabel Mediasi

Variabel yang terletak diantara variabel-variabel independen dengan variabel-variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen.

Variabel mediasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja.

Tabel 10. Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator Variabel	No	Skala Ukur
1.	Work Overload (XI)	Menurut (Reid & Nygren, 1988), beban kerja (<i>work overload</i>) adalah merupakan keadaan di mana individu ketika melakukan suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha untuk menyelesaikannya.	(Reid & Nygren, 1988)	(Reid & Nygren, 1988)		Skala Likert
			Beban waktu (time load).	Waktu luang.	1-2	

			Beban usaha mental (mental effort load).	Beban usaha mental.	3-4	
			Beban tekanan psikologis (psychological stress load).	Tekanan psikologi (psikis).	5-6	
2.	Kinerja Pegawai (Y)	Menurut (Koopmans et al., 2014) , mengartikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tugasnya tertentu.	(Koopmans et al., 2014).	(Koopmans et al., 2014).		Skala Likert
			Kinerja tugas (Task performance)	a. Kualitas kerja	1	
				b. Perencanaan dan pengorganisasian bekerja	2	
				c. Berorientasi pada hasil (kuantitas kerja)*	3	
				d. Memprioritaskan	4	
				e. Bekerja secara efisien	5	
			Kinerja Kontekstual (Contextual performance)	a. Mengambil inisiatif	6	
				b. Menerima dan belajar dari umpan balik	7	
				c. Bekerja sama dengan orang lain	8	
				d. Berkomunikasi secara efektif (misalnya, mengekspresikan secara memadai ide dan niat)	9	

				e. Menunjukkan tanggung jawab	10	
				f. Berorientasi pada pelanggan	11	
				g. Menjadi kreatif	12	
				h. Mengambil tugas pekerjaan yang menantang	13	
3.	Stres kerja (Z)	Menurut (Shukla & Srivastava, 2016) , stress kerja yaitu respons fisik dan emosional yang mengganggu dan terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya, dan kebutuhan karyawan.	(Shukla & Srivastava, 2016)	(Shukla & Srivastava, 2016)		Skala Likert
			Stres waktu	Stres waktu	1-4	
			Kecemasan	Kecemasan	5-9	

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2010), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon tanpa adanya kepala cabang, leader anak cabang dan ketua divisi atau bidang, yang terdiri dari bidang kepesertaan, keuangan, pelayanan, pengendalian operasional, dan petugas pemeriksaan yang berjumlah 31 orang pegawai.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012) : sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2020 : 131), metode sampel nonprobability peluang yang sama kepada setiap komponen atau anggota populasi untuk diambil sebagai sampel. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019 : 133), sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka sampel penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang berjumlah 31 orang.

3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

3.4.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon, yang beralamat di Jl. Evakuasi No.11 B, Karyamulya, Kec. Kesambi, Kota Cirebon, Jawa Barat 45135, BPJS Ketenagakerjaan Indramayu Sudirman (Kcp) yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman No. 167 Grand Royal Residence 1 Kav. 09, Karangmalang, Kec. Indramayu, Kabupaten Indramayu, Jawa Barat 45213 dan BPJS Ketenagakerjaan Majalengka Jatiwangi (Kcp) yang beralamat di Jatiwangi Business District Kav. 5, Sutawangi, Kec. Jatiwangi, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat 45455.

Dan waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai dari bulan April 2024 sampai dengan selesai.

3.4.2 Jadwal Penelitian

Tabel 11. Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2024																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Survey																								
2.	Penyusunan Proposal Skripsi																								
3.	Penyusunan Bab 1-3																								
4.	Pengumpulan Data																								
5.	Revisi Bab 1-3																								
6.	Sidang Uji Proposal																								

istilah-istilah bahasa Inggris pada responden yang tidak mengerti bahasa Inggris, dsb.

- c. Tipe dan bentuk pertanyaan apakah terbuka atau tertutup. Jika terbuka artinya jawaban yang diberikan adalah bebas, sedangkan jika pernyataan tertutup maka responden hanya diminta untuk memilih jawaban yang disediakan.
- d. Observasi (Pengamatan). Menurut Widoyoko (2014:46) observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian.

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 172) dalam suatu penelitian terdapat dua sumber data yang dipakai, data tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Data Primer. Menurut Danang Sunyoto (2013:21), Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Misalnya melakukan wawancara.
- b. Data Sekunder. Menurut Danang Sunyoto (2013:28), Data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya. Contoh dari data sekunder yaitu, studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku dan mengumpulkan data dari literature-literature serta sumber lain yang berhubungan dengan objek penelitian yang sedang diteliti.

Untuk mengukur variabel di atas digunakan skala likert sebanyak lima tingkat, sebagai berikut :

Tabel 12. Pengukuran variabel dalam menggunakan skala likert

Pertanyaan Negatif	Skor	Pertanyaan Positif	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	4	Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3	Netral (N)	3
Setuju (S)	2	Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	1	Sangat Setuju (SS)	5

3.6 Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2010: 335), yang dimaksud dengan teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Data yang diperoleh dari penelitian, kemudian diolah dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh *work overload* terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh stres kerja.

3.6.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu

kuesioner. Tes memiliki validitas yang tinggi jika hasilnya sesuai dengan kriteria, dalam arti memiliki kesejajaran antara tes dan kriteria.

Rumus Korelasi Product Moment :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

n = Banyaknya

pasangan data x dan y

$\sum x$ = Jumlah dari

variabel x

$\sum y$ = Jumlah dari variabel y

$\sum x^2$ = Kuadrat total jumlah

dari variabel x $\sum y^2$ =

Kuadrat total jumlah dari

variabel y

$\sum xy$ = Hasil perkalian dari total jumlah dari variabel x dan total jumlah dari variabel y

Ketentuan uji validitas dengan :

$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid.

$r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali (2018:45)). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali.

Rentang Nilai Alpha Cronbach's adalah $\alpha < 0.50$ reliabilitas rendah, $0.50 < \alpha < 0.70$ reliabilitas moderat, $\alpha > 0.70$ maka reliabilitas mencukupi (sufficient reliability), $\alpha > 0.80$ maka reliabilitas kuat, $\alpha > 0.90$ maka reliabilitas sempurna. Semakin kecil nilai alpha menunjukkan semakin banyak item yang tidak reliabel. Suatu instrumen penelitian dikatakan dapat diandalkan (reliable) apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2016). Maka dari itu, kriteria pengambilan keputusan dalam uji realibilitas adalah sebagai berikut: Apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka item pertanyaan dalam kuesioner dapat diandalkan (reliable). Apabila nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$, maka item pertanyaan dalam kuesioner tidak dapat diandalkan (not reliable).

Langkah-langkah Metode alpha cronbach, yaitu :

1. Membuat analisa butir
2. Menghitung nilai total iten pertanyaan
3. Hitung nilai varian butir dan varian total
4. Jumlah nilai varian butir

Rumus Reliabilitas :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(\frac{S^2 - \sum pq}{S^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas tes secara keseluruhan

p = proporsi subyek yang menjawab item dengan benar
 q = proporsi subyek yang menjawab item dengan salah
 n = Jumlah item

s^2 = Standar deviasi dari tes (Standar deviasi adalah akar varians)
 $\sum pq$ = Jumlah hasil perkalian antara p dan q .

Kriteria indeks koefisien reliabel dapat dilihat dari tabel berikut :

No	Interval	Kriteria
1.	< 0.200	Sangat Rendah
2.	0.200 - 0.399	Rendah
3.	0.400 - 0.599	Cukup
4.	0.600 - 0.799	Tinggi
5.	0.800 - 1.000	Sangat Tinggi

3.6.2 Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Adapun rumus yang digunakan :

$$Y = a + Bx + e$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen (Kinerja Pegawai)

X : Variabel independen (*work overload*)

a : Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

B : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

E : Standar Error

b. Uji T

Menurut Pratiwi & Helmy (2021) uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas (*work overload*) dengan variabel terikat (kinerja pegawai) dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima yaitu dengan membandingkan signifikansi dan t hitung dengan t tabel. Jika :

1. Jika $\alpha < 0,05$ dan T hitung $> t$ tabel H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y secara parsial.
2. Jika $\alpha > 0,05$ dan T hitung $< t$ tabel H_0 diterima, H_0 ditolak, artinya variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y secara parsial.

3.6.3 Uji Analisis Sobel Test

Menurut (Ghozali, 2018) uji sobel digunakan untuk menghitung nilai variabel mediasi yang berdistribusi secara normal. Variabel mediasi atau variabel intervening akan mempengaruhi antar variabel bebas dan variabel terikat. Untuk menghitung nilai dari signifikasi variabel pengaruh intervening, menggunakan uji sobel adalah sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Dengan keterangan:

Sab = besar standart error pengaruh tidak langsung

Sa = standart erorr koefisien a

Sb = standart erorr koefisien b

a = jalur variabel bebas (X) dengan variabel intervening (Z)

b = jalur variabel intervening (Z) dengan variabel terikat (Y)

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, perlu adanya pengujian nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

t = t hitung

a = jalur variabel bebas (X) dengan variabel intervening (Z)

b = jalur variabel intervening (Z) dengan variabel terikat (Y)

S_{ab} = besar standart error pengaruh tidak langsung

Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel . Apabila nilai t hitung $>$ t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi dan jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terjadi pengaruh mediasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini sebanyak 31 orang pegawai. Untuk mengidentifikasi karakteristik responden dalam penelitian ini, peneliti membagi beberapa kategori diantaranya : jenis kelamin, domisili kantor BPJS Ketenagakerjaan dan divisi atau bagian pekerjaan. Selengkapnya mengenai deskripsi karakteristik responden dan analisis hubungan antara responden terhadap variabel yang diteliti terangkum dalam penjelasan berikut ini :

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon dalam penelitian ini menurut jenis kelamin ditunjukkan dalam tabel 13 dibawah ini :

Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	14	45,2	45,2	45,2
	Perempuan	17	54,8	54,8	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber : *Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024*

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa pegawai perempuan lebih banyak dari pegawai laki-laki dengan responden perempuan sebanyak 17 orang (54,8%) dan pegawai laki-laki sebanyak 14 orang (45,2%).

Sebagaimana menurut (Cortes & Pan, 2017) dalam penelitiannya *Occupation and Gender. IZA Discussion Papers*, No. 12228, menunjukkan bahwa penurunan efek komposisi jenis kelamin sebagian besar disebabkan oleh pergerakan perempuan ke pekerjaan yang didominasi laki-laki dari pada pergerakan laki-laki ke pekerjaan yang didominasi perempuan. Efek ini selanjutnya diperkuat oleh peningkatan signifikan dalam pangsa perempuan dari total pekerjaan dari tahun 1970 hingga 2009. Redistribusi perempuan yang tidak merata ini menyebabkan penurunan substansial dalam pangsa laki-laki dalam pekerjaan yang didominasi laki-laki, dan berdampak lebih kecil pada pangsa perempuan dalam pekerjaan yang didominasi perempuan.

Perubahan-perubahan ini disertai dengan peningkatan substansial dalam porsi perempuan dalam pekerjaan yang didominasi perempuan (60 hingga 80 persen), yang menunjukkan bahwa masuknya perempuan ke dalam pekerjaan yang awalnya didominasi laki-laki atau pekerjaan yang terintegrasi dapat menyebabkan beberapa pekerjaan kembali tersegregasi atau "berubah" menjadi pekerjaan yang didominasi perempuan.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili Kantor BPJS Ketenagakerjaan

Karakteristik responden pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon dalam penelitian ini menurut domisili ditunjukkan dalam Tabel 14 dibawah ini :

Tabel 14. Domisili Kantor BPJS Ketenagakerjaan

Domisili Kantor BPJS Ketenagakerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cabang Cirebon	21	67,7	67,7	67,7
	Cabang Majalengka	5	16,1	16,1	83,9
	Cabang Indramayu	5	16,1	16,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber : *Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024*

Berdasarkan Tabel di atas, menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek dalam penelitian ini terdiri dari pegawai yang berdomisili kantornya di Cabang Cirebon, Majalengka dan Indramayu. Dengan pegawai yang berdomisili di Cabang Cirebon sebanyak 21 orang atau (67,7%) dari seluruh jumlah responden, domisili di Cabang Majalengka sebanyak 5 orang atau (16,1%) dari seluruh jumlah responden, domisili di Cabang Indramayu sebanyak 5 orang atau (16,1%) dari seluruh jumlah responden. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cirebon ini dinominasi pegawai yang berdomisili di Kantor Cabang Cirebon, dikarenakan pusat cabang nya ada di kota Cirebon, dan di

Cabang Majalengka serta Cabang Indramayu adalah anak Cabang dari Cabang Cirebon.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi atau Bagian Pekerjaan

Karakteristik responden pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon dalam penelitian ini menurut divisi atau bagian dalam bekerja ditunjukkan dalam Tabel 15 dibawah ini :

Tabel 15. Divisi atau Bagian Pekerjaan
Divisi atau Bagian Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kepesertaan	15	48,4	48,4	48,4
	Pelayanan	10	32,3	32,3	80,6
	Pengendalian Operasional	4	12,9	12,9	93,5
	Petugas Pemeriksaan	2	6,5	6,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber : *Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024*

Berdasarkan Tabel di atas, menunjukkan bahwa divisi atau bagian pekerjaan di bidang kepesertaan sebanyak 15 orang atau (48,4%), di bidang Pelayanan sebanyak 10 orang atau (32,3%), di bidang Pengendalian Operasional sebanyak 4 orang atau (12,9%) dan di bidang Petugas Pemeriksaan sebanyak 2 orang atau (6,5%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasannya divisi atau bagian pekerjaan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon didominasi pada bagian Kepesertaan, karena bagian kepesertaan sangatlah penting dalam BPJS Ketenagakerjaan yang dimana

mereka mencari calon peserta untuk mengikuti kegiatan asuransi di BPJS Ketenagakerjaan.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 31 responden. Dilakukannya uji validitas karena untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur, seperti pada penelitian ini yaitu untuk mengukur instrumen dalam kuisisioner yang telah dilakukan dengan cara menggunakan nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor total pernyataan tersebut, yang mana koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor total item lainnya $> r_{\text{tabel}}$ maka indikator bersangkutan dianggap valid. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 26, dan menghasilkan nilai rhitung setiap item variabel sebagai berikut :

4.2.1.1 Work Overload (X)

Tabel 16. Hasil Uji Validitas Work Overload

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Ket.
Work Overload (X)	X.1	0,536	0,355	Valid
	X.2	0,605	0,355	Valid
	X.3	0,590	0,355	Valid
	X.4	0,476	0,355	Valid
	X.5	0,502	0,355	Valid
	X.6	0,507	0,355	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka kuesioner tentang *Work Overload* yang terdiri dari 6 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai rhitung tiap butirnya lebih besar dari rtabel yaitu sebesar **0,355**. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

4.2.1.2 Stres Kerja

Tabel 17. Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Ket.
Stres Kerja (Z)	Z.1	0,448	0,355	Valid
	Z.2	0,771	0,355	Valid
	Z.3	0,712	0,355	Valid
	Z.4	0,624	0,355	Valid
	Z.5	0,785	0,355	Valid
	Z.6	0,611	0,355	Valid
	Z.7	0,811	0,355	Valid
	Z.8	0,707	0,355	Valid
	Z.9	0,416	0,355	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka kuesioner tentang Stres Kerja yang terdiri dari 9 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai rhitung tiap butirnya lebih besar dari rtabel yaitu sebesar **0,355**. Hal ini bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

4.2.1.3 Kinerja Pegawai

Tabel 18. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Ket.
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,877	0,355	Valid
	Y.2	0,786	0,355	Valid
	Y.3	0,644	0,355	Valid
	Y.4	0,675	0,355	Valid

	Y.5	0,497	0,355	Valid
	Y.6	0,604	0,355	Valid
	Y.7	0,731	0,355	Valid
	Y.8	0,765	0,355	Valid
	Y.9	0,705	0,355	Valid
	Y.10	0,831	0,355	Valid
	Y.11	0,739	0,355	Valid
	Y.12	0,752	0,355	Valid
	Y.13	0,746	0,355	Valid

Sumber : *Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024*

Berdasarkan tabel diatas, maka kuesioner tentang Kinerja Pegawai yang terdiri dari 13 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai rhitung tiap butirnya lebih besar dari rtabel yaitu sebesar **0,355**. Hal ini bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Ketika ingin melakukan pengambilan keputusan, lakukan dengan cara Cronbach's Alpha > rtabel maka instrumen itu dinyatakan reliabel. Dan Kriteria indeks koefisien reliabel dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 19. Interval Kriteria Variabel

No.	Interval	Kriteria
1.	<0,200	Sangat Rendah
2.	0,200 - 0,399	Rendah
3.	0,400 - 0,599	Cukup
4.	0,600 - 0,799	Tinggi
5.	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Mengacu pada tabel di atas sebagai bahan pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas dalam penelitian ini, berikut ini

adalah hasil dari pengujian reliabilitas tiap instrumen variabel melalui SPSS 26 :

Tabel 20. Hasil Pengukuran Uji Reabilitas

Kriteria	Cronbach's Alpha	Kriteria
Work Overload	0,460	Cukup
Stres Kerja	0,836	Sangat Tinggi
Kinerja Pegawai	0,915	Sangat Tinggi

Sumber : *Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024*

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk *work overload* adalah (X) = 0,460, stres kerja (Z) = 0,836, dan kinerja pegawai (Y) = 0,915. Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan tersebut reliabel, apabila nilai Cronbach Alpha > rtabel. Dapat di simpulkan bahwa X 0,460 > 0,355., maka instrument *work overload* dinyatakan reliabel dengan kriteria cukup. Z 0,836 > 0,355 maka instrument stres kerja dinyatakan reliabel dengan kriteria sangat tinggi. Dan Y 0,915 > 0,355 maka instrument kinerja pegawai dinyatakan reliabel dengan kriteria sangat tinggi.

Hasil dari uji reabilitas pada tabel diatas menunjukan variable *work overload* termasuk cukup, stres kerja itu sangat tinggi dan kinerja pegawai sangat tinggi, hal ini berarti data yang digunakan untuk membuktikan penelitian ini bisa dipercaya.

4.3 Distribusi Statistik

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi data untuk membuat tingkatan persepsi mengenai “Pengaruh *Work Overload* terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Stres Kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon”. Dimana setiap butir pertanyaan berentang 1-5 dengan jumlah responden sebanyak 31 responden, akan dihitung menggunakan interval. Rata-rata tertinggi adalah 5 dan rata-rata terendah adalah 1, sebagaimana dapat dilihat kriteria tentang skala pada tabel dibawah ini :

Tabel 21. Kriteria Rentang Skala

Rata-Rata Skor	Keterangan
4,21 – 5,00	Sangat Baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Cukup
1,81 – 2,60	Tidak Baik
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik

Sumber : *Sugiyono, (2017)*

4.3.1 Deskriptif Variabel *Work Overload* (X)

Tabel 22. Deskriptif Variabel Work Overload

		Variabel X							
		Work Overload							
No.	Item	STS	TS	N	S	SS	Total	Mean	Kriteria
		5	4	3	2	1	Skor		
1.	Saya memiliki banyak waktu luang, karena tidak banyak pekerjaan.*	11	18	1	1	0	132	4,25	Sangat Baik
2.	Saya tidak pernah memiliki waktu luang, karena banyaknya pekerjaan yang saya kerjakan (work overload).	5	18	7	1	0	120	3,87	Baik
3.	Pekerjaan saya tidak memerlukan konsentrsi yang tinggi.*	5	23	1	2	0	124	4,00	Baik
4.	Pekerjaan saya memerlukan konsentrsi yang tinggi.	5	23	1	2	0	124	4,00	Baik
5.	Saya tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang saya lakukan atau yang saya kerjakan.*	0	13	7	6	5	90	2,90	Cukup
6.	Saya merasa terbebani dengan pekerjaan yang saya lakukan atau yang saya kerjakan.	0	6	9	13	3	80	2,58	Tidak Baik
Total Score		26	10	26	25	8	670		21,61
Rata-Rata								3,60	Baik

Sumber : *Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel *Work Overload* (X) sebesar 3,60 dan masuk ke dalam interval Baik, karena nilai rata-rata berkisar antara 3,41 – 4,20. Dilihat pada Tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,25 didapat dari pernyataan pertama yaitu “Saya memiliki banyak waktu luang, karena tidak banyak pekerjaan.*”, hal

ini menunjukkan bahwa pegawai tidak selalu merasakan *work overload* dalam bekerja karena *work overload* biasanya terjadi ketika di akhir bulan.

Sementara nilai rata-rata terkecil sebesar 2,58 didapat dari pernyataan lima yaitu “Saya merasa terbebani dengan pekerjaan yang saya lakukan atau yang saya kerjakan.” menunjukan bahwa pegawai merasakan terbebani dalam bekerja ketika pekerjaan yang sangat *over (work overload)*.

4.3.2 Deskriptif Variabel Stres Kerja (Z)

Tabel 23. Deskriptif Variabel Stres Kerja

Variabel Z									
Stres Kerja									
No.	Item	STS	TS	N	S	SS	Total Skor	Mean	Kriteria
		5	4	3	2	1			
1.	Saya mempunyai banyak pekerjaan dan takut hanya ada sedikit waktu untuk mengerjakannya.	0	4	9	18	0	79	2,54	Tidak Baik
2.	Saya merasa sangat terbebani bahkan sehari pun tanpa pekerjaan tampaknya buruk.	3	8	12	6	2	97	3,12	Cukup
3.	Saya merasa tidak pernah mengambil cuti.	7	14	4	3	3	112	3,61	Baik
4.	Banyak orang di kantor saya yang bosan dengan permintaan perusahaan.	2	10	12	6	1	99	3,19	Cukup
5.	Pekerjaanku membuatku gugup.	4	15	8	3	1	111	3,58	Baik
6.	Pengaruh pekerjaan saya terhadap saya terlalu tinggi.	1	7	12	9	2	89	2,87	Cukup

7.	Seringkali pekerjaan saya menjadi beban yang besar.	2	8	4	15	2	86	2,77	Cukup
8.	Kadang-kadang ketika saya memikirkan tentang pekerjaan saya, saya merasakan perasaan sesak di dada saya.	4	13	5	7	2	103	3,32	Cukup
9.	Saya merasa tidak enak ketika saya mengambil cuti.	2	18	7	1	3	108	3,48	Baik
Total Score		25	97	73	68	16	884	28,52	
		Rata-Rata						3,17	Cukup

Sumber : *Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel Stres Kerja (Z) sebesar 3,17 dan masuk ke dalam interval Cukup, karena nilai rata-rata berkisar antara 2,61 – 3,40. Dilihat pada Tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,61 didapat dari pernyataan tiga yaitu “Saya merasa tidak pernah mengambil cuti.”, dengan jawaban responden yang memilih jawaban tidak setuju sekitar 14 reponden yang menjawab. Hal ini menunjukan bahwa pegawai di BPJS Ketenagakerjaan pernah mengambil cuti karena sutu kondisi yang urgent atau keadaan yang harus diselesaikan dan tidak bisa ditinggal.

Sementara nilai rata-rata terkecil sebesar 2,54 didapat dari pernyataan pertama yaitu “Saya mempunyai banyak pekerjaan dan takut hanya ada sedikit waktu untuk mengerjakannya.” dengan jawaban responden yang memilih jawaban setuju sekitar 18

reponden yang menjawab. Hal ini menunjukan bahwa pegawai di BPJS Ketenagakerjaan mengalami pekerjaan yang over namun dengan waktu yang terbatas.

4.3.3 Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 24. Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Y									
Kinerja Pegawai									
No	Item	STS	TS	N	S	SS	Total	Mean	Kriteria
.		1	2	3	4	5	Skor		
1.	Saya berhasil merencanakan pekerjaan saya agar selesai tepat waktu.	0	2	4	21	4	120	3,87	Baik
2.	Saya mengingat hasil yang harus saya capai dalam pekerjaan saya.	0	0	2	24	5	122	3,93	Baik
3.	Saya dapat mengatur waktu dengan baik dalam bekerja untuk mencapai target.	0	3	5	21	2	115	3,70	Baik
4.	Saya kesulitan mengatur prioritas dalam pekerjaan saya.*	1	7	10	12	1	98	3,16	Cukup
5.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan saya dengan efisien.	0	3	8	16	4	114	3,68	Baik
6.	Atas inisiatif saya sendiri, saya memulai tugas baru ketika tugas lama saya telah selesai.	0	6	4	17	4	112	3,61	Baik
7.	Saya mengambil tugas-tugas yang menantang karena tugas-tugas itu tersedia.	0	5	15	7	4	103	3,32	Cukup
8.	Saya berusaha untuk selalu memperbarui pengetahuan saya yang berhubungan dengan pekerjaan.	0	1	7	15	8	123	3,97	Baik

9.	Saya berusaha untuk selalu memperbarui keterampilan kerja saya.	0	0	4	17	10	130	4,19	Sangat Baik
10.	Saya mengambil tanggung jawab ekstra (Saya mampu memenuhi tanggung jawab saya dalam bekerja).	0	3	8	16	4	114	3,68	Baik
11.	Saya aktif berpartisipasi dalam pertemuan dan/atau konsultasi (berkolaborasi dengan orang lain dengan baik).	0	1	3	23	4	123	3,96	Baik
12.	Saya menemukan solusi kreatif untuk masalah baru.	0	2	7	18	4	117	3,77	Baik
13.	Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya.	0	6	7	16	2	107	3,45	Baik
Total Score		1	39	84	22 3	56	1.498	48,32	
Rata-Rata								3,71	Baik

Sumber : *Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 3,71 dan masuk ke dalam interval Baik (hasil kerja telah sesuai dengan kinerja pegawai yang diberikan), karena nilai rata-rata berkisar antara 3,41 – 4,20. Dilihat pada Tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,19 didapat dari pernyataan sembilan yaitu “Saya berusaha untuk selalu memperbarui keterampilan kerja saya.”, hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu berusaha untuk mengupgrade keterampilan dalam bekerja agar dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan.

Sementara nilai rata-rata terkecil sebesar 3,16 didapat dari pernyataan empat yaitu “Saya kesulitan mengatur prioritas dalam pekerjaan saya*” dengan jawaban responden yang memilih jawaban tidak setuju sekitar 12 reponden yang menjawab. Hal ini menunjukan bahwa pegawai di BPJS Ketenagakerjaan mampu untuk mengatur prioritas yang harus didahulukan dalam bekerja.

4.4 Uji Hipotesis

Tahap pertama yang dilakukan adalah menguji variabel *Work Overload* (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dan langkah pertama ini akan menjawab hipotesis ketiga (H1)

Tahap kedua adalah untuk menguji variable *Work Overload* (X) terhadap Stres Kerja (Z) dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dan langkah kedua ini akan menjawab hipotesis pertama (H2)

Tahap ketiga yaitu menguji variabel Stres Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dan langkah ketiga ini akan menjawab hipotesis kedua (H3).

4.4.1 Uji Hipotesis 1 (X terhadap Y)

4.4.1.1 Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (*work overload*) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Berdasarkan

hasil ouput SPSS 26, 2024 uji regresi linear sederhana di dapat tabel berikut :

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	,291	1	,291	,005	,942 ^b
Residual	1557,386	29	53,703		
Total	1557,677	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Work Overload

Sumber : *Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan $> 0,05$ untuk variabel *work overload* (X) diperoleh nilai signifikan diatas sebesar 0,942 yang mana tingkat signifikan $0,000 > 0,005$, artinya variabel *work overload* (X) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

4.4.1.2 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,014 ^a	,000	-,034	7,328

a. Predictors: (Constant), Work Overload

Sumber : *Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024*

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai R Square adalah 0,000, Nilai R Square lebih kecil dari nilai probabilitas 0,005, atau nilai 0,000. Artinya pengaruh *work overload* (X), terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0% yang berarti tidak

ada hubungan yang jelas atau tidak adanya korelasi antara variabel *work overload* terhadap kinerja pegawai.

Nilai R Square menunjukkan angka yang sangat rendah yaitu 0,000 yang artinya beban kerja bukan merupakan prediktor yang signifikan untuk kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon, karena menjelaskan variabel kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon 0%, sedangkan 100% dijelaskan oleh variabel lain.

Penelitian ini tidak mengkonfirmasi teori yang dinyatakan sebelumnya bahwa beban kerja merupakan salah satu indikator kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) dan Rivai (2009). Keduanya menyatakan bahwa kuantitas kerja (banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh atau dengan kata lain merupakan beban kerja) merupakan salah satu indikator dari kinerja. Demikian juga penelitian Putro (2016) yang membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja.

4.4.1.3 Uji T

Menurut Ghozali (2018), uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam

data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Bila nilai signifikan $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai signifikansi $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependen.

Untuk melihat apakah ada pengaruh work overload terhadap kinerja pegawai, maka dapat dilakukan dengan melihat analisis berikut ini :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47,718	11,351		4,204	,000
	Work Overload	,038	,522	,014	,074	,942

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan $> 0,005$ untuk variabel *work overload* (X) diperoleh nilai signifikan diatas sebesar 0,942 yang mana tingkat signifikan $0,000 > 0,005$, artinya variabel *work*

overload (X) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

4.4.2 Uji Hipotesis 2 (X terhadap Z)

4.4.2.1 Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (*work overload*) terhadap variabel mediasi (stres kerja). Berdasarkan hasil output SPSS 26, 2024 uji regresi linear sederhana di dapat tabel berikut :

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9,896	1	9,896	,260	,614 ^b
Residual	1105,846	29	38,133		
Total	1115,742	30			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Work Overload

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan $> 0,005$ untuk variabel *work overload* (X) diperoleh nilai signifikan diatas sebesar 0,614 yang mana tingkat signifikan $0,000 > 0,05$, artinya variabel *work overload* (X) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja (Z).

4.4.2.2 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,094 ^a	,009	-,025	6,175

a. Predictors: (Constant), Work Overload

Sumber : *Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024*

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,094. Dari output tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,009, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel hubungan antara variabel independen (X) dan variabel mediasi (Z) sangat lemah. Variabel independen yang digunakan dalam model di atas hanya mampu menjelaskan sebagian kecil (9,4%) dari variabilitas variabel mediasi (Z).

4.4.2.3 Uji T

Menurut Ghazali (2018), uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Bila nilai signifikan $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai signifikansi $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependen.

Untuk melihat apakah ada pengaruh work overload terhadap kinerja pegawai, maka dapat dilakukan dengan melihat analisis berikut ini :

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	23,676	9,565		,019
	Work Overload	,224	,440	,094	,614

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber : *Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan $> 0,005$ untuk variabel *work overload* (X) diperoleh nilai signifikan diatas sebesar 0,614 yang mana tingkat signifikan $0,000 > 0,005$, artinya variabel *work overload* (X) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja (Z).

4.4.3 Uji Hipotesis 3 (Z terhadap Y)

4.4.3.1 Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel mediasi (stres kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Berdasarkan hasil output SPSS 26, 2024 uji regresi linear sederhana dapat dilihat sebagai berikut :

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	211,891	1	211,891	4,566	,041 ^b
Residual	1345,787	29	46,406		
Total	1557,677	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber : *Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan $< 0,005$ untuk variabel stres kerja (Z) diperoleh nilai signifikan diatas sebesar 0,041 yang mana tingkat signifikan $0,000 < 0,005$, artinya variabel *work overload* (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

4.4.3.2 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,369 ^a	,136	,106	6,812

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber : *Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024*

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,369. Dari output tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,136, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel hubungan antara variabel mediasi (Z) dan variabel dependen (Y) cukup lemah. Variabel mediasi yang digunakan dalam model hanya mampu menjelaskan sebagian kecil (13,6%) dari variabilitas variabel dependen (Y) serta stres kerja memengaruhi langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 10,6%. Sedangkan sisanya ($100\% - 10,6\% = 89,4\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.4.3.3 Uji T

Menurut Ghazali (2018), uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar

0,05. Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Bila nilai signifikan $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai signifikansi $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependen.

Untuk melihat apakah ada pengaruh work overload terhadap kinerja pegawai, maka dapat dilakukan dengan melihat analisis berikut ini :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,121	5,943		6,078	,000
	Stres Kerja	,436	,204	,369	2,137	,041

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan $< 0,05$ untuk variable stres kerja (Z) diperoleh nilai signifikan diatas sebesar 0,041 yang mana tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, artinya variabel stres kerja (Z) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

4.5 Uji Sobel

	Memasukkan:	Statistik uji:	Kesalahan Standar:	nilai p :
A	0.224	Uji Sobel: 0.49523528	0.19720728	0.62043405
B	0.436	Tes Aroian: 0.45074193	0.21667387	0.65217556
adalah	0.440	Uji Goodman: 0.55618672	0.17559571	0.57808322
sebuah				
aku	0.204	Reset all	Menghitung	
b				

Berdasarkan hasil uji sobel menunjukkan nilai t-hitung sebesar 0.495 < dari t-tabel 1.96. Maka sesuai dengan hasil perhitungan bahwa Stres Kerja (Z) tidak memediasi pengaruh Work Overload (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.6 Pembahasan

Dari semua hasil analisis data yang sudah dilakukan, maka berikut ini adalah pembahasan secara ringkas terkait penelitian pengaruh *work overload* terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh stres kerja :

4.6.1 Pengaruh *Work Overload* terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon

Penelitian menunjukkan bahwa *work overload* terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh atau hipotesis ditolak, dikarenakan dengan hasil observasi di lapangan yang dilakukan oleh peneliti bahwasannya adanya *support system* atau dukungan sosial dari teman kerja atau adanya kinerja tim yang baik ketika menyelesaikan pekerjaan yang cukup *overload*, serta *work overload* atau adanya pekerjaan yang menumpuk juga terjadi ketika di waktu tertentu saja.

Seperti di akhir bulan terjadinya *work overload* yang dimana pekerjaan harus diselesaikan sesegera mungkin.

Berdasarkan hasil uji hipotesis terbukti bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work overload* (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Pengaruh yang negatif menunjukkan bahwa semakin rendah *work overload* terhadap pekerjaan maka akan semakin tinggi kinerja pegawainya, begitu juga sebaliknya, jika *work overload* meningkat, maka kinerja pegawai akan cenderung menurun. Ini berarti beban kerja yang berlebihan pada pegawai mengakibatkan penurunan kinerja mereka.

Dengan demikian dalam penelitian ini tidak adanya pengaruh variabel *work overload* terhadap variabel kinerja pegawai ini dikarenakan adanya kerjasama tim yang baik yang membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, walaupun ada sebagian orang yang ketika dibantu malah tidak menyelesaikan masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya kerjasama tim atau *support system* dari teman kerja dapat membantu menurunkan beban kerja (*work overload*) yang terjadi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon.

Menurut (Bakker & Demerouti, 2007) dalam teori Job Demands-Resources (JD-R), menurut teori ini yaitu dukungan sosial dari rekan kerja merupakan salah satu sumber daya yang dapat membantu karyawan mengatasi tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Sumber daya ini dapat meningkatkan motivasi, kesejahteraan, dan kinerja karyawan, serta mengurangi kelelahan dan burnout. Bakker dan Demerouti (2007) mengkritik, bahwasannya tidak semua pekerjaan dapat dinilai melalui reward, terdapat aspek-aspek lain yang dibutuhkan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja selain reward. Sehingga dibangun sebuah model yang tidak hanya fokus pada job demand, tetapi juga pada job resource. Job resource merangkap semua aspek yang dibutuhkan, seperti otonomi, apresiasi dari atasan, dukungan sosial, dan umpan balik yang konstruktif.

4.6.2 Pengaruh *Work Overload* terhadap Stres Kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon

Penelitian menunjukkan bahwa *work overload* tidak selalu berpengaruh terhadap stres kerja yang mengindikasikan bahwa ada faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi stres kerja.

Sebagaimana dengan penelitian yang dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bogor Cileungsi selama pandemi Covid-19 menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang baik, dukungan organisasi, dan penilaian individu terhadap situasi kerja dapat mengurangi dampak negatif dari beban kerja terhadap stres.

Dukungan dari rekan kerja dan manajemen yang baik dapat membantu karyawan mengatasi beban kerja yang tinggi tanpa meningkatkan stres mereka.

Sedangkan dalam penelitian Murni Kurnia Kasmaran (2012), menyatakan bahwasannya tidak ada hubungan antara beban kerja fisik dan mental dengan stres kerja pada perawat IGD RSUD Cianjur. Beban kerja fisik yang berlebihan pada pekerja dapat menimbulkan kelelahan yang dapat berujung pada stres kerja. Sedangkan beban kerja mental diantaranya konsentrasi, ingatan, pengambilan keputusan, perhatian, ruangan kerja fisik yang kurang baik, beban kerja terlalu berat, tempo kerja terlalu cepat, pekerjaan terlalu sederhana, konflik peran, hubungan dengan atasan maupun teman kerja yang kurang baik serta iklim organisasi yang kurang menyenangkan.

4.6.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon

Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam situasi tertentu. Stres kerja yang ditandai sebagai **stres** tantangan (challenge stressors) sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja. Stres tantangan mencakup tekanan yang mendorong individu untuk berprestasi lebih tinggi, seperti target yang tinggi atau tanggung jawab besar. Ketika individu merasa mampu mengatasi tantangan

tersebut, stres tersebut dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien, sehingga meningkatkan kinerja mereka.

Sebagaimana yang telah ditemukan peneliti di lapangan, bahwasannya adanya tantangan dalam diri seorang individu agar dapat naik jabatan dengan adanya sebuah skor atau nilai dalam bekerja yang menentukan hasil kinerja yang telah dilakukan selama sebulan hingga per tahun, dengan adanya skor tersebut menentukan untuk kenaikan jabatan bagi pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon.

Berdasarkan hasil yang didapatkan bahwasannya variabel *work overload* (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sebagaimana dengan hasil penelitian Annisa (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dari (Cavanaugh et al., 2000), yang menyimpulkan bahwasannya melibatkan tugas-tugas yang menantang seperti tanggung jawab besar, beban kerja tinggi, dan tuntutan pekerjaan yang sulit tetapi bermanfaat dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja, yang berdampak adanya hubungan positif dengan kinerja dan kepuasan kerja. Stres tantangan dapat meningkatkan motivasi dan pertumbuhan pribadi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja kerja. Akan tetapi individu yang mengalami stres yang terkait

dengan tantangan untuk jangka waktu yang lama mungkin berisiko lebih besar terkena serangan jantung atau penyakit fisik lainnya.

Sedangkan menurut penelitian (Podsakoff et al., 2007), menyimpulkan bahwasannya stres tantangan akan menjadi pemicu stres yang berhubungan positif dengan ketegangan. Namun karena stressor seperti itu adalah peluang untuk pertumbuhan pribadi dan penyelesaian tugas, Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A juga menyimpulkan bahwasannya tantangan stres akan berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Keyakinan ini didasarkan pada penelitian yang menunjukkan bahwa semua tuntutan pekerjaan yang penuh tekanan tunduk pada proses psikologis yang sama (yaitu, penilaian dan penanggungan) meskipun hasil dari proses tersebut berbeda berdasarkan fungsi dari jenisnya stresor dan cara penilaiannya. Mirip dengan hambatan stres, penelitian telah menunjukkan tantangan stresor juga berhubungan positif dengan ketegangan. (Podsakoff et al., 2007)

4.6.4 Pengaruh *Work Overload* terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon yang Dimediasi oleh Stres Kerja

Dalam hubungan langsung, *work overload* secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai hingga batas tertentu. Ketika beban kerja dianggap sebagai tantangan, pegawai dapat termotivasi

untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Sedangkan dalam hubungan tidak langsung, banyak kasus yang menjelaskan bahwa *work overload* juga dapat menyebabkan stres kerja yang tinggi, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak memediasi terhadap *work overload* dan kinerja pegawai, dikarenakan tidak adanya pengaruh atau hasilnya negatif dan tidak signifikan antara variabel *work overload* terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil yang di dapatkan dari variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan, akan tetapi dikarenakan adanya variabel lain yang dominan dan tidak diteliti dalam penelitian ini. Meskipun *work overload* stres kerja disini tidak disarankan atau tidak dipakai dalam variabel mediasi memengaruhi stres kerja, stres kerja bukanlah faktor utama yang menjelaskan bagaimana *work overload* memengaruhi kinerja pegawai.

Dengan demikian, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak memediasi hubungan antara *work overload* dan kinerja pegawai berarti beban kerja yang berlebihan memengaruhi kinerja pegawai secara langsung tanpa melalui stres kerja sebagai perantara yang signifikan. Serta tidak adanya beban kerja yang dirasakan oleh pegawai BPJS Ketenagakerjaan cabang Cirebon karena adanya kerjasama tim yang baik.

Sebagaimana dengan hasil penelitian D. M. Wallace dan A. J. Edwards (2009), meskipun work overload mempengaruhi kinerja kerja, stres kerja mungkin tidak selalu berfungsi sebagai mediator yang signifikan. Ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti perbedaan individu dalam merespons stres atau adanya variabel lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja. Penelitian mungkin menunjukkan bahwa faktor-faktor lain seperti dukungan sosial, manajemen waktu, atau keterlibatan pekerjaan bisa mempengaruhi hubungan antara work overload dan kinerja lebih signifikan daripada stres kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis dan data serta temuan penelitian mengenai *work overload* terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh stres kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon, maka kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian yaitu :

1. *Work overload* secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon. Artinya tidak ada pengaruh secara signifikan variabel *Work overload* terhadap kinerja pegawai dikarenakan adanya dukungan system dari teman kerja ataupun adanya kerjasama tim yang baik sehingga dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang terlalu *over* dan pekerjaan yang *overload* terjadi di waktu tertentu saja seperti di akhir bulan, sehingga pada awal-awal bulan tidak adanya pekerjaan yang *over*.
2. *Work overload* juga ditemukan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon. Ini berarti bahwa peningkatan beban kerja tidak serta merta menyebabkan peningkatan stres kerja secara signifikan pada pegawai. Kemungkinan ada faktor-faktor lain yang lebih berperan dalam mempengaruhi tingkat stres kerja.

3. Stres kerja justru memiliki korelasi positif dan signifikan dengan kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon. Artinya, tingkat stres yang moderat dapat meningkatkan produktivitas dan adanya pengaruh secara signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai dikarenakan hasil penelitian yang telah ditemukan di lapangan, stres yang dialami oleh pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon adalah stres dalam kategori tantangan (*challenge stressors*), sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja. Stres tantangan mencakup tekanan yang mendorong individu untuk berprestasi lebih tinggi, seperti target yang tinggi atau tanggung jawab besar. Ketika individu merasa mampu mengatasi tantangan tersebut, stres tersebut dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Sebagaimana yang telah ditemukan peneliti di lapangan, bahwasannya adanya tantangan dalam diri seorang individu agar dapat naik jabatan dengan adanya sebuah skor atau nilai dalam bekerja yang menentukan hasil kinerja yang telah dilakukan selama sebulan hingga per tahun, dengan adanya skor tersebut menentukan untuk menaikkan jabatan bagi pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon. Namun, perlu diingat bahwa stres yang kronis dan berlebihan akan berdampak negatif.
4. Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan sebagai variabel mediasi terhadap variabel *Work overload* dan kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon. Artinya tidak ada

pengaruh mediasi stres kerja dalam variabel *Work overload* dan kinerja pegawai dalam penelitian ini. Walaupun hasil yang didapatkan dari variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan, akan tetapi stres kerja disini tidak disarankan atau tidak dipakai dalam variabel mediasi dikarenakan adanya variabel lain yang dominan dan tidak diteliti dalam penelitian ini. Meskipun *work overload* memengaruhi stres kerja, stres kerja bukanlah faktor utama yang menjelaskan bagaimana *work overload* memengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak memediasi hubungan antara *work overload* dan kinerja pegawai berarti beban kerja yang berlebihan memengaruhi kinerja pegawai secara langsung tanpa melalui stres kerja sebagai perantara yang signifikan. Serta tidak adanya beban kerja yang dirasakan oleh pegawai BPJS Ketenagakerjaan cabang Cirebon karena adanya kerjasama tim yang baik.

5.2 Saran

5.2.1. Bagi Lembaga atau BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon

Berdasarkan kesimpulan diatas yang telah dijelaskan, maka terdapat beberapa saran yang diberikan, yaitu :

1. Dengan hasil yang tidak berpengaruh antara variabel *work overload*, stres kerja terhadap kinerja pegawai. Peneliti menemukan variabel yang ada di tempat penelitian seperti *turn over intention*.

2. Mengingat stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, penting bagi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon untuk menyediakan program manajemen stres yang efektif. Ini dapat mencakup pelatihan, konseling, atau pendekatan lain yang dapat membantu pegawai mengelola stres dengan baik.
3. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon perlu terus memantau kinerja dan kesejahteraan pegawai untuk memastikan bahwa keduanya tetap seimbang, dengan memperhatikan aspek-aspek lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai.

5.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka disarankan beberapa hal untuk dilakukan sebagai berikut :

1. Dapat dijadikan referensi untuk mengenai pengaruh *work overload* terhadap kinerja yang dimediasi oleh stres kerja.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperdalam penelitian mengenai faktor-faktor lain yang mungkin lebih signifikan memengaruhi kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan. Misalnya, faktor motivasi, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja.
3. Selain itu peneliti juga dapat mengembangkan metode penelitian dengan cara lain, sehingga informasi tentang variabel yang diteliti lebih variatif.

4. Disarankan juga untuk menambahkan variabel mediasi atau moderasi lain, seperti dukungan organisasi, kepemimpinan, atau budaya kerja, untuk melihat bagaimana variabel-variabel tersebut mempengaruhi hubungan antara work overload, stres kerja, dan kinerja.
5. Terakhir, disarankan untuk menambah jumlah responden agar lebih banyak lagi dan melakukan pendalaman lagi untuk menguji dalam bentuk wawancara kepada para pegawai agar dapat menghasilkan yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah, Djam'an Satori (2011), *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung, Alfabeta
- Anissa Nur Safitri, Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang), Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume. 11 Nomor. 2 September, Jawa Tengah 2022.
- Arikunto, S (2010), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta
- BPJS Ketenagakerjaan. Retrieved from <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/>
- Danang, Sunyoto (2013), *Metodologi Penelitian Akuntansi*, Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Data badan statistik nasional. Retrieved from <https://mahulukab.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html#:~:text=Penduduk%20usia%20kerja%20adalah%20penduduk,sementara%20tidak%20bekerja%20dan%20pengangguran.>
- Data pekerja Indonesia (2023). Retrieved from [https://www.antaranews.com/berita/3809649/bps-catat-9468-persen-angkatan-kerja-indonesia-terseraps-pasar-kerja#:~:text=Jakarta%20\(ANTARA\)%20%2D%20Badan%20Pusat,pasar%20kerja%20per%20Agustus%202023.](https://www.antaranews.com/berita/3809649/bps-catat-9468-persen-angkatan-kerja-indonesia-terseraps-pasar-kerja#:~:text=Jakarta%20(ANTARA)%20%2D%20Badan%20Pusat,pasar%20kerja%20per%20Agustus%202023.)

Data BPJS Ketenagakerjaan (2023). Retrieved from

<https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1714>

Fatkhuri, Andri Riyanto, *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja Pada PT.. Korin Technomic*, Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Volume XIV, Nomor. 2, Juli-Desember, Jawa Barat, 2019.

Hariandja, M. T. E. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V, & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65–74.

Cortes, P., & Pan, J. (2017). Discussion Paper Series Patricia Cortes. *Discussion Paper Series IZA*, 10672, 1–27.

Ganesha Rahyuda, A., & Bagus Danendra, A. A. N. (2019). The Effect of Work Loads on Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable. *Journal of Business Management and Economic Research*, 3(8), 40–49. <https://doi.org/10.29226/tr1001.2019.147>

JOY, A. J. (2018). Impact of job stress on employee performance. *International Journal of Accounting & Business Management*, 5(2), 13–33.

Jung, H. S., & Jung, H. S. (2001). Establishment of overall workload assessment

- technique for various tasks and workplaces. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 28(6), 341–353. [https://doi.org/10.1016/S0169-8141\(01\)00040-3](https://doi.org/10.1016/S0169-8141(01)00040-3)
- Kasmarani, M. (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (Igd) Rsud Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 1(2), 18807. <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Khuong, M. N., & Yen, V. H. (2016). Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance — A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 7(2), 31–37. <https://doi.org/10.18178/ijtef.2016.7.2.495>
- Koopmans, L. (2014). Measuring individual work performance. In *Measuring Individual Work Performance*.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 95. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22694>
- Leite, W. K. dos S., Araújo, A. J. da S., Silva, L. B. da, Souza, E. L. de, Pimentel, C.

- E., Silva, J. M. N. da, Assis, N. L. P. de, Lemos, E. L. de M. D., & Oliveira Filho, P. G. de. (2021). New Job Stress Scale: Factor and Convergent Validity, and Reliability. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(2), 1463–1472. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21253>
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Management Review*, 3(2), 327–332. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>
- Massie, R. N., & Areros, W. A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado*. 6(2), 41–49.
- Michael, O., Court, D., & Petal, P. (2009). Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators. *International Journal of Educational Management*, 23(3), 266–288. <https://doi.org/10.1108/09513540910941766>
- Nafs, T. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Guru Tahfidz di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia. *Acta Psychologia*, 2(2), 199–208. <https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.35106>
- Nidya Wisudawati, & Dodi Aprianto Pratama. (2021). The Influence of Workload and Stress on Employee Performance in PT X Palm Oil Mill. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(6), 2065–2071. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i6.374>
- Podsakoff, N. P., Lepine, J. A., & Lepine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrane stressor relationships with job attitudes, turnover intentions,

- turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438–454. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>
- Reid, G. B., & Nygren, T. E. (1988). Human Mental Workload. *Advances in Psychology*, 52, 185–218.
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0166411508623870>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Analisis Beban Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Rusda, I., & Dini Arimbi, C. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51.
- Sari, D. L., Storyna, H., Intan, R., Sinaga, P., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Redi, A. A. N. P. (2021). The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 794(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/794/1/012085>
- Satrini, I., Riana, I. G., & Subudi, I. M. (2017). Pengaruh work overload, ambiguitas peran dan budaya organisasi terhadap stres kerja. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(3), 1177–1204.
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>

- Staf, K., Politeknik, P., & Pontianak, N. (2020). *Inovbiz*. 8, 1–15.
- Tsalasah, E. F., Noermijati, N., & Ratnawati, K. (2019). The effect of work stress on the performance of employees psychological well-being and subjective well-being (Study at PT. Global Insight Utama Bali area). *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 3(1), 95. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v0i2.5570>
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26190>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V, & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65–74.
- Cortes, P., & Pan, J. (2017). Discussion Paper Series Patricia Cortes. *Discussion Paper Series IZA*, 10672, 1–27.
- Ganesha Rahyuda, A., & Bagus Danendra, A. A. N. (2019). The Effect of Work Loads on Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable. *Journal of Business Management and Economic Research*, 3(8), 40–49. <https://doi.org/10.29226/tr1001.2019.147>

- JOY, A. J. (2018). Impact of job stress on employee performance. *International Journal of Accounting & Business Management*, 5(2), 13–33.
- Mangkunegara. (2013). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Mangkunegara P anwar,(2014).”manajemen sumber daya manusia perusahaan cetakan ketujuh”. Bandung : PT Redaksi Refika.
- Vania Sally Nabila, Wahyu Syarvina, *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan*, Jurnal Kewarganegaraan, Volume. 6, Nomor. 2, September, Sumatra Utara, 2022.
- Koesomowidjojo, Suci R. Ma’rih. 2017. Analisis Beban Kerja. Jakarta. Raih Asa Sukses.
- Tarwaka. Sholichul. Lilik Sudiajeng. 2004. Ergonomi Untuk keselamatan, kesehatan kerja dan produktivitas. Surakarta : UNIBA Press
- Jung, H. S., & Jung, H. S. (2001). Establishment of overall workload assessment technique for various tasks and workplaces. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 28(6), 341–353. [https://doi.org/10.1016/S0169-8141\(01\)00040-3](https://doi.org/10.1016/S0169-8141(01)00040-3)
- Kasmarani, M. (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (Igd) Rsud Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 1(2), 18807.
<http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Khuong, M. N., & Yen, V. H. (2016). Investigate the Effects of Job Stress on

- Employee Job Performance — A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 7(2), 31–37.
<https://doi.org/10.18178/ijtef.2016.7.2.495>
- Koopmans, L. (2014). Measuring individual work performance. In *Measuring Individual Work Performance*.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 95.
<https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22694>
- Leite, W. K. dos S., Araújo, A. J. da S., Silva, L. B. da, Souza, E. L. de, Pimentel, C. E., Silva, J. M. N. da, Assis, N. L. P. de, Lemos, E. L. de M. D., & Oliveira Filho, P. G. de. (2021). New Job Stress Scale: Factor and Convergent Validity, and Reliability. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(2), 1463–1472. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21253>
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Management Review*, 3(2), 327–332.
<http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>

- Massie, R. N., & Areros, W. A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado*. 6(2), 41–49.
- Michael, O., Court, D., & Petal, P. (2009). Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators. *International Journal of Educational Management*, 23(3), 266–288. <https://doi.org/10.1108/09513540910941766>
- Nafs, T. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Guru Tahfidz di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia. *Acta Psychologia*, 2(2), 199–208. <https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.35106>
- Nidya Wisudawati, & Dodi Aprianto Pratama. (2021). The Influence of Workload and Stress on Employee Performance in PT X Palm Oil Mill. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(6), 2065–2071. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i6.374>
- Podsakoff, N. P., Lepine, J. A., & Lepine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438–454. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>
- Reid, G. B., & Nygren, T. E. (1988). Human Mental Workload. *Advances in Psychology*, 52, 185–218. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0166411508623870>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Analisis Beban Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Rusda, I., & Dini Arimbi, C. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal*

Inovasi Bisnis, 5(1), 51.

Sari, D. L., Storyna, H., Intan, R., Sinaga, P., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Redi, A.

A. N. P. (2021). The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 794(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/794/1/012085>

Satrini, I., Riana, I. G., & Subudi, I. M. (2017). Pengaruh work overload, ambiguitas peran dan budaya organisasi terhadap stres kerja. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(3), 1177–1204.

Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>

Staf, K., Politeknik, P., & Pontianak, N. (2020). *Inovbiz.* 8, 1–15.

Tsalasah, E. F., Noermijati, N., & Ratnawati, K. (2019). The effect of work stress on the performance of employees psychological well-being and subjective well-being (Study at PT. Global Insight Utama Bali area). *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 3(1), 95. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v0i2.5570>

Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.2619>

LAMPIRAN

LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN

“Pengaruh *Work Overload* Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Stres Kerja Di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon”

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan saya peneliti dari prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Cirebon. Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir atau skripsi yang sedang saya lakukan, dengan segala kerendahan hati memohon kesediaan saudara/i untuk meluangkan waktunya untuk dapat membantu saya dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan didalam kuisisioner ini, kuisisioner ini digunakan untuk data penelitian yang saya lakukan.

Seluruh jawaban dari saudara/i, akan saya gunakan dengan sebaik-baiknya untuk penelitian yang saya lakukan. Atas kesediaan waktu serta bantuannya, saya ucapkan Terima kasih. Mudah-mudahan kebaikan saudara/i dibalas oleh Tuhan Yang Maha Esa, Aamiin

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Peneliti,

(Riskianda)

LAMPIRAN : KUISIONER PENELITIAN**Identitas Responden**

Nama :

Jenis Kelamin : ☐ Perempuan ☐ Laki-Laki

Domisili Kantor BPJS : ☐ Cabang Cirebon

Ketenagakerjaan ☐ Cabang Indramayu

☐ Cabang Majalengka

Divisi atau Bagian : ☐ Kepesertaan

Pekerjaan ☐ Pelayanan

☐ Pengendalian Operasional

☐ Petugas Pemeriksaan

Lembar Pernyataan Responden

1. *Work Overload (X)*

No.	Indicator	Pertanyaan	Penilaian				
			SS	S	N	TS	STS
1.	Time Load	Saya memiliki banyak waktu luang, karena tidak banyak pekerjaan.					
2.		Saya tidak pernah memiliki waktu luang, karena banyaknya pekerjaan yang saya kerjakan (work overload).					
3.	Mental Effort Load	Pekerjaan saya tidak memerlukan konsentrsi yang tinggi.					
4.		Pekerjaan saya memerlukan konsentrsi yang tinggi.					
5.	Psychological Stress Load	Saya tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang saya lakukan atau yang saya kerjakan.					
6.		Saya merasa terbebani dengan pekerjaan yang saya lakukan atau yang saya kerjakan.					

SUMBER : (Reid & Nygren, 1988)

2. Stress Kerja (Z)

No.	Indicator	Pertanyaan	Penilaian				
			SS	S	N	TS	STS
1.	Stres waktu	Saya mempunyai banyak pekerjaan dan takut hanya ada sedikit waktu untuk mengerjakannya.					
2.		Saya merasa sangat terbebani bahkan sehari pun tanpa pekerjaan tampaknya buruk.					
3.		Saya merasa tidak pernah mengambil cuti.					
4.		Banyak orang di kantor saya yang bosan dengan permintaan perusahaan.					
5.	Kecemasan	Pekerjaanku membuatku gugup.					
6.		Pengaruh pekerjaan saya terhadap saya terlalu tinggi.					
7.		Seringkali pekerjaan saya menjadi beban yang besar.					
8.		Kadang-kadang ketika saya memikirkan tentang pekerjaan saya, saya merasakan perasaan sesak di dada saya.					
9.		Saya merasa tidak enak ketika saya mengambil cuti.					

SUMBER : (Shukla & Srivastava, 2016)

3. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Indicator	Pertanyaan	Penilaian				
			SS	S	N	TS	STS
1.	Kualitas kerja	Saya berhasil merencanakan pekerjaan saya agar selesai tepat waktu.					
2.	Perencanaan dan pengorganisasian bekerja	Saya mengingat hasil yang harus saya capai dalam pekerjaan saya.					
3.	Berorientasi pada hasil (kuantitas kerja)	Saya dapat mengatur waktu dengan baik dalam bekerja untuk mencapai target.					
4.	Memprioritaskan *	Saya kesulitan mengatur prioritas dalam pekerjaan saya.					
5.	Bekerja secara efisien	Saya dapat melaksanakan pekerjaan saya dengan efisien.					
6.	Mengambil inisiatif	Atas inisiatif saya sendiri, saya memulai tugas baru ketika tugas lama saya telah selesai.					
7.	Menerima dan belajar dari umpan balik	Saya mengambil tugas-tugas yang menantang karena tugas-tugas itu tersedia.					
8. K	Bekerja sama dengan orang lain	Saya berusaha untuk selalu memperbarui pengetahuan saya yang berhubungan dengan pekerjaan.					
9.	Berkomunikasi secara efektif (misalnya, mengekspresikan secara memadai ide dan niat)	Saya berusaha untuk selalu memperbarui keterampilan kerja saya.					
10.	Menunjukkan tanggung jawab	Saya mengambil tanggung jawab ekstra (Saya mampu memenuhi tanggung jawab saya dalam bekerja).					
11.	Berorientasi pada pelanggan	Saya aktif berpartisipasi dalam pertemuan dan/atau konsultasi (berkolaborasi					

		dengan orang lain dengan baik).					
12.	Menjadi kreatif	Saya menemukan solusi kreatif untuk masalah baru.					
13.	Mengambil tugas pekerjaan yang menantang	Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya.					

SUMBER : (Koopmans, 2014)

Tabulasi Data

1. *Work Overload (X)*

X1	X2	X3	X4	X5	X6
4	3	4	4	4	3
4	4	4	3	4	4
4	5	4	4	4	4
5	4	4	4	1	2
4	3	4	4	3	2
4	5	4	4	4	3
5	4	5	5	2	2
4	4	4	4	2	2
4	3	4	4	3	2
5	3	4	5	3	2
5	4	4	4	2	2
4	4	4	4	3	3
2	2	2	2	2	2
5	4	4	4	4	3
4	4	2	2	4	3
4	4	3	4	2	2
4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	3	2
4	4	5	4	4	3
4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	3
5	4	5	5	1	1
3	3	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	1	2
5	5	5	5	1	1
5	5	5	5	1	1
4	3	4	4	3	2
5	4	4	4	2	2

2. Stres Kerja (Z)

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9
2	3	4	3	4	3	4	3	3
2	3	5	2	3	3	2	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	4	4	3	2	4	4
3	3	3	3	4	3	4	4	3
3	4	5	2	4	3	3	5	3
2	2	3	4	4	2	2	2	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	4	3	4
3	4	4	3	3	4	2	3	4
3	2	4	3	4	3	2	4	3
3	1	1	3	3	3	2	2	1
2	3	1	2	2	2	2	2	2
2	1	1	3	2	2	1	1	4
2	2	2	2	1	1	2	4	5
2	3	2	3	4	2	2	2	4
3	3	4	3	3	3	2	4	3
2	3	4	2	4	4	2	4	4
2	3	4	4	4	2	2	3	4
2	4	2	3	3	2	2	4	4
2	2	4	3	2	2	2	2	1
2	5	5	4	5	5	5	5	4
2	3	5	1	3	3	1	1	4
2	2	3	2	4	2	2	4	1
2	3	4	4	4	3	3	2	4
2	4	5	4	5	4	5	5	4
4	5	5	5	5	1	4	4	4
2	5	4	5	5	4	4	4	4
3	2	4	3	4	4	4	5	4
2	4	3	4	4	2	3	4	3

Tabel R**DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097

LAMPIRAN DATA SPSS 26

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas *Work Overload* (X)

		Correlations						
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total
X1	Pearson Correlation	1	,547**	,573**	,644**	-,268	-,246	,536**
	Sig. (2-tailed)		,001	,001	,000	,145	,182	,002
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2	Pearson Correlation	,547**	1	,408*	,340	-,057	,016	,605**
	Sig. (2-tailed)	,001		,023	,062	,762	,931	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X3	Pearson Correlation	,573**	,408*	1	,857**	-,215	-,212	,590**
	Sig. (2-tailed)	,001	,023		,000	,246	,253	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X4	Pearson Correlation	,644**	,340	,857**	1	-,344	-,370*	,476**
	Sig. (2-tailed)	,000	,062	,000		,058	,040	,007
	N	31	31	31	31	31	31	31
X5	Pearson Correlation	-,268	-,057	-,215	-,344	1	,819**	,502**
	Sig. (2-tailed)	,145	,762	,246	,058		,000	,004
	N	31	31	31	31	31	31	31
X6	Pearson Correlation	-,246	,016	-,212	-,370*	,819**	1	,507**
	Sig. (2-tailed)	,182	,931	,253	,040	,000		,004
	N	31	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	,536**	,605**	,590**	,476**	,502**	,507**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,007	,004	,004	
	N	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Validitas Stres Kerja (Z)

		Correlations									
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Total
Z1	Pearson Correlation	1	,210	,284	,327	,199	,202	,282	,337	,035	,448*
	Sig. (2-tailed)		,257	,121	,072	,284	,276	,124	,064	,853	,012
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Z2	Pearson Correlation	,210	1	,527**	,475**	,549**	,347	,591**	,479**	,309	,771**
	Sig. (2-tailed)	,257		,002	,007	,001	,056	,000	,006	,091	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Z3	Pearson Correlation	,284	,527**	1	,210	,537**	,466**	,420*	,392*	,258	,712**
	Sig. (2-tailed)	,121	,002		,257	,002	,008	,019	,029	,160	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Z4	Pearson Correlation	,327	,475**	,210	1	,571**	,139	,548**	,274	,243	,624**
	Sig. (2-tailed)	,072	,007	,257		,001	,456	,001	,136	,187	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Z5	Pearson Correlation	,199	,549**	,537**	,571**	1	,448*	,625**	,513**	,179	,785**
	Sig. (2-tailed)	,284	,001	,002	,001		,012	,000	,003	,336	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Z6	Pearson Correlation	,202	,347	,466**	,139	,448*	1	,502**	,367*	,133	,611**
	Sig. (2-tailed)	,276	,056	,008	,456	,012		,004	,042	,475	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Z7	Pearson Correlation	,282	,591**	,420*	,548**	,625**	,502**	1	,621**	,156	,811**

	Sig. (2-tailed)	,124	,000	,019	,001	,000	,004		,000	,401	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Z8	Pearson Correlation	,337	,479**	,392*	,274	,513**	,367*	,621**	1	,116	,707**
	Sig. (2-tailed)	,064	,006	,029	,136	,003	,042	,000		,535	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Z9	Pearson Correlation	,035	,309	,258	,243	,179	,133	,156	,116	1	,416*
	Sig. (2-tailed)	,853	,091	,160	,187	,336	,475	,401	,535		,020
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	,448*	,771**	,712**	,624**	,785**	,611**	,811**	,707**	,416*	1
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,020	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y8	Pearson Correlation	,708*	,612*	,357*	,307	,319	,456*	,585*	1	,821*	,520*	,626*	,563*	,403*	,765**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,049	,093	,081	,010	,001		,000	,003	,000	,001	,024	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y9	Pearson Correlation	,693*	,692*	,396*	,274	,302	,337	,452*	,821*	1	,547*	,606*	,492*	,246	,705**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,027	,135	,098	,063	,011	,000		,001	,000	,005	,182	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y10	Pearson Correlation	,764*	,675*	,601*	,669*	,278	,509*	,495*	,520*	,547*	1	,575*	,617*	,519*	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,130	,003	,005	,003	,001		,001	,000	,003	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y11	Pearson Correlation	,604*	,478*	,202	,600*	,310	,266	,444*	,626*	,606*	,575*	1	,707*	,587*	,739**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,276	,000	,090	,148	,012	,000	,000	,001		,000	,001	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y12	Pearson Correlation	,554*	,525*	,176	,568*	,407*	,197	,446*	,563*	,492*	,617*	,707*	1	,796*	,752**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,345	,001	,023	,289	,012	,001	,005	,000	,000		,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y13	Pearson Correlation	,512*	,527*	,359*	,592*	,474*	,292	,557*	,403*	,246	,519*	,587*	,796*	1	,746**
	Sig. (2-tailed)	,003	,002	,048	,000	,007	,112	,001	,024	,182	,003	,001	,000		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL	Pearson Correlation	,877*	,786*	,644*	,675*	,497*	,604*	,731*	,765*	,705*	,831*	,739*	,752*	,746*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Work Overload

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,460	6

b. Uji Reliabilitas Stres Kerja (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,836	9

c. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,915	13

3. Uji Regresi Linear Sederhana

a. *Work Overload* Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	,291	1	,291	,005	,942 ^b
Residual	1557,386	29	53,703		
Total	1557,677	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Work Overload

b. *Work Overload Terhadap Stres Kerja*

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9,896	1	9,896	,260	,614 ^b
Residual	1105,846	29	38,133		
Total	1115,742	30			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Work Overload

c. *Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	211,891	1	211,891	4,566	,041 ^b
Residual	1345,787	29	46,406		
Total	1557,677	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

4. Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

a. *Work Overload Terhadap Kinerja Pegawai*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,014 ^a	,000	-,034	7,328

a. Predictors: (Constant), Work Overload

b. Work Overload Terhadap Stres Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,094 ^a	,009	-,025	6,175

a. Predictors: (Constant), Work Overload

c. Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,369 ^a	,136	,106	6,812

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

5. Uji T

a. Work Overload Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	47,718	11,351		4,204	,000
	Work Overload	,038	,522	,014	,074	,942

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Work Overload Terhadap Stres Kerja

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	23,676	9,565		2,475
	Work Overload	,224	,440	,094	,509

a. Dependent Variable: Stres Kerja

c. Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

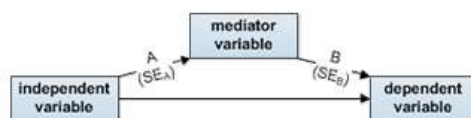
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	36,121	5,943		6,078	,000
	Stres Kerja	,436	,204	,369	2,137	,041

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

6. Uji Sobel

	Memasukkan:	Statistik uji:	Kesalahan Standar:	nilai p :
A	0.224	Uji Sobel: 0.49523528	0.19720728	0.62043405
B	0.436	Tes Aroian: 0.45074193	0.21667387	0.65217556
adalah sebuah	0.440	Uji Goodman: 0.55618672	0.17559571	0.57808322
aku b	0.204	Reset all	Menghitung	

Atau



A: 0.224 ?

B: 0.436 ?

LAUT: 0.440 ?

SE B: 0.204 ?

Menghitung!

Statistik uji Sobel: 0.49523528

Probabilitas satu sisi: 0.31021703

Probabilitas dua sisi: 0.62043405

7. Dokumentasi di Lapangan

