

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN DIVISI PRKT (PERANGKITAN TIMUR) PT. INKA MULTI SOLUSI MADIUN

Syiefa Fauziah Dwi Thania¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾, Robby Sandhi Dessyarti³⁾

¹Universitas PGRI Madiun

Syiefafauziah3@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

karuniawatihasanah@gmail.com

³Universitas PGRI Madiun

robbyvan@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to empirically prove the influence of workload on employee performance with work stress as a mediating variable at PT. Inka Multi Solusi Madiun. This research is quantitative research with a sample size of 160 respondents. The sampling method is using saturated samples. Data collection uses a questionnaire distributed via Google Form. The data analysis technique uses test equipment in the form of SmartPLS3.0 software. The results of this research show that workload influences the performance of PT employees. Inka Multi Solusi Madiun, Workforce influences PT Work Stress. Inka Multi Solusi Madiun, Job Stress has no effect on PT Employee Performance. Inka Multi Solusi Madiun, and Workload affects Employee Performance through Job Stress.

Keywords: Workload, Employee Performance and Job Stress

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empirik mengenai Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Inka Multi Solusi Madiun. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 160 responden. Metode pengambilan sampel yaitu menggunakan sampel jenuh. Pengambilan data menggunakan kuesioner dengan penyebaran melalui google form. Teknik analisis data menggunakan alat uji berupa software SmartPLS3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Inka Multi Solusi Madiun, Baban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja PT. Inka Multi Solusi Madiun, Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Inka Multi Solusi Madiun, dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja Karyawan dan Stres Kerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat (Hasibuan, 2007). Sumber daya manusia kini semakin berperan besar kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu asset perusahaan yang penting karena, di setiap perusahaan pasti memiliki visi misi tersendiri, jadi adanya sumber daya yang berkualitas harapannya dapat menerima beban kerja yang diberikan agar tujuan dari perusahaan tersebut bisa tercapai.

Perusahaan perlu strategi optimal agar beban kerja karyawan berdampak positif pada kinerja mereka. Tingkat beban kerja yang tinggi umumnya berkorelasi dengan kinerja karyawan yang lebih baik. Dalam konteks ini, perusahaan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kinerja karyawan sesuai dengan tingkat beban pekerjaan yang ditetapkan. Hal ini mencakup evaluasi dan pemantauan secara cermat terhadap sejauh mana karyawan dapat memenuhi tuntutan beban kerja yang ada. Penilaian ini melibatkan analisis mendalam terhadap efisiensi, produktivitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Mangkunegara (2001), menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa bentuk kualitas dan kuantitas karyawan terhadap pencapaian dalam melaksanakan tugasnya sesuai terhadap tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal ini berkaitan dengan tingkat pekerjaan yang tinggi, karyawan memiliki beberapa permasalahan terhadap stress kerja yang mempengaruhi kinerja setiap individu. Jika perusahaan tidak segera mengatasi hal tersebut dapat menimbulkan stress kerja yang hal tersebut dapat berimbas ke perusahaan sendiri. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Menurut Nusran (2019), menyatakan bahwa stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres Kerja adalah konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang.

Berdasarkan penjelasan serta dari beberapa penelitian terdahulu, penulis melihat fenomena yang terjadi di perusahaan PT. INKA Multi Solusi Madiun. PT. INKA Multi Solusi Madiun merupakan perusahaan yang menyediakan jasa Total Solution Provider dibidang kontruksi dan perdagangan komponen/suku cadang perkeretaapian dan produk transportasi darat. Aktivitas bisnis PT. INKA Multi Solusi Madiun yang kini berkembang mulai dari penghasilan produk dasar menjadi penghasil produk dan jasa perkeretaapian serta transportasi yang bernilai tinggi. Dalam menghadapi tantangan dunia bisnis kedepan, PT. INKA (Persero) Madiun tidak hanya bergelut dalam produkproduk perkeretaapian, namun menghasilkan produk lain yang lebih luas yang mampu memberikan kontribusi terhadap permintaan infrastruktur dan sarana transportasi.

PT. INKA Multi Solusi Madiun mendapatkan kontrak kerja sama dalam pembuatan kereta bersama PT. KAI yang cukup tinggi dalam pesanan kereta dengan jumlah 612 kereta yang berfungsi sebagai kereta penumpang penunjang keterbaruan kereta dinegara Indonesia. Pemesanan kereta menjadi sumber pekerjaan utama bagi karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun sesuai dengan kontrak kerja yang telah ditetapkan. Dalam menjalankan tugas mereka, karyawan diharapkan dapat memberikan kinerja maksimal. Karyawan dihadapkan pada jam kerja yang tinggi, sehingga hal tersebut bisa mengakibatkan stress kerja. Hal ini tampak pada pelaksanaan awal pemesanan kereta pada bulan Agustus yang harus diselesaikan dengan pengiriman 5 trainset kereta, setara dengan 60 gerbong kereta, hingga batas waktu pada bulan Desember.

Stress kerja muncul karena dipengaruhi oleh banyak hal seperti contohnya pembagian beban kerja yang tidak sesuai dengan tugas karyawan dan tekanan yang sering diberikan oleh atasan. Hal itu dapat mengganggu pekerjaan, sehingga hal tersebut bisa berimbas ke perusahaan. Jika hal tersebut tidak segera di atasi bisa berdampak *negative* juga bagi karyawan, seperti, kesehatan karyawan menurun, yang tercermin dalam data absensi pada tabel 1.1 Data absensi karyawan PT. INKA Multi Solusi.

**Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Devisi PRKT PT. INKA Multi Solusi KotaMadiun
(2023)**

No	BULAN	JUMLAH	JUMLAH HARI	JUMLAH
		KARYAWAN	KERJA	ABSENSI
1.	Agustus	160	20	14

2.	September	160	20	27
3.	Oktober	160	20	36
4.	November	160	20	52
5.	Desember	160	20	55

Sumber: Admintrasi PT. INKA Multi Solusi Madiun (2023)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan devisi PRKT PT. INKA Multi Solusi Madiun mengalami kenaikan tingkat absensi pada bulan agustus – desember. Hal ini berarti karyawan yang tidak hadir meningkat setiap bulannya. Padahal hal ini dapat menghambat pekerjaan sehingga bisa mengakibatkan waktu proses pengerjaan lama. Perusahaan perlu memahami alasan di balik tingginya tingkat absensi karyawan. Tingginya tingkat absensi ini menyebabkan berbagai masalah yang signifikan, memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Beban kerja yang tinggi, terutama ketika pekerjaan tidak proporsional dengan energi yang dikeluarkan, dapat menjadi penyebab utama absensi.

Karyawan mungkin merasa kelelahan dan sakit karena tekanan dan batas waktu yang tinggi yang diterapkan oleh perusahaan. Riset yang dilakukan oleh Alifah et al. (2020), yang menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja dimediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Surakarta.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh jurnal yang dapat ditemukan hasil riset tentang beban kerja, kinerja karyawan, dan stress kerja merupakan topik serta isu yang menarik untuk diteliti, meskipun penelitian terdahulu belum menemukan hasil yang konsisten maka dari uraian diatas penelitian ini tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Devisi PRKT (Perangkitan Timur) PT. INKA Multi Solusi Madiun”**

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Beban Kerja

Menurut Sudrajat, et.al (2019) beban kerja yaitu suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan suatu pekerjaan yang di kerjakan dengan suatu tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Pekerjaan manusia tidak terlepas bersifat mental dan fisik, maka dari itu masing-masing memiliki tingkatan beban yang berbeda-beda. Ketika tingkat beban nya terlalu tinggi memungkinkan menghabiskan energi yang lebih dan menjadi *overstress* dan sebaliknya saat intensitas pembebanannya yang terlalu rendah maka akan timbul perasaan bosan dan terjadinya kejenuhan atau *understres*. Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja Karyawan

Kinerja atau performa adalah tingkat inovasi dan efektivitas dalam mencapai tujuan oleh manajemen dan divisi dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam organisasi atau perusahaan, dan menjadi tolok ukur kemajuan perusahaan. Kinerja diukur dari hasil kerja seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik secara kualitas maupun kuantitas (Prabu & Wijayanti, 2016). Secara umum, manajemen kinerja adalah proses yang dilakukan secara sinergi antara manajer, individu dan kelompok dalam suatu organisasi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Proses ini lebih mengacu pada prinsip manajemen berbasis sasaran dari pada manajemen berbasis perintah.

Stres Kerja

Menurut Fahmi (2016) Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

METODE PENELITIAN

Penggunaan seluruh data yang dipakai dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer sendiri berupa data yang di minta dari responden berupa jawaban atas kuisisioner dengan beberapa variabel beban kerja, kinerja karyawan dan stres kerja. Data yang diperoleh

kemudian dilakukan *skorsing* sehingga menjadi data penelitian untuk diolah. Teknik yang dipakai untuk mendapatkan data berupa kuisioner yang disebar kepada karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun yang berjumlah 160 orang. Adapun besar sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun berjumlah 160 orang, sampel tersebut diambil dari keseluruhan jumlah populasi dalam penelitian ini karena menggunakan teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (*sensus*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer berupa Sampel penelitian yaitu Pegawai Dinas Sosial Kota Madiun. Penelitian ini dilakukan selama bulan Oktober 2023 - Februari 2024 dengan menggunakan metode *non probability sampling* dengan jumlah kuesioner sebanyak 22 item. Sampel penelitian berdasarkan kriteria yang ditentukan sebagai berikut :

Tabel 1. Deskripsi Responden

Kategori	Keterangan	Jumlah Responden	%
Tingkat Usia	< 20 tahun	17	11%
	21 – 30 tahun	34	21%
	30 – 40 tahun	62	39%
	> 40 Tahun	47	29%
Tempat Tinggal atau Domisili	Kota Madiun	61	38%
	Kabupaten Madiun	42	27%
	Kabupaten Ngawi	15	9%
	Kabupaten Magetan	24	15%
	Kabupaten Ponorogo	18	11%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	49	31%
	DI/DII/DIII/DIV	40	25%
	S1/S2	71	44%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

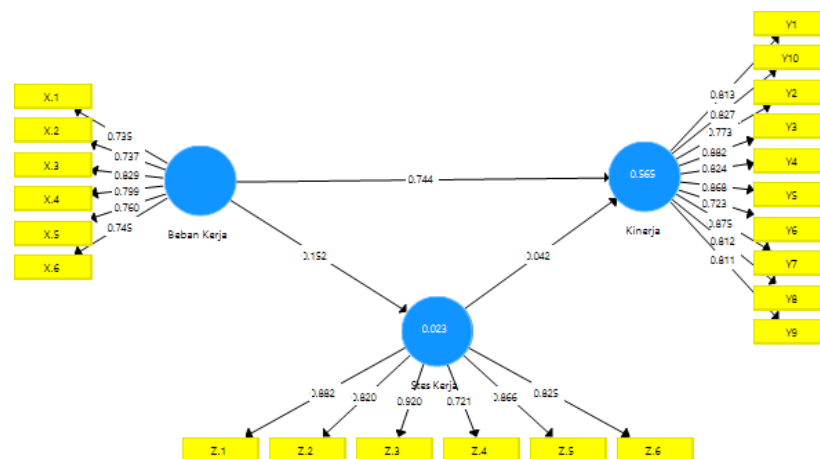
Hasil menunjukan mayoritas responden dengan kategori tingkat usia mayoritas umur 30 th- 40 th sebanyak 62 oramh atau 39%. Tempat tinggal atau Domisili didominasi oleh

daerah Kota Madiun sebanyak 61 orang atau 38%. Dan Pendidikan Terakhir mayoritas lulusan S1/S2 sebanyak 71 orang atau 44%.

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas

Model PLS yang digunakan dalam penelitian ini adalah model refleksi. Pengujian validitas dalam model refleksi dilakukan dengan model *convergent validity*, *avare variance exrated* (AVE) dan *discriminant validity* (Ghozali & Latan, 2015). Berikut skema uji



outer model dalam penelitian ini :

Gambar 4.1 Uji *Outer Model*

Sumber : Hasil PLS, 2024 (diolah)

Pada Gambar 4.1 menunjukkan hasil yang sudah dieliminasi oleh peneliti, sehingga nilai *loading factor* sudah $> 0,50$ dan *outer loading* $> 0,70$ dikatakan valid dan siap untuk dilakukan pengujian selanjutnya (Ghozali & Latan, 2015).

1. *Convergent Validity*

Untuk menguji *Convergent Validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Apabila nilai *outer loading* $> 0,7$ maka indikator dapat dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik (Ghozali & Latan, 2015). Berikut merupakan nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variable penelitian:

Tabel 4.7. Uji *Convergent Validity (Outer Loading)*

Variabel	Item	Outer loadings	Keterangan
----------	------	----------------	------------

Beban Kerja(X)	X.1 <- X	0.735	VALID
	X.2 <- X	0.737	VALID
	X.3 <- X	0.829	VALID
	X.4 <- X	0.799	VALID
	X.5 <- X	0.760	VALID
	X.6 <- X	0.745	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1 <- Y	0.813	VALID
	Y.2 <- Y	0.773	VALID
	Y.3 <- Y	0.882	VALID
	Y.4 <- Y	0.824	VALID
	Y.5 <- Y	0.868	VALID
	Y.6 <- Y	0.723	VALID
	Y.7 <- Y	0.875	VALID
	Y.8 <- Y	0.812	VALID
	Y.9 <- Y	0.811	VALID
	Y.10 <- Y	0.827	VALID
Stres Kerja (Z)	Z.1 <- Z	0.882	VALID
	Z.2 <- Z	0.820	VALID
	Z.3 <- Z	0.920	VALID
	Z.4 <- Z	0.721	VALID
	Z.5 <- Z	0.866	VALID
	Z.6 <- Z	0.825	VALID

Sumber : Hasil SmartPLS, 2024 (diolah)

Tabel 4.7. diatas menunjukkan bahwa indikator dalam kuisioner pada penelitian ini memiliki nilai *loading faktor* > 0,70 yang artinya indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang baik untuk menjelaskan konstruk (Ghozali & Latan, 2015).

2. *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *Average Variant Extracted (AVE)*. Pada uji tersebut dapat dinyatakan dalam kategori baik apabila nilai masing-masing indikator mempunyai kriteria > 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Berikut merupakan nilai *Average Variant Extracted (AVE)* pada penelitian ini:

Tabel 4.8. Uji *Discriminant Validity* (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Beban Kerja (X)	0.590
Kinerja Karyawan (Y)	0.676
Stres Kerja (Z)	0.708

Sumber : Hasil SmartPLS, 2024 (diolah)

Hasil tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Average Variant Extracted* (AVE) variabe Beban Kerja, Kinerja Karyawan dan Stres Kerja $> 0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel yang ada dalam penelitian ini telah mempunyai *Discriminant Validity* yang baik.

Uji Reliabilitas

1. *Cronbach's Alpha*

Uji *Reliabilitas* dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai pada variabel dinyatakan *reliabel* apabila nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel sebesar $> 0,7$ (Ghozali & Latan, 2015). Berikut merupakan nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel:

Tabel 4.9. Uji Reliabilitas

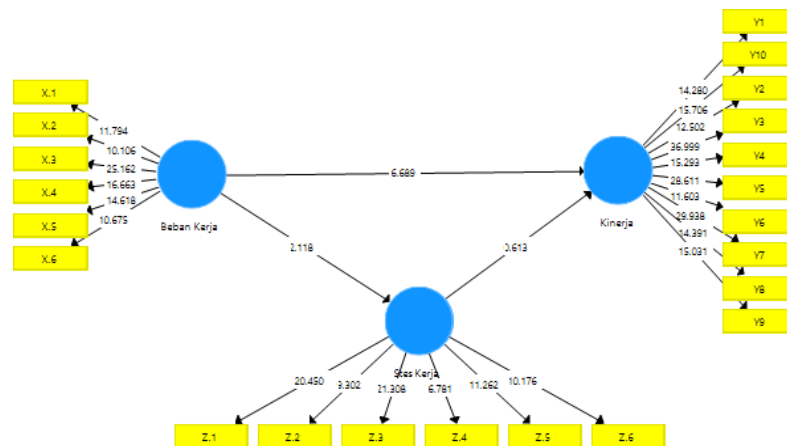
Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>
Beban Kerja (X)	0.860
Kinerja Karyawan (Y)	0.946
Stres Kerja (Z)	0.917

Sumber : Hasil SmartPLS, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.9. diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Beban Kerja sebesar 0.860, Kinerja Karyawan sebesar 0.946 dan Stres Kerja sebesar 0.917. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel $> 0,70$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini dikatakan *reliabel* (Ghozali & Latan,2015).

Model Struktural ((*nner Model*))

Evaluasi model structural (*inner model*) bertujuan memprediksi hubungan antar variabel *laten* berdasarkan teori substansif. Model untuk menilai *model structural* dengan



SmartPLS yaitu sebagai berikut :

Gambar 4.2 Uji *Inner Model*

Sumber : Hasil SmartPLS (2024)

Pada Gambar 4.2 pengujian tahap 2 dalam penelitian ini sudah dikatakan baik karena Q^2 atau *Q-square* lebih dari 0,33 atau artinya *goodness of fit* (Ghozali & Latan, 2015)

1. Uji Discriminant

Uji *discriminant validity* dapat dikatakan terpenuhi apabila memiliki korelasi variabel ke variabel itu sendiri nilainya lebih besar dari nilai korelasi seluruh variabel lainnya (Ghozali & Latan, 2015). Berikut ini merupakan nilai *discriminant validity* pada setiap variabel penelitian :

Tabel 4.10. Uji *Discriminant*

Variabel	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Stres Kerja
Beban Kerja (X)	0,768	-	-
Kinerja Karyawan (Y)	0,751	0,822	-
Stres Kerja (Z)	0,152	0,155	0,841

Sumber : Hasil SmartPLS, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa korelasi variabel Beban Kerja (X) terhadap variabel Beban Kerja (X) lebih besar dibandingkan korelasi variabel Beban Kerja (X) terhadap variabel lainnya yaitu sejumlah 0,768. Korelasi Kinerja Karyawan (Y) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dibandingkan korelasi variabel Stres

Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu sejumlah 0,822. Dan variabel Stres Kerja (Z) memiliki korelasi sebesar 0,841 terhadap Stres Kerja (Z) itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi kategori untuk Uji *discriminant validity* (Ghozali & Latan, 2015)

2. Uji R-Square

Hasil pengolahan data menggunakan program SmartPLS 3.0, makadiperoleh nilai R-Square sebagai berikut :

Tabel 4.11. Uji R- Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,565	0,260
Stres Kerja (Z)	0,023	0,017

Sumber : Hasil SmartPLS, 2024 (diolah)

Data pada tabel 4.11 Dapat disimpulkan bahwa nilai R-square Kinerja Karyawan sebesar 0,565. Nilai tersebut menjelaskan bahwa Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini sebesar 56%, dan nilai R-square Stres Kerja sebesar 0,023 atau sebesar 0,2%, sisanya tidak dijelaskan dalam penelitian yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Perubahan nilai R-Square (R²) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas atau variabel independent tertentu terhadap variabel terikat apakah memiliki pengaruh yang substantif (Ghozali & Latan, 2015).

3. Uji Q-Square

Berdasarkan analisis data pada program SmartPLS versi 3.0, maka dapat diperoleh nilai Q-Square sebagai berikut

Tabel 4.12 Uji Q-Square

Variabel	SSO	SSE	$Q^2(=1-SSE/SSO)$
Beban Kerja (X)	960.000	960.000	
Kinerja Karyawan (Y)	1600.000	1028.537	0.357
Stres Kerja (Z)	960.000	959.094	0.001

Sumber : Hasil SmartPLS, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.12 nilai Q-square variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.357 dan variabel Beban Kerja (Z) sebesar 0.001. Nilai ini lebih besar dari 0 (nol), maka dapat dinyatakan bahwa model ini telah memenuhi prediktif yang relevan (Ghozali & Latan, 2015). Perhitungan *goodness of fit* dapat dijelaskan dari model fit yang telah tersedia di *software* SmartPLS. Kategori yang digunakan dalam model fit penelitian ini adalah nilai SRMR atau *standardized root mean square*

Uji Mediasi

Pada tahap ini analisis PLS-SEM dengan efek mediasi, yaitu hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen melalui variabel mediasi. Dengan kata lain, pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen bisa secara langsung tetapi juga bisa melalui variabel mediasi (Ghozali & Latan, 2015). Berikut merupakan hasil pengujian efek mediasi:

Tabel 4.18 Hasil Uji Efek Mediasi

Hipotesis	Original sample(O)	Sample mean(M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban Kerja -> Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0.106	0.106	0.012	3.536	0.002

Sumber : Hasil SmartPLS, 2024 (diolah)

Berdasarkan pada tabel 4.18 diatas hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja karena nilai $t \text{ statistics} > t \text{ tabel}$ yaitu $3.536 > 1.96$ dan $p \text{ value}$ sebesar $0.002 < 0.05$

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data mengenai Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. INKA Multi Solusi Madiun, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INKA Multi Solusi Madiun

2. Baban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja Pada PT. INKA MultiSolusi Madiun
3. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.INKA Multi Solusi Madiun
4. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja Pada PT. INKA Multi Solusi Madiun

Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan simpulan yang telah disebutkan adalah sebagai berikut:

1. Saran Praktis

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengevaluasi variabel selain dari Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. INKA Multi Solusi Madiun diharapkan untuk dapat diketahui pengaruhnya dan menyempurnakan hasil dari penelitian.

2. Saran Akademis

Hasil penelitian ini dapat diterapkan sebagai referensi penelitian berikutnya. Sebagai tinjauan pustaka serta sumber referensi bagi penelitian yang memiliki minat meneliti tentang Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi

DAFTAR PUSTAKA

- Alifah, Y. F., Lamidi, & Sunarso. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei Pada Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Surakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 20(1), 62–73.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Edisi 2*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit BumiAksara.
- Musa, M. N. D., & Surijadi, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*, 1(1), 101–114.
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 104–117.

- Santoso, A. D., & Setiani. (2022). Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Beban Kerja Dan Kinerja Perawat Puskesmas Cemoro Donomulyomalang. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis, Dan Manajemen)*, 6(1), 185–196.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.