

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Covid-19 merupakan virus yang mewabah di seluruh dunia pada tahun akhir tahun 2019 dan menyebabkan banyak korban jiwa. Hadirnya virus ini membawa banyak dampak dan perubahan dalam semua bidang kehidupan, seperti pada bidang ekonomi, sosial dan politik. Bidang ekonomi menjadi salah satu yang paling terdampak dengan adanya pandemi Covid-19 (Arianto, 2020). Dampak covid pada bidang ekonomi ditunjukkan dengan adanya kemunduran pada pertumbuhan ekonomi.

Menurut data Kementerian Keuangan Republik Indonesia (2021) pada tahun 2020 pertumbuhan ekonomi nasional tercatat mengalami penurunan jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Kuartal pertama pada tahun 2020 pertumbuhan ekonomi nasional hanya sebesar 2,97%, kemudian pada kuartal dua menunjukkan angka pertumbuhan sebesar -5,32% artinya terdapat pertumbuhan negatif yang menggambarkan adanya penurunan tajam pada bidang ekonomi dari sisi permintaan maupun penawaran. Hal itu disebabkan oleh adanya pembatasan kegiatan perekonomian yang ada pada masyarakat, sehingga berakibat pada turunnya daya beli masyarakat (Kraus et al., 2020). Pembatasan kegiatan perekonomian yang dimaksud adalah kegiatan ekonomi yang biasa dilakukan secara langsung berubah menjadi daring, karena adanya kebijakan pemerintah

mengenai pembatasan sosial secara ketat. Contohnya adalah pengurangan jam operasional dan pembatasan jumlah pengunjung pada bidang pariwisata, transportasi dan pusat perbelanjaan, serta pada toko-toko kecil.

Dengan adanya kondisi seperti ini pelaku usaha atau dunia bisnis berada pada kondisi yang rapuh, karena mengalami ketidakpastian ekonomi. Ketidakpastian ini menyebabkan banyak perusahaan atau pelaku usaha harus mengurangi jumlah karyawan agar tetap bisa bertahan, atau yang terburuk adalah menutup usahanya. Seperti pada survei yang dilakukan oleh Jobstreet Indonesia yang hasilnya adalah lebih dari 50% tenaga kerja terkena dampak dari pandemi Covid-19, yaitu 35% mengalami pemutusan hubungan kerja dan 19% pekerja dirumahkan sementara. Oleh karena itulah tingkat pengangguran menjadi naik.

Tabel 1. 1 Data Penduduk Bekerja dan Pengangguran di Indonesia

Data Penduduk	Bekerja			Pengangguran		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Jumlah (juta orang)	128,45	131,05	135,30	9,77	9,10	8,42
Presentase	92,03%	93,51%	94,24%	7,07%	6,49%	5,86%

Sumber: Badan Pusat Statistik

Berdasarkan data yang dirilis oleh World Bank (2021) jumlah angkatan kerja Indonesia menempati peringkat empat teratas di dunia setelah China, India dan Amerika Serikat. Secara tidak langsung hal itu menandakan bahwa permasalahan yang akan timbul juga semakin besar dan berbanding lurus dengan angka angkatan kerja yang tinggi. Tabel 1.1 menjelaskan bahwa di Indonesia masalah pengangguran masih belum bisa diselesaikan secara tuntas, walaupun sudah menunjukkan perkembangan yang baik ditandai dengan adanya penurunan angka pengangguran dari tahun 2022.

Selain karena faktor ketidakpastian ekonomi pasca pandemi Covid-19, rendahnya penyerapan tenaga kerja tersebut terjadi karena *link and match* (keterkaitan dan kecocokan) antara pendidikan dan pekerjaan belum berjalan dengan baik (Wijayanto & Ode, 2019). Hal itu dibuktikan dengan adanya 63% pekerja yang ada di Indonesia bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya (Mardiana, 2017).

Adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki membuat tenaga kerja mengeluarkan usaha yang lebih besar untuk menjalankan pekerjaannya (Sabarofek & Anggraeni, 2022). Tenaga kerja tersebut akan menghadapi hal baru dan tuntutan yang berbeda dari pengalaman yang mereka miliki. Oleh karena beban kerja dan harus mempelajari banyak hal baru, maka akan memicu adanya stres. Tenaga kerja yang mengalami stres tidak hanya berdampak secara fisik saja namun juga secara psikis. Selain itu stres pada tenaga kerja bukan hanya masalah bagi individu saja tetapi juga masalah bagi sebuah organisasi yang bersangkutan.

Dengan adanya masalah ketidakpastian ekonomi dan ketidaksesuaian antara pendidikan dengan pekerjaan, perusahaan harus menyusun strategi untuk mengatasi permasalahan tersebut supaya karyawan tidak mengalami stres berlebihan. Dalam usaha untuk menghadapi ketidakpastian ekonomi pelaku usaha perlu melakukan analisis tentang situasi terburuk yang mungkin terjadi dan menentukan prioritas dalam menjalankan bisnisnya. Serta terus memonitor kinerja karyawan agar tetap terarah dan memiliki tujuan yang jelas, supaya karyawan tidak mengalami stres.

Stres merupakan sebuah respon seseorang terhadap perubahan pada suatu keadaan yang dapat mengancam dan mengganggu kemampuan seseorang untuk menghadapinya. Selain itu definisi stres dikaitkan dengan keadaan dan pola pikir seseorang yang menyimpang dari keadaan alam dan pikiran yang dapat menyebabkan fungsi pikiran tidak normal yang mengarah pada keadaan mental yang terganggu (Bashir & Ramay, 2010). Stres akan sangat berpengaruh pada kinerja, karena stres akan mempengaruhi pikiran, emosi dan kondisi fisik seseorang (Ahmad, et al., 2019). Beberapa faktor yang menyebabkan stres adalah ambiguitas peran, konflik peran, keterampilan yang kurang dimanfaatkan, kurangnya timbal balik, masalah perkembangan karir, dan beban kerja yang terlalu tinggi (Jalagat, 2017).

Ambiguitas peran diartikan sebagai tidak adanya kecukupan informasi yang diperlukan seorang tenaga kerja untuk menjalankan perannya dengan cara yang benar dan memuaskan (Rosally & Jogi, 2015) Hal ini dapat terjadi ketika seorang tenaga kerja tidak mendapatkan informasi yang jelas mengenai apa yang menjadi tanggung jawabnya. Adanya ambiguitas peran yang terus menerus atau

berkepanjangan dalam organisasi akan menyebabkan karyawan merasa tidak puas, menghambat kinerja, kehilangan percaya diri dan bahkan stres apabila hal ini tidak dapat ditangani dengan baik.

Selain itu, kemampuan yang kurang dimanfaatkan juga menjadi salah satu faktor penyebab stres pada karyawan. Menurut Jalagat (2017) kemampuan yang kurang dimanfaatkan mengacu pada keterampilan yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja tetapi tidak digunakan secara optimal dan hal ini terjadi ketika kemampuan seseorang untuk bekerja melebihi standar minimal untuk melakukan suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja yang kemampuannya kurang dimanfaatkan oleh organisasi dalam jangka waktu yang lama akan merasa jenuh dengan apa yang dikerjakan setiap hari. Hal ini disebabkan oleh adanya keinginan agar kemampuan atau keterampilan yang dimiliki dapat dioptimalkan lagi oleh organisasi.

Beban kerja yang berlebih merupakan faktor yang memiliki pengaruh cukup besar pada kinerja, bahkan hal ini juga dapat meningkatkan tingkat stres pada para tenaga kerja. Secara umum beban kerja berlebih diartikan sebagai ketidakseimbangan antara sumber daya yang dimiliki dengan beban kerja yang diterima. Seorang tenaga kerja yang dituntut untuk menjalankan tugasnya dengan beban yang melebihi tugas pokoknya, akan menimbulkan tekanan pada tenaga kerja tersebut (Sahaduta, 2017). Adanya tekanan yang dialami biasanya membawa dampak lainnya bagi seorang tenaga kerja, seperti gangguan kecemasan, kepuasan kerja menurun, produktivitas kerja menurun, serta menimbulkan stres kerja yang akan berakibat pada penurunan kinerja secara keseluruhan.

Kinerja menjadi suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh sebuah organisasi agar tujuan yang mereka miliki dapat tercapai. Kinerja merupakan kunci dalam menentukan tercapainya tujuan organisasi, karena hal ini lah organisasi akan terus mencari cara untuk mengatasi permasalahan yang ada pada tenaga kerja atau sumber daya manusianya agar mereka memberikan kinerja yang terbaik (Tamunomiebi & Oyibo, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bashir & Ramay (2010) menunjukkan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh stres kerja yang mereka alami.

Penelitian akan berfokus pada karyawan di perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa *hospitality*, yaitu perusahaan Treepark Apartment and Service, yang berlokasi di Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mencari tahu bagaimana pengaruh stres dalam pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada semua divisi yang ada. Latar belakang pendidikan karyawan yang beragam menjadi alasan utama mengapa Treepark menjadi tempat pengambilan sampel dalam penelitian ini.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh keterampilan yang kurang dimanfaatkan terhadap kinerja karyawan?

3. Bagaimana pengaruh beban kerja berlebih terhadap kinerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencegah pembahasan variabel yang rancu dalam penelitian ini, maka penulis menetapkan batasan penelitian berdasarkan definisi sebagai berikut:

1. Ambiguitas Peran

Diartikan sebagai keadaan dimana tenaga kerja tidak memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas tentang apa yang menjadi kewajiban mereka (Jalagat, 2017).

2. Keterampilan Yang Kurang Dimanfaatkan

Merupakan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja yang kurang dimanfaatkan atau dioptimalkan penggunaannya dalam organisasi (Jalagat, 2017).

3. Beban Kerja Berlebih

Menurut Jalagat (2017) beban kerja berlebih diartikan sebagai kondisi ketika seseorang tenaga kerja tidak mampu melakukan pekerjaan karena tanggung jawab yang diberikan melebihi kemampuan.

4. Kinerja Karyawan

Terkait dengan hasil dari apa yang telah dikerjakan atau dikontribusikan oleh seorang tenaga kerja terhadap organisasi (Jalagat, 2017).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh keterampilan yang kurang dimanfaatkan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja berlebih terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis atau praktis seperti:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat atau kegunaan teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

- a. Memberikan wawasan dan pengetahuan yang berguna untuk peneliti selanjutnya mengenai bagaimana role ambiguity, underutilization of skills, dan work overload dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.
- b. Memberi kontribusi dalam bidang ilmu pengetahuan bagi masyarakat dan dapat menjadi referensi baru dalam melakukan penelitian sejenis.

1.5.2 Manfaat Praktis

Kegunaan atau manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan evaluasi bagi perusahaan untuk melakukan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia, sehingga dapat meminimalisir dampak stres kerja yang timbul dan mempengaruhi kinerja.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab I membahas tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab II menjelaskan atau menguraikan teori yang dipakai sebagai dasar dan pendukung yang relevan dengan topik pada penelitian ini, yaitu MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia), stres kerja, role ambiguity, underutilization of skills, work overload dan kinerja. Serta terdapat tabel penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab III berisikan tentang lingkup penelitian (lokasi, populasi dan sampel), metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab IV membahas mengenai analisis data dan pengolahan data berdasarkan jawaban responden atas kuesioner yang telah diberikan. Pada bab ini diakhiri dengan hasil dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab V berisikan kesimpulan hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam penelitian, serta saran dari keseluruhan penelitian untuk peneliti selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

Teori diperlukan pada setiap penelitian karena berfungsi sebagai ringkasan dan pengembangan pengetahuan dalam bidang tertentu. Untuk mencapai tujuan penelitian ini, maka teori-teori yang ada akan dihubungkan. Pada bab ini membahas dasar teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka penelitian.

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan kegiatan yang dilakukan seseorang atau kelompok untuk menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuannya (Boddy, 2020). Tidak hanya berkaitan dengan organisasi saja, manajemen juga harus ada dalam kehidupan dari tiap individu untuk menambah *value* atau nilai yang ada dalam diri. Dengan demikian untuk menjaga dan menambah nilai yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau individu, maka pemahaman akan manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting jika seseorang atau organisasi ingin terus berkembang.

Manajemen sumber daya manusia bisa dibilang sebagai kontributor utama dalam suksesnya sebuah organisasi dalam mencapai targetnya (Stone, et al. 2021). Ia juga menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia berfokus pada mengelola hubungan antar karyawan, khususnya

untuk mempekerjakan karyawan secara produktif dalam mencapai tujuan strategis organisasi maupun tujuan karyawan secara individu.

Selain pengertian di atas, Dessler (2020) juga menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses memperoleh, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja dan kesejahteraan antar karyawan yang ada. Perusahaan terkemuka seperti Google dan Microsoft sadar akan pentingnya sumber daya manusia dalam setiap bisnis yang mereka jalani, oleh karena itu kedua perusahaan tersebut mengambil tindakan untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki dengan berfokus pada pengembangan, pemberian penghargaan, mendorong komunikasi terbuka, kerjasama tim, serta menolak untuk mentolerir kinerja yang buruk pada karyawan. Hal ini menjadi penting untuk diperhatikan oleh sebuah organisasi karena dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik maka organisasi akan terhindar dari kesalahan yang dilakukan oleh individu. Selain itu kinerja akan semakin baik jika sebuah organisasi memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan oleh pakar manajemen, maka dapat disimpulkan bahwa MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) merupakan sebuah proses atau juga kebijakan yang diambil oleh sebuah organisasi, yang terdiri dari serangkaian keputusan mengenai hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas dalam menghasilkan output yang berkualitas dari organisasi.

Dalam sebuah organisasi, manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai peran dan fungsi. Menurut Priyono (2007) MSDM memiliki 5 fungsi pokok, yaitu perencanaan, kepegawaian, penilaian, perbaikan, dan pencapaian. Namun menurut Hasibuan (2021) manajemen sumber daya manusia memiliki 11 fungsi, yaitu:

a. Perencanaan

Merupakan proses untuk merancang tenaga kerja yang efektif dan efisien dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

b. Pengorganisasian

Kegiatan dalam fungsi ini adalah penetapan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Merupakan sebuah kegiatan untuk mengarahkan seluruh karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.

d. Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan karyawan untuk menaati peraturan dan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

e. Pengadaan

Merupakan proses pengadaan karyawan melalui tahap penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi.

f. Pengembangan

Merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kemampuan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Pemberian balas jasa secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

h. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang serasi.

i. Pemeliharaan

Merupakan sebuah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kualitas fisik, mental dan loyalitas karyawan.

j. Kedisiplinan

Merupakan keinginan dan kesadaran yang harus dimiliki karyawan untuk menaati peraturan dan norma yang ada pada perusahaan.

k. Pemberhentian

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia untuk memutus hubungan kerja karyawan dengan perusahaan.

Dari fungsi yang telah dijelaskan di atas, penelitian ini berfokus pada fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu fungsi pemeliharaan. Fungsi ini berperan penting bagi perusahaan, karena karyawan merupakan aset

utama perusahaan yang memiliki pengaruh besar pada tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2021). Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestary, 2017) bahwa sumber daya manusia merupakan aset paling penting bagi perusahaan, karena akan mempengaruhi keberlangsungan hidup perusahaan.

Fungsi pemeliharaan ini meliputi seluruh usaha perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental, sikap, serta emosi karyawan, agar karyawan dapat tetap produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan dari fungsi pemeliharaan adalah:

- a. Untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan.
- b. Memberikan rasa tenang, aman, serta kesehatan karyawan.
- c. Memperbaiki kondisi fisik, mental dan sikap karyawan.
- d. Mengurangi konflik, serta menciptakan suasana yang harmonis

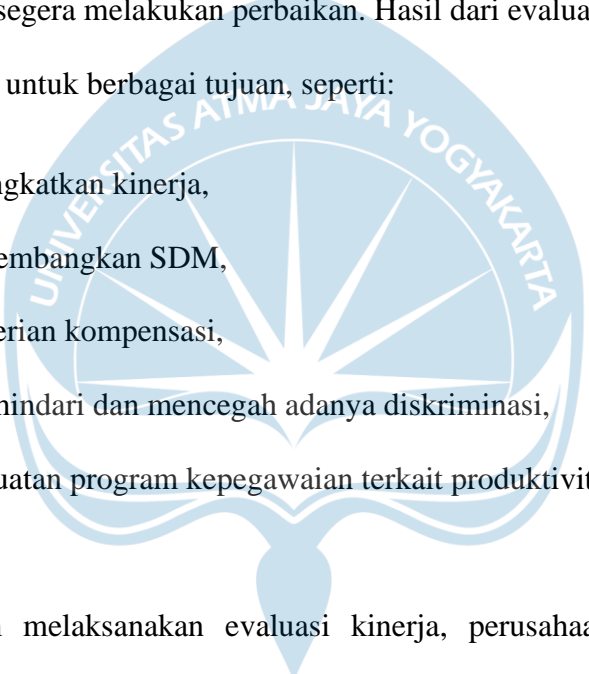
Selain memiliki fungsi, manajemen sumber daya manusia juga memiliki tujuan walaupun sangat sulit untuk merumuskan tujuan itu secara pasti, karena sifatnya yang fleksibel atau bervariasi tergantung dengan kondisi pada masing-masing organisasi. Schuler, et al. dalam Priyono (2007) menjelaskan bahwa setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan yang paling utama, yaitu:

- a. Memperbaiki tingkat produktivitas,
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja,

- c. Meyakinkan bahwa organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Dalam manajemen sumber daya manusia, terdapat juga manajemen kinerja. Setiap organisasi memiliki tujuannya masing-masing, setelah tujuan itu tercapai maka kerja keras anggotanya dapat dilihat sebagai bukti dari kinerja yang baik. Manajemen kinerja pada dasarnya merupakan pendekatan manajemen sumber daya yang berfokus pada kinerja dan berkomunikasi secara terbuka, serta berkelanjutan untuk membuat visi bersama dan pendekatan strategis guna mencapai tujuan organisasi (Nursam, 2017). Selain itu Michael Armstrong pada Nursam (2017) juga menjelaskan bahwa manajemen kinerja diartikan sebagai sarana untuk meningkatkan hasil organisasi, tim dan individu melalui pemahaman dan pengelolaan kinerja dalam suatu tujuan, standar dan persyaratan atribut yang disepakati. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa hakikat manajemen kinerja adalah bagaimana tujuan organisasi dapat tercapai dengan pengelolaan kegiatan yang ada dalam organisasi. Tidak hanya organisasi, tetapi manajer dan individu tenaga kerja juga mendapat manfaat dari manajemen kinerja, karena manajemen kinerja membantu untuk menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim atau individu, meningkatkan kinerja dan motivasi tenaga kerja, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, menciptakan perencanaan karir dan melindungi tenaga kerja, serta mendukung inisiatif kualitas secara keseluruhan.

Bagian terpenting dalam setiap kegiatan maupun sistem adalah adanya evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan kegiatan atau berjalannya suatu sistem. Evaluasi kinerja menjadi salah satu metode penilaian atas yang telah dikerjakan oleh individu, tim atau organisasi apakah telah sesuai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya. Tujuan dari evaluasi kinerja adalah untuk memastikan bahwa tujuan dan target organisasi tercapai, serta untuk mengidentifikasi setiap penyimpangan yang terjadi untuk segera melakukan perbaikan. Hasil dari evaluasi kinerja dapat dimanfaatkan untuk berbagai tujuan, seperti:

- 
- a. Meningkatkan kinerja,
 - b. Mengembangkan SDM,
 - c. Pemberian kompensasi,
 - d. Menghindari dan mencegah adanya diskriminasi,
 - e. Pembuatan program kepegawaian terkait produktivitas.

Dalam melaksanakan evaluasi kinerja, perusahaan tetap harus memperhatikan fungsi pemeliharaan pada manajemen sumber daya manusia, khususnya kondisi fisik, mental dan kesehatan individu dalam perusahaan. Hal ini disebabkan oleh karena perusahaan terdiri dari individu karyawan dengan kaarakter berbeda-beda yang akan berpengaruh pada perilaku mereka dalam susunan organisasi dalam perusahaan. Perbedaan perilaku dalam organisasi ini harus dipahami oleh perusahaan, supaya perusahaan dapat melihat bagaimana pengaruh perilaku setiap

karyawan terhadap kinerja mereka secara individu maupun kinerja perusahaan secara umum (Sunyoto dan Burhanudin, 2015). Perbedaan perilaku individu tersebut dipengaruhi oleh beberapa variabel, diantaranya adalah kepribadian, persepsi, sikap, stres, dan juga motivasi.

2.1.2 Stres Kerja

Dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan, ada beberapa faktor yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi agar kinerja para tenaga kerjanya tetap baik, salah satunya adalah mengenai stres kerja. Robbins dalam Oemar dan Gangga (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu perubahan kondisi seseorang yang mengalami ketegangan karena ada situasi dan kondisi berbeda yang mempengaruhinya. Stres di tempat kerja menjadi hal yang biasa dialami oleh tenaga kerja. Orang-orang di tempat kerja harus menghadapi banyak tekanan karena tuntutan untuk bersaing dan bekerja secara profesional yang akan meningkat setiap harinya. Stres menjadi sesuatu hal yang tidak dapat dihindari oleh para tenaga kerja, karena mereka selalu dibuat sibuk dengan *deadline* penyelesaian tugas, beban kerja berlebih, tuntutan pekerjaan yang semakin beragam dan kadang saling bertentangan satu sama lain, serta masalah keluarga dan masih banyak hal lain yang tidak dapat dihindari.

Stres kerja seringkali berakibat pada perubahan yang ditandai dengan kelelahan secara emosional kepada pekerjaannya. Seorang tenaga kerja yang lelah secara emosional akan mengatakan bahwa mereka lelah secara

fisik atau kehabisan tenaga, atau bahkan hingga lelah secara emosional. Faktor yang memicu terjadinya stres kerja adalah konflik peran dan konflik dengan atasan, beban pekerjaan yang terlalu berlebihan, serta adanya tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil. Dalam Oemar dan Gangga (2017) Efendi menjelaskan ada lima penyebab stres, yaitu:

a. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksudkan disini adalah lingkungan pekerjaan yang terlalu menekan, seperti kebisingan, suhu udara yang terlalu lembab, penerangan di tempat kerja yang kurang, dan beban kerja yang tidak seimbang.

b. Masalah Peran

Dalam hal ini masalah yang sering terjadi adalah adanya ambiguitas peran atau dengan kata lain kebingungan akan peran dan tugasnya dalam sebuah organisasi akibat kurangnya penyampaian secara jelas mengenai peran dan tugasnya dalam organisasi.

c. Hubungan Interpersonal

Hubungan yang kurang baik antar tenaga kerja yang sejajar posisinya maupun antara tenaga kerja dan atasannya akan memicu adanya ketidaknyamanan yang dapat menyebabkan stres. Seorang tenaga kerja yang memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik akan membantu dirinya sendiri untuk dapat mengatasi tekanan yang

muncul dalam pekerjaan dan mengurangi kemungkinan stres dalam bekerja.

d. Kurangnya Kesempatan untuk Berkembang

Pada saat tenaga kerja merasa ruang geraknya dibatasi dan tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki, hingga tidak ada ruang untuk mengembangkan karirnya maka ia akan cepat merasa lelah dan bosan untuk bekerja dalam organisasi tersebut.

e. Struktur dan Iklim Organisasi

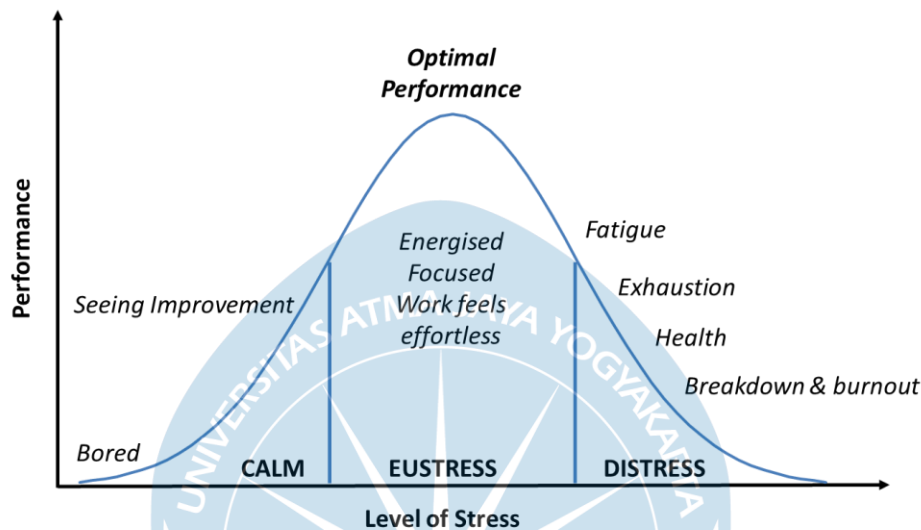
Tidak adanya kejelasan dalam pembagian tugas dan wewenang untuk tiap tenaga kerja akan memicu terjadinya stres kerja.

Selain penyebab yang telah dijelaskan sebelumnya, adapun indikator stres kerja yang dikemukakan oleh Julvia dalam Buulolo (2021) adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja,
- b. Wewenang dan tanggung jawab,
- c. Kondisi fisik atau kesehatan,
- d. Ketidaknyamanan,
- e. Tekanan kerja.

Pada stres kerja dan kinerja karyawan terdapat sebuah hubungan yang dapat digambarkan dengan kurva yang berbentuk U terbalik atau seperti gunung.

Gambar 2.1 Kurva Stres



Sumber: Handoko (2014)

Pada gambar 2.1 di atas, dijelaskan bahwa seiring dengan adanya kenaikan stres kerja, kinerja karyawan juga akan meningkat, karena adanya stres akan memicu karyawan untuk memaksimalkan usaha untuk menggapai tujuan kerjanya. Pada titik ini biasanya karyawan akan menjadi lebih antusias, inovatif, serta lebih produktif. Kondisi di atas disebut dengan tingkat stres yang optimal (Handoko, 2014).

Pada tingkat stres yang rendah, kinerja karyawan juga menjadi rendah. Hal ini disebabkan oleh tugas yang sama dan dilakukan berulang kali, tidak adanya tantangan yang dihadapi sehingga memunculkan adanya kebosanan yang dirasakan karyawan. Selanjutnya, jika stres mencapai pada tingkat yang tinggi maka kinerja karyawan juga rendah. Stres yang berlebihan akan

membuat karyawan berada dalam situasi tertekan dan mengganggu aktivitas yang harus dilakukan, karena jika sudah dalam fase stres berlebih karyawan cenderung tidak mampu mengendalikan dirinya dan tidak dapat mengambil keputusan dengan benar. Selain itu dampak terbesar yang dapat terjadi akibat stres berlebih adalah karyawan menjadi sakit, tidak kuat bekerja, serta putus asa dan tidak mau bekerja lagi (Sunyoto dan Burhanudin, 2015).

2.1.3 Ambiguitas Peran

Role ambiguity atau ambiguitas peran didefinisikan oleh Kahn, et al. dalam Beauchamp (2005) sebagai keadaan dimana tidak ada informasi yang jelas yang dibutuhkan seseorang mengenai peran tertentu. Ambiguitas peran terjadi akibat gambaran kerja yang tidak dijelaskan secara rinci atau tertulis, serta tidak ada standar yang jelas untuk suatu pekerjaan. Hal ini akan menjadi penghambat bagi seorang tenaga kerja dalam melakukan tugasnya, serta akan menyebabkan timbulnya perasaan gelisah dan tidak nyaman dalam bekerja. Karyawan yang mengalami kebingungan dengan peran dalam pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih rendah, oleh karena itu *role ambiguity* merupakan salah satu pemicu dari stres kerja.

Untuk mengukur *role ambiguity* dalam sebuah organisasi, Rizzo, et al. dalam Ahmad (2009) menjelaskan bahwa ada 6 aspek yang harus diperhatikan, yaitu:

- a. *Guidelines* (garis pedoman)

Aspek ini dikembangkan untuk meneliti apakah tenaga kerja dapat menerima dan memahami kebijakan-kebijakan mengenai hak, kewajiban dan larangan yang sudah dibuat.

b. *Task* (tugas)

Aspek ini dikembangkan untuk meneliti dan menguji apakah seorang tenaga kerja mengerti dengan jelas dengan tugas pokok yang harus dilakukan dan apa yang harus dilakukan ketika tenaga kerja tersebut melakukan kesalahan atau pelanggaran pada saat menjalankan perannya.

c. *Authority* (wewenang)

Aspek ini digunakan untuk menguji sejauh mana tingkat pemahaman yang dimiliki tenaga kerja tersebut mengenai tingkatan wewenang yang mereka miliki dalam sebuah organisasi.

d. *Responsibilities* (tanggung jawab)

Pada aspek ini karyawan akan diteliti mengenai seberapa besar rasa tanggung jawab yang mereka miliki dalam melakukan pekerjaannya.

e. *Standards* (standar-standar)

Aspek ini ditetapkan untuk menggambarkan prinsip dasar organisasi, serta sebagai pedoman atau referensi untuk evaluasi kinerja seorang tenaga kerja.

f. *Time* (waktu)

Aspek ini dikembangkan untuk mengetahui tingkat efektivitas waktu yang digunakan oleh seorang tenaga kerja untuk melakukan tugasnya dalam organisasi.

Ambiguitas peran ini diukur dengan indikator:

- a. Tujuan organisasi tidak dipaparkan secara jelas,
- b. Tidak ada dukungan dalam pekerjaan yang dilakukan,
- c. Mengalami stres akibat prosedur yang tidak jelas dan berpengaruh pada kinerja,
- d. Hilangnya kemampuan akibat ketidakjelasan prosedur kerja,
- e. Lebih memilih kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi,
- f. Sulit untuk menentukan prosedur yang jelas dalam menjalankan pekerjaan,
- g. Tidak ada masukan dalam menentukan tujuan kerja,
- h. Struktur organisasi yang tidak jelas mengurangi kontribusi karyawan,
- i. Kebingungan dalam menentukan prioritas dalam pekerjaan.

2.1.4 Kemampuan Yang Kurang Dimanfaatkan

Kemampuan atau skill merupakan satu faktor yang sangat penting bagi seorang tenaga kerja, karena dapat mempengaruhi kesuksesannya dalam organisasi. Meskipun demikian, masih banyak perusahaan yang kurang memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh tenaga kerjanya. Feldman dalam Mitchel dan Zatzick (2015) menyatakan bahwa *underutilization of skill* atau kemampuan yang kurang dimanfaatkan merupakan sebuah kondisi dimana seorang tenaga kerja memiliki keahlian atau keterampilan, dan pengalaman lebih banyak dari yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga menyebabkan tenaga kerja merasa menjadi setengah pengangguran. Hal ini juga dijelaskan oleh National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) pada Konno dan Munakata (2014) bahwa keahlian dan keterampilan yang kurang dimanfaatkan akan menyebabkan perasaan tidak puas dan memicu timbulnya stres maupun peningkatan depresi, selain itu tenaga kerja yang *overqualified* akan memiliki tingkat kepuasan kerja dan komitmen dengan organisasi yang menurun, serta perasaan atau niat untuk berpindah yang semakin tinggi.

Tenaga kerja dengan pengalaman dan keterampilan yang lebih tinggi memiliki kecenderungan untuk mencari pekerjaan yang upah dan fasilitasnya sesuai dengan apa yang dimiliki dan bisa dikontribusikan untuk organisasi. Hal ini menjadi tugas berat seorang *Human Resource Manager* untuk menempatkan tenaga kerja pada posisi yang tepat. Ketika *HR Manager* merekrut tenaga kerja yang memiliki potensi lebih besar daripada

posisi yang ditempatinya, maka akan berpengaruh pada kinerja dan produktivitasnya sebagai karyawan.

Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator:

- a. Tidak diberi ruang untuk bertumbuh secara pribadi,
- b. Tidak adanya kesempatan untuk mencapai tujuan lebih dari yang diharapkan,
- c. Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan tidak berkembang.

2.1.5 Beban Kerja Berlebih

Beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, ketika kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja lebih dari beban kerja yang ada, maka ia akan merasa bosan. Namun sebaliknya, ketika beban kerja yang ada lebih besar daripada kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja, maka ia akan merasa kelelahan. Stone, et al. (2021) menjelaskan bahwa terlalu banyak hal yang dilakukan terlalu banyak informasi yang didapat, jam kerja yang panjang dan batas waktu pengerjaan tugas yang sangat singkat menjadi penyebab stres pada tenaga kerja. Adanya resesi ekonomi, kemajuan teknologi, dan banyaknya kebutuhan untuk bertahan hidup, membuat tenaga kerja semakin memaksakan diri untuk bekerja dengan beban berlebih dan bekerja dalam tekanan. Ketika hal ini dialami secara terus menerus dalam jangka yang lama dapat menyebabkan kelelahan dan memicu timbulnya stres pada tenaga kerja.

Menurut Hakim, et al. (2018) beban kerja dikategorikan menjadi tiga tingkatan, yaitu:

a. Beban kerja diatas normal

Pada beban kerja di atas normal, waktu yang diluangkan atau digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih besar dari jam kerja yang ada. Selain itu beban kerja dapat dikatakan di atas normal apabila bobot pekerjaan melebihi kapasitas yang dimiliki oleh tenaga kerja.

b. Beban kerja normal

Beban kerja dapat dikatakan normal ketika bobot dan waktu pekerjaan seimbang kemampuan dan jam kerja yang tersedia.

c. Beban kerja dibawah normal

Hal ini terjadi ketika waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan kurang dari jam kerja yang tersedia, serta bobot pekerjaan yang lebih rendah dari kapasitas yang dimiliki tenaga kerja.

Indikator yang digunakan untuk mengukur adanya *work overload* atau beban kerja berlebih yang pertama adalah adanya tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dengan bobot berlebih yang mempengaruhi konsentrasi dan kinerja. Kedua, menerima semua jenis pekerjaan meskipun dalam kondisi yang tidak baik untuk tetap memiliki kinerja yang baik. Ketiga, kurangnya kerjasama dalam menyelesaikan tugas mempengaruhi

kinerja. Serta yang keempat adalah terlibat dalam berbagai tanggung jawab dan memegang terlalu banyak peran (Jalagat, 2017).

2.1.6 Kinerja

Kinerja sangat mencerminkan bagaimana seorang tenaga kerja melakukan atau mengerjakan tanggung jawab yang diberikan. Armstrong (2000) menjelaskan bahwa dalam mengelola dan menghitung kinerja terdapat dua faktor yang harus dipertimbangkan, yaitu input dan output. Input merupakan usaha yang diberikan oleh seorang tenaga kerja untuk melakukan tanggung jawabnya, sedangkan output adalah hasil dari apa yang sudah dikerjakan. Dengan kata lain kinerja merupakan perilaku dan hasil, dimana perilaku berasal dari tenaga kerja yang berhasil mengubah kinerja dari bentuk abstrak menjadi sebuah tindakan nyata untuk mencapai hasil yang sudah ditentukan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajibannya pada sebuah organisasi. Sedarmayanti dalam Pusparani (2021) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Sikap dan mental (motivasi, disiplin dan etika kerja)
- b. Tingkat pendidikan
- c. Keterampilan yang dimiliki
- d. Manajemen kepemimpinan
- e. Tingkat penghasilan

- f. Gaji dan kesehatan
- g. Jaminan sosial
- h. Iklim kerja
- i. Sarana dan prasarana
- j. Teknologi
- k. Kesempatan untuk berprestasi.

Variabel kinerja dalam penelitian ini dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Beberapa kesalahan terjadi secara tidak sengaja ketika seorang karyawan sedang dalam tekanan.
- b. Kinerja menurun ketika tidak ada standar yang adil dalam pembagian tugas dan tanggung jawab.
- c. Perencanaan dan pengendalian organisasi yang tidak jelas akan mempengaruhi kinerja karyawan.
- d. Karyawan selalu berkomunikasi ketika mendapatkan kesulitan dalam pekerjaannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Daftar Penelitian Terdahulu

NO	Pengarang, Tahun, Judul dan Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
-----------	---	----------------------------	--------------------------	-------------------------

1.	<p>Ashraf Elsafty & Lydia Shafik (2022) :</p> <p><i>The Impact of Job on Employee's Performance at one of Private Bank in Egypt during Covid-19 Pandemic</i></p> <p><i>International Business Research</i></p>	<p><i>Role Ambiguity</i> (ambiguitas peran)</p> <p><i>Underutilization of Skills</i> (kemampuan yang kurang dimanfaatkan)</p> <p><i>Work Overload</i> (beban kerja berlebih)</p> <p><i>Employee Performance</i> (Kinerja Karyawan)</p> <p>COVID-19</p>	<p>Sampel dari penelitian ini adalah 51 responden dari 1.100 populasi.</p> <p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif, seperti tabel frekuensi, persentase, rata-rata dan histogram untuk menjelaskan data yang didapatkan.</p>	<p><i>Role ambiguity</i> (ambiguitas peran) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan para karyawan bank menganggap divisinya memiliki target yang jelas dan ada prosedur yang jelas dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.</p> <p><i>Underutilization of skills</i> tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena para karyawan menganggap bahwa mereka dapat mengembangkan kemampuan dan pengetahuan yang mereka miliki selama bekerja di bank tersebut.</p> <p><i>Work overload</i> (kelebihan beban kerja) berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan, karena dengan beban kerja berlebih akan lebih mudah memicu stres pada karyawan dan mempengaruhi kemampuan mereka dalam bekerja.</p> <p>Kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh</p>
----	--	--	---	---

				<p><i>role ambiguity</i> dan <i>underutilization of skills</i>, namun <i>work overload</i> yang memiliki pengaruh sangat besar untuk memicu stres dan mempengaruhi kinerja karyawan.</p>
2.	<p>Revenio Jalagat (2017):</p> <p><i>Determinants of Job Stres and Its Relationship on Employee Job Performance</i></p> <p><i>American Journal of Management Science and Engineering</i></p>	<p><i>Role ambiguity</i> (ambiguitas peran)</p> <p><i>Underutilization of skills</i> (kemampuan yang kurang dimanfaatkan)</p> <p><i>Work overload</i> (beban kerja berlebih)</p> <p><i>Employee performance</i> (kinerja karyawan)</p>	<p>Sampel dari penelitian ini adalah 65 orang karyawan yang diambil dari 8.000 populasi dengan metode <i>purposive sampling</i>.</p> <p>Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah penghitungan <i>utilizing weighted mean, standard deviation, correlation</i> dan analisis regresi dengan menggunakan alat statistik SPSS.</p>	<p>Stres memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p><i>Role ambiguity</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p><i>Underutilization of skills</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p><i>Work overload</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
3.	Fahad Ikram	Stres	Penelitian ini	Stres memiliki pengaruh yang

	<p>Ul Haq, et al. (2020):</p> <p><i>The Effect of Stres and Work Overload on Employee's Performance: A Case Study of Public Sector Universities of Khyber Pakhtunkhwa</i></p> <p><i>European Journal of Business and Management Research</i></p>	<p><i>Work Overload</i> (beban kerja berlebih)</p> <p><i>Employee performance</i> (kinerja karyawan)</p>	<p>mengambil responden dengan metode <i>purposive sampling</i> yang berjumlah 281 responden.</p> <p>Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi pearson dan analisis regresi.</p>	<p>signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan, karena hasil pengujian korelasi pearson menunjukkan hubungan korelasi stres dan kinerja karyawan adalah -0,90.</p> <p>Work overload dan kinerja karyawan memiliki angka korelasi -0,91. Artinya work overload berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
4.	<p>Clement Uchechukwu Ukwadinamor dan Adedara Subomi Oduga (2020):</p> <p><i>Impact of</i></p>	<p><i>Work overload</i> (beban kerja berlebih)</p> <p><i>Work hours</i> (jam kerja)</p> <p><i>Employee</i></p>	<p>Penelitian ini mengambil sampel 400 orang responden dengan menggunakan metode penelitian survey deskriptif.</p>	<p><i>Work overload</i> atau beban kerja berlebih berkontribusi atau berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p><i>Work hours</i> atau jam kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

	<p><i>Work Overload and Work Hours on Employees Performance of Selected Manufacturing Industries in Ogun State</i></p> <p><i>Journal of Business and Management</i></p>	<p><i>performance</i> (kinerja karyawan)</p>	<p>Data yang telah didapatkan akan diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier.</p>	
5.	<p>Ernest Kissi, et al. (2019):</p> <p><i>Ascertaining the Interaction Effect Among Organizational Citizenship Behavior, Work Overload and Employee's Performance at the Ghanaian</i></p>	<p><i>Organizational citizenship behavioral</i> (OCB)</p> <p><i>Work overload</i> (beban kerja berlebih)</p> <p><i>Employee performance</i> (kinerja karyawan)</p>	<p>Sampel yang ada dalam penelitian ini adalah 86 responden yang diambil dengan metode <i>purposive sampling</i>.</p> <p>Alat pengujian dan olah data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier, <i>analysis of variance</i> dan</p>	<p><i>Organizational citizenship behavior</i> berpengaruh positif pada kinerja karyawan.</p> <p><i>Work overload</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.</p> <p><i>Work overload</i> memoderasi hubungan antara <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) dengan kinerja karyawan.</p>

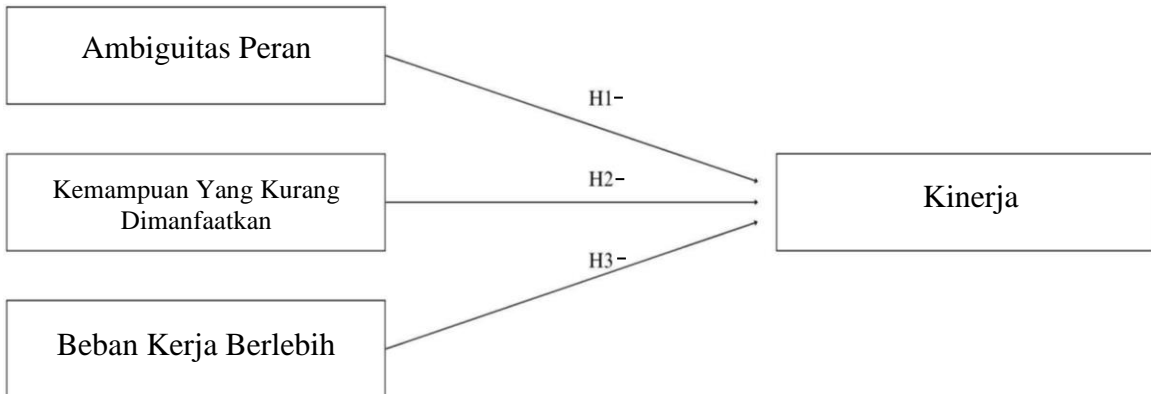
	<i>Construction Industries International Journal of Productivity and Performance Management</i>		<i>coefficient of regression</i> dengan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 20.	
--	---	--	---	--

2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka kerja dalam penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ashraf Elsafty dan Lydia Shafik (2022) yang membahas tentang pengaruh faktor-faktor stres kerja terhadap kinerja karyawan bank di Mesir dengan variabel COVID-19 sebagai variabel mediasi. Pada penelitian ini menggunakan kerangka kerja yang sama, tetapi dengan menghilangkan variabel mediasi COVID-19.

Variabel bebas yang digunakan adalah faktor-faktor stres kerja, yaitu *role ambiguity*, *underutilization of skill*, dan *work overload*, serta variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Hubungan atau keterkaitan antar variabel-variabel tersebut akan dijelaskan melalui gambar kerangka penelitian dibawah ini:

Gambar 2. 2 Kerangka Penelitian



Sumber: Jalagat (2017)

Model penelitian ini digunakan untuk menjelaskan tujuan penelitian, dimana variabel bebas, yaitu faktor-faktor stres kerja yang diwakili oleh tiga indikator dapat mempengaruhi variabel terikat, yaitu kinerja karyawan.

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Elsafty dan Shafik (2021) menunjukkan bahwa terdapat kemungkinan bahwa faktor stres kerja ambiguitas peran tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil pada penelitian tersebut menjelaskan bahwa mayoritas responden menganggap adanya ambiguitas peran tidak berpengaruh pada kinerja, karena mereka merasa bahwa tempat kerjanya memiliki tujuan dan prosedur kerja yang jelas. Ambiguitas peran dapat terjadi ketika seorang tenaga kerja mengalami kebingungan tentang tugasnya, karena kurangnya informasi mengenai

tujuan dan prosedur kerja yang jelas. Bila tidak segera ditangani, kondisi seperti itu akan memicu timbulnya stres pada tenaga kerja yang dapat mempengaruhi kinerja. Dari penjelasan tersebut, hipotesis yang dapat diambil adalah:

H1: Ambiguitas peran memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2.4.2 Pengaruh kemampuan yang kurang dimanfaatkan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Jalagat (2017) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara kemampuan yang kurang dimanfaatkan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa keterampilan atau keahliannya tidak dimanfaatkan secara optimal akan merasa bosan dan tidak puas dengan pekerjaannya. Kemampuan yang kurang dimanfaatkan pada karyawan dapat terjadi ketika terdapat ketidakcocokan latar belakang pendidikan dengan pekerjaan (*job mismatch*). Dengan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang dapat diambil adalah:

H2: Kemampuan yang kurang dimanfaatkan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2.4.3 Pengaruh beban kerja berlebih terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh Fahad Ikram Ul Haq, et al. (2020) menjelaskan bahwa beban kerja berlebih memiliki hubungan yang

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi ketika tenaga kerja harus menyelesaikan tugas dan kewajiban yang melebihi kapasitasnya. Hal ini didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Jalagat (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berlebih dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan. Terlalu banyak hal yang dilakukan terlalu banyak informasi yang didapat, jam kerja yang panjang dan batas waktu pengerjaan tugas yang sangat singkat menjadi penyebab stres pada tenaga kerja.

H3: Beban kerja berlebih memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan agar penelitian ini berjalan dengan baik meliputi beberapa hal dibawah ini:

3.1 Lingkup Penelitian

3.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Subjek penelitian merupakan sekelompok orang yang dijadikan sebagai sumber informasi untuk data yang digunakan dalam penelitian. Dalam hal ini subjek bisa berupa benda hidup (manusia) atau benda mati (data sekunder). Subjek pada penelitian ini adalah karyawan dari perusahaan Treepark yang bergerak pada bidang jasa *hospitality*. Perusahaan ini berpusat pada Treepark BSD yang terletak di BSD City, Serpong, Tangerang Selatan. Selain itu Treepark memiliki beberapa cabang yang ada di Banjarmasin dan Karawang.

Penelitian ini berfokus pada Treepark cabang Karawang, yaitu Treepark Apartment and Service yang terletak di Sukaluyu, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat. Perusahaan ini terdiri dari beberapa divisi, yaitu divisi *selling*, divisi *engineering*, divisi *housekeeping*, divisi *restaurant* dan divisi *accounting*.

3.1.2 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif korelasional dengan jenis pendekatan menggunakan kuesioner. Penelitian kuantitatif korelasional merupakan penelitian dengan menggunakan metode statistik yang mengukur pengaruh antara dua variabel atau lebih (Creswell, 2018). Dalam sebuah penelitian kuantitatif data yang dianalisis merupakan sebuah data primer yang diperoleh dari instrumen penelitian yang digunakan. Penelitian ini akan menguji pengaruh dari setiap faktor-faktor stres atau stresor terhadap kinerja karyawan yang diukur dengan menggunakan kuesioner, oleh karena itu penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional.

3.1.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sebuah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan darinya (Sugiyono, 2016). Populasi tidak hanya terbatas pada jumlah subjek yang dipelajari, tetapi juga meliputi seluruh sifat-sifat yang dimiliki oleh subjek penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang ada dalam susunan keorganisasian di Treepark Apartment and Service Karawang.

Selain populasi, ada juga sampel yang bagian dari jumlah keseluruhan dan sifat-sifat yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016).

Apabila jumlah populasi terlalu besar, maka peneliti tidak dapat mempelajarinya satu-persatu karena adanya keterbatasan waktu, tenaga dan lainnya. Dengan demikian maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang diambil harus benar-benar bisa mewakili populasi yang ada agar dapat ditarik kesimpulan darinya. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah karyawan pada perusahaan Treepark Apartment and Service yang bertempat di Karawang. Sampel akan diambil dengan teknik *purposive sampling* yang artinya sampel akan diambil berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu. Adapun kriteria karyawan yang menjadi sampel adalah sebagai berikut:

- a. Sample merupakan karyawan tetap maupun karyawan kontrak (Operasional dan Manajerial),
- b. Setidaknya sudah bekerja minimal 1 tahun, hal ini ditetapkan karena karyawan tersebut setidaknya pernah mengalami dan mengerti segala situasi dalam perusahaan.

Roscoe dalam Sugiyono (2016) menjelaskan mengenai kriteria ukuran sampel yang ideal adalah seperti berikut ini:

- a. Ukuran sampel yang layak dalam sebuah penelitian adalah antara 30 sampai 500.
- b. Bila sampel dibagi dalam kategori, maka setiap kategori setidaknya memiliki minimal 30.

- c. Bila penelitian menggunakan analisis multivariate (korelasi atau regresi berganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti.
- d. Untuk penelitian eksperimen sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 sampai dengan 20.

Berdasarkan kriteria yang telah dijelaskan, peneliti menetapkan jumlah sampel minimal adalah 40 responden. Alasan dari ketetapan tersebut karena penelitian ini akan menggunakan analisis multivariate, yaitu analisis regresi berganda. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel dependen dan satu variabel independen, dengan demikian jumlah minimal sampel dalam penelitian ini adalah 40. Angka tersebut didapatkan dari hasil perkalian jumlah variabel dengan kriteria yang ditetapkan atau sepuluh kali lipat dari total variabel.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan secara langsung atau luring dengan menyebarkan kuesioner ke seluruh karyawan Treepark Apartment and Service Karawang. Kuesioner yang digunakan dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Bagian pertama pada kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai profil responden, seperti status karyawan, jenis kelamin,

usia, tingkat pendidikan, jabatan, jam kerja dan jumlah lembur per minggu.

2. Bagian kedua pada kuesioner berisikan pertanyaan untuk menilai tingkat stres dan dampaknya terhadap kinerja karyawan dengan jumlah total 20 butir pertanyaan melalui tiga variabel independen dan satu variabel dependen. *Role ambiguity* terdapat 9 butir pertanyaan, *underutilization of skills* 3 butir pertanyaan, *work overload* 4 butir pertanyaan dan pada kinerja karyawan terdapat 4 butir pertanyaan. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang telah digunakan pada penelitian sebelumnya.

3.3 Metode Pengukuran data

Semua item dalam kuesioner bagian kedua yang digunakan, diukur dengan skala likert 5 poin. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2018). Dengan skala ini variabel akan dijelaskan kembali menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan acuan untuk membuat instrumen pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner. Berikut ini merupakan penjelasan 5 poin skala likert menurut Sugiyono (2018):

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Ragu - Ragu (R)

- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

3.4 Metode Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen ini dilakukan untuk mengukur layak atau tidaknya instrumen penelitian yang digunakan dalam sebuah penelitian. Uji kelayakan dalam penelitian ini akan dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.4.1 Uji Validitas

Menurut Sugiharto dan sitinjak dalam Sanaky (2021) uji validitas adalah instrumen pengujian yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang diukur. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu menjabarkan atau menjelaskan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas pada kuesioner ditunjukkan dengan adanya korelasi antar butir pertanyaan terhadap total pertanyaan. Penentuan validitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari hasil uji signifikansi koefisien korelasi, pada tingkat signifikansi 0.05. Apabila hasil nilai r hitung $\geq r$ tabel, maka menunjukkan hasil yang valid. Dalam penelitian ini uji validitas akan dilakukan menggunakan aplikasi atau program analisa data SPSS dengan teknik pengujian Pearson.

Tabel 3. 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	Korelasi	R-Tabel	Hasil
Ambiguitas Peran (X1)	X1.1	0,512	0,312	Valid
	X1.2	0,776	0,312	Valid
	X1.3	0,837	0,312	Valid
	X1.4	0,789	0,312	Valid
	X1.5	0,697	0,312	Valid
	X1.6	0,736	0,312	Valid
	X1.7	0,882	0,312	Valid
	X1.8	0,862	0,312	Valid
	X1.9	0,880	0,312	Valid
Kemampuan yang Kurang Dimanfaatkan (X2)	X2.1	0,921	0,312	Valid
	X2.2	0,925	0,312	Valid
	X2.3	0,842	0,312	Valid
Beban Kerja Berlebih (X3)	X3.1	0,788	0,312	Valid
	X3.2	0,785	0,312	Valid
	X3.4	0,738	0,312	Valid

Kinerja (Y)	Y.1	0,835	0,312	Valid
	Y.2	0,804	0,312	Valid
	Y.3	0,852	0,312	Valid
	Y.4	0,711	0,312	Valid

Sumber: Data Primer (2023)

3.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang memiliki arti ketetapan atau konsistensi dalam suatu pengukuran. Dalam sebuah penelitian reliabilitas merupakan sejauh mana pengukuran dari suatu tes dapat tetap konsisten saat dilakukan berulang-ulang kepada subjek dan kondisi yang sama (Sanaky, 2021). Penelitian bisa dikatakan reliabel atau dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama, sedangkan bila memberikan hasil yang berbeda - beda berarti penelitian tersebut tidak reliabel.

Reliabilitas dalam penelitian diukur dengan besarnya nilai *alpha*, semakin tinggi reliabilitas maka nilai *alpha* semakin mendekati 1. Tinggi rendahnya reliabilitas dikategorikan sebagai berikut:

- Jika nilai $\alpha < 0.500$, maka reliabilitas rendah.
- Jika nilai α berada antara $0.500 - 0.700$, maka reliabilitas moderat.

- Jika nilai alpha berada antara 0.700 - 0.900, maka reliabilitas tinggi.
- Jika nilai alpha > 0.900, maka reliabilitas sempurna.

Walaupun ada kriteria seperti di atas, nilai kritis cronbach alpha untuk uji reliabilitas adalah 0,600.

Tabel 3. 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil
Ambiguitas Peran (X1)	0,918	Reliabel
Kemampuan yang Kurang Dimanfaatkan (X2)	0,877	Reliabel
Beban Kerja Berlebih (X3)	0,781	Reliabel
Kinerja (Y)	0,806	Reliabel

Sumber: Data Primer (2023)

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Demografi

Dalam bahasa aslinya, demografi memiliki pengertian menggambarkan orang, yang artinya hal ini mempelajari manusia dan bagaimana mereka berubah secara jumlah oleh karena kelahiran, kematian dan migrasi. Dengan definisi demografi tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa analisis demografi merupakan sebuah proses untuk

mengumpulkan dan mempelajari karakteristik sekelompok orang. Pada penelitian ini analisis demografi digunakan untuk mengetahui dan menghitung persentase status karyawan, jenis kelamin, kelompok usia, tingkat pendidikan, jabatan, lama jam kerja dalam satu hari dan jumlah lembur per minggu pada responden.

3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018) statistik deskriptif merupakan sebuah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan tanpa membuat suatu kesimpulan darinya. Analisis ini digunakan untuk meringkas data yang telah dikumpulkan dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi atau diagram, yang nantinya bisa dihitung rata-rata dan standar deviasi dari data tersebut.

Rata-rata dapat diartikan sebagai angka yang dapat mewakili sebuah kumpulan data. Cara menentukan rata-rata adalah menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Mean = \frac{\Sigma x}{n}$$

Keterangan:

Σx = Jumlah semua nilai

n = Banyaknya data

Standar deviasi merupakan sebuah nilai yang berfungsi untuk mengukur seberapa dekat persebaran data yang telah didapatkan dengan nilai rata-rata. Apabila nilai standar deviasi semakin besar, maka data tersebut semakin beragam dan bervariasi atau tidak akurat. Namun sebaliknya, apabila nilai dari standar deviasi semakin kecil, maka persebaran data semakin akurat.

Data hasil analisis rata-rata di atas akan dikelompokkan ke dalam beberapa kategori berdasarkan pembagian interval kelas sebagai berikut :

Tabel 3. 3 Tabel Interval

Interval	Kategori
1,00 - 1,80	Sangat Rendah
1,81 - 2,60	Rendah
2,61 - 3,40	Netral
3,41 - 4,20	Tinggi
4,21 - 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2017)

3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda merupakan model analisis yang digunakan untuk menyatakan suatu bentuk hubungan antara dua atau lebih jumlah variabel independen dan dependennya (Wibowo, 2012). Analisis ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas

terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menghitung besarnya pengaruh faktor-faktor stres pada karyawan terhadap kinerja karyawan. Kerangka kerja persamaan regresi linier berganda ini, adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan:

α = Konstanta

e = Standar Error

X_1 = Ambiguitas Peran

X_2 = Keterampilan yang Kurang Dimanfaatkan

X_3 = Beban Kerja Berlebih

Y = Kinerja Karyawan

$\beta_{1,2,3}$ = Koefisien Jalur

3.5.4 Uji F

Uji F merupakan sebuah alat pengujian hipotesis yang digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini berarti menguji apakah faktor- faktor stres kerja, yaitu ambiguitas peran (X_1), kemampuan yang kurang dimanfaatkan (X_2) dan

beban kerja berlebih (X3) benar-benar berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan (Y). Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel, maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Begitupun sebaliknya apabila nilai signifikansi $> 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berikut untuk menghitung F tabel:

$$F \text{ tabel} = F (k ; n - k)$$

Keterangan:

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Responden

3.5.5 Uji t

Uji t merupakan uji yang digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Cara melihat pengaruh pada setiap variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dengan tingkat signifikansinya. Apabila signifikansi menunjukkan $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel, maka artinya variabel bebas secara individual (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Namun sebaliknya, apabila nilai signifikansi menunjukkan $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berikut merupakan rumus dalam menentukan nilai t tabel:

$$t \text{ tabel} = t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right)$$

Keterangan:

α = Koefisien tingkat kepercayaan

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel Bebas

3.5.6 Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bisa disebut juga dengan analisis R² digunakan untuk mengetahui nilai estimasi atau prediksi dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikatnya (Y) jika ada suatu perubahan naik atau turunnya nilai setiap variabel bebas yang ada.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengantar

Pada bab ini akan membahas mengenai hasil data berdasarkan pada kuesioner penelitian yang dicetak dan dibagikan secara langsung kepada responden. Penelitian ini merupakan sebuah penelitian kuantitatif, sehingga data yang didapatkan berupa data nominal yang dianalisis menggunakan aplikasi statistik SPSS. Pembagian kuesioner dilakukan pada tanggal 11 dan 21 Agustus 2023 kepada 45 dari 63 orang karyawan di Treepark Apartment Karawang. Dari total kuesioner yang dibagikan, hanya 40 kuesioner yang dikembalikan untuk dilanjutkan ke proses selanjutnya, yaitu analisis data menggunakan aplikasi statistik SPSS.

4.2 Analisis Profil Responden

Analisis profil responden digunakan untuk mendeskripsikan profil responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil analisis profil responden:

4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki - Laki	28	70%

	Perempuan	12	30%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer (2023)

Hasil perhitungan profil responden pada karakteristik jenis kelamin menunjukkan terdapat 28 responden berjenis kelamin laki - laki dengan persentase 70%, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 12 responden atau dengan persentase 30%.

4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Persentase Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Usia	< 20 Tahun	2	5%
	20 - 30 Tahun	17	42,5%
	30 - 40 Tahun	15	37,5%
	> 40 Tahun	6	15%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer (2023)

Hasil persentase profil responden pada karakteristik usia menunjukkan bahwa, dari total 40 responden terdapat 2 responden yang berusia dibawah 20 tahun dengan persentase 5%. Selanjutnya 17 responden berusia 20 - 30 tahun dengan persentase 42,5%, 15 responden berusia 30 - 40 tahun dengan persentase 37,5%, Serta 6 responden berusia lebih dari 40 tahun dengan persentase 15%.

4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 3 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Pendidikan	SMA dan sederajat	29	72,5%
	D3	5	12,5%
	S1	6	15%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer (2023)

Profil responden pada karakteristik pendidikan menunjukkan bahwa terdapat 29 responden dengan tingkat pendidikan SMA dan sederajat dengan persentase sebesar 72,5%. Kemudian pada tingkat pendidikan D3 berjumlah 5 responden dengan persentase 12,5%. Tingkat pendidikan S1 berjumlah 6 responden dengan persentase 15%.

4.2.4 Profil Responden Berdasarkan Divisi

Tabel 4. 4 Persentase Responden Berdasarkan Divisi

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Presentase
Divisi	Accounting	5	12,5%
	Selling	6	15%
	Restaurant	6	15%

	Housekeeping	8	20%
	Engineering	3	7,5%
	Human Resources	5	12,5%
	Security Operation Centre	4	10%
	Security	3	7,5%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer (2023)

Hasil persentase profil respon karakteristik berdasarkan divisi pekerjaan menunjukkan bahwa terdapat responden pada Divisi Accounting sejumlah 5 orang dengan persentase 12,5%. Responden pada Divisi Selling sejumlah 6 orang dengan persentase 15%, dan Divisi Restaurant sejumlah 6 orang dengan persentase 15%. Kemudian pada Divisi Housekeeping terdapat 8 responden dengan persentase 20%, sedangkan Divisi Engineering dengan 3 responden dengan persentase 7,5%. Pada Divisi Human Resources terdapat 5 responden dengan persentase 12,5%, dan Divisi Security Operation Centre berjumlah 4 responden dengan persentase 10%. Responden pada Divisi Security berjumlah 3 orang dengan persentase 7,5%.

4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Pada penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan tanggapan responden pada kuesioner yang telah disebar. Hasil analisis deskriptif pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum didominasi

oleh hasil rata-rata yang tinggi pada setiap variabelnya, karena diukur dengan skala likert yang dibalik, kecuali pada variabel kinerja. Hasil secara lengkap dijelaskan dibawah ini:

4.3.1 Deskripsi Tanggapan Responden pada Variabel Ambiguitas Peran (X1)

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden pada Variabel X1

Indikator	N	Rata-rata	Standar Deviasi	Kategori
Karyawan kurang memahami tujuan perusahaan karena tidak disampaikan dengan jelas. (X1.1)	40	2,10	0,871	Rendah
Tidak tersedia bantuan dan dukungan dalam melakukan pekerjaan karyawan yang cukup berat. (X1.2)	40	1,93	0,764	Rendah
Karyawan sering mengalami stres karena prosedur yang tidak jelas sehingga dapat mempengaruhi kinerja. (X1.3)	40	2,20	1,067	Rendah
Peran yang membingungkan membuat karyawan merasa tidak memiliki kemampuan atau keahlian. (X1.4)	40	2,32	1,047	Rendah
Karyawan merasa bahwa setiap orang lebih suka memaksakan diri sehubungan dengan peran individu yang mereka rasakan daripada mengikuti apa yang seharusnya menjadi peran mereka dalam organisasi.	40	2,30	0,966	Rendah

(X1.5)				
Karyawan merasa sulit untuk menetapkan langkah-langkah dalam menjalankan pekerjaan dengan benar. (X1.6)	40	1,93	0,888	Rendah
Karyawan tidak diberikan masukan yang cukup dalam menentukan tujuan unit kerja. (X1.7)	40	1,85	1,001	Rendah
Struktur unit kerja tidak jelas dan membuat karyawan kurang berkontribusi dalam perkembangan organisasi. (X1.8)	40	1,98	0,974	Rendah
Karyawan sering merasa kebingungan dalam menentukan prioritas tugas yang harus dicapai. (X1.9)	40	1,97	1,095	Rendah
Ambiguitas Peran		2,06		Rendah

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata pada indikator X1.1 adalah sebesar $2,10 > 0,871$ nilai standar deviasi, pada indikator X1.2 memiliki nilai rata-rata $1,93 > 0,764$ nilai standar deviasi. Kemudian hingga pada indikator X1.9 menunjukkan angka yang tidak jauh berbeda dengan indikator lainnya, dimana nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa jawaban dari setiap responden sudah dapat menggambarkan dengan jelas kondisi yang ada, atau dengan kata lain data yang didapatkan merupakan data yang akurat dan tidak beragam.

Selain itu dari tabel diatas juga dapat disimpulkan bahwa hasil analisis deskriptif dari variabel ambiguitas peran memiliki nilai rata-rata sebesar 2,06, yang berarti variabel ini masuk dalam kategori rendah. Oleh karena adanya pembalikan nilai pada skala likert, maka hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan ketidaksetujuan terhadap setiap pernyataan atau indikator dalam variabel ambiguitas peran terhadap kinerja.

4.3.2 Deskripsi Tanggapan Responden pada Variabel Kemampuan Yang Kurang Dimanfaatkan (X2)

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden pada Variabel X2

Indikator	N	Rata-rata	Standar Deviasi	Kategori
Karyawan merasa bahwa pekerjaan ini tidak memberikan ruang bagi mereka untuk berkembang secara pribadi. (X2.1)	40	1,98	1,050	Rendah
Karyawan merasa bahwa mereka dapat memberikan lebih dari yang diharapkan, tetapi tidak diberikan kesempatan. (X2.2)	40	2,03	1,121	Rendah
Karyawan merasa pengetahuan, keterampilan dan kemampuan mereka akan tidak berkembang selama bekerja disini. (X2.3)	40	2,05	1,085	Rendah
Kemampuan Yang Kurang Dimanfaatkan		2,02		Rendah

Sumber: Data Primer (2023)

Jadi, berdasarkan hasil analisis deskriptif di atas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata pada setiap variabel lebih besar dari nilai standar deviasinya. Pada indikator X2.1 menunjukkan nilai rata-rata $1,98 > 1,05$ nilai standar deviasi, indikator X2.2 menunjukkan nilai rata-rata $2,03 > 1,12$ nilai standar deviasi, serta pada indikator X2.3 menunjukkan nilai rata-rata $2,05 > 1,08$ nilai standar deviasi. Artinya, rata-rata jawaban responden pada kuesioner mampu menggambarkan kondisi data atau data yang didapatkan tidak beragam.

Secara umum hasil analisis deskriptif yang dapat diketahui dari tabel diatas adalah nilai rata-rata variabel kemampuan yang kurang dimanfaatkan sebesar 2,02, artinya variabel ini berada dalam kategori rendah. Oleh karena adanya pembalikan nilai, maka hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan tidak setuju terhadap masing-masing indikator pada variabel kemampuan yang kurang dimanfaatkan.

4.3.3 Deskripsi Tanggapan Responden pada Variabel Beban Kerja Berlebih (X3)

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden pada Variabel X3

Indikator	N	Rata-rata	Standar Deviasi	Kategori
Konsentrasi dan kinerja saya terganggu karena harus bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang terlalu banyak. (X3.1)	40	2,60	1,172	Rendah
Saya hampir menerima semua jenis tugas dan pekerjaan bahkan jika	40	2,42	1,217	Rendah

saya merasa lelah walaupun akan mempengaruhi kinerja saya. (X3.2)				
Saya terlibat dalam berbagai tugas atau pekerjaan dan memegang terlalu banyak peran. (X3.4)	40	2,33	0,971	Rendah
Beban Kerja Berlebih		2,45		Rendah

Sumber: Data Primer (2023)

Jadi, berdasarkan hasil analisis deskriptif dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata pada setiap variabel lebih besar dari nilai standar deviasinya. Pada indikator X3.1 menunjukkan nilai rata-rata $2,60 > 1,17$ nilai standar deviasi, indikator X3.2 menunjukkan nilai rata-rata $2,42 > 1,21$ nilai standar deviasi, serta pada indikator X3.4 menunjukkan nilai rata-rata $2,33 > 0,97$ nilai standar deviasi. Artinya, rata-rata jawaban responden pada kuesioner mampu menggambarkan kondisi data atau data yang didapatkan merupakan data yang akurat dan tidak beragam.

Nilai rata-rata variabel beban kerja berlebih adalah sebesar 2,33, artinya variabel ini berada dalam kategori rendah. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan yang ada pada variabel beban kerja berlebih.

4.3.4 Deskripsi Tanggapan Responden pada Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden pada Variabel Y

Indikator	N	Rata-rata	Standar Deviasi	Kategori
------------------	----------	------------------	------------------------	-----------------

Karyawan tidak sengaja melakukan beberapa kesalahan ketika harus bekerja di bawah tekanan. (Y.1)	40	2,48	1,109	Rendah
Kinerja karyawan menurun karena tidak ada standar yang adil dalam pembagian tugas dan tanggung jawab (Y.2)	40	2,15	1,027	Rendah
Kinerja karyawan dipengaruhi oleh upaya perencanaan dan pengendalian organisasi yang tidak jelas. (Y.3)	40	2,23	0,939	Rendah
Karyawan selalu dapat berbicara dengan seseorang di tempat kerja jika memiliki masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. (Y.4)	40	3,00	1,155	Netral
Kinerja		2,47		Rendah

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata pada setiap variabel lebih besar dari nilai standar deviasinya. Pada indikator Y.1 menunjukkan nilai rata-rata $2,48 > 1,11$ nilai standar deviasi, indikator Y.2 menunjukkan nilai rata-rata $2,15 > 1,02$ nilai standar deviasi, serta pada indikator Y.3 menunjukkan nilai rata-rata $2,23 > 0,94$ nilai standar deviasi. Ketiga indikator tersebut termasuk dalam kategori rendah. Namun pada indikator Y.4 memiliki nilai rata-rata 3,00 dan berada pada kategori netral. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa jawaban responden pada kuesioner mampu menggambarkan

kondisi data atau data yang didapatkan merupakan data yang akurat dan tidak beragam.

Selain itu nilai rata-rata variabel kinerja berlebih adalah sebesar 2,47, yang berarti variabel ini berada dalam kategori rendah. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan yang ada pada variabel beban kerja berlebih.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan alat yang digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Selain itu analisis ini juga digunakan untuk menunjukkan arah hubungan pada setiap variabel.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien β	t	Signifikansi
Ambiguitas Peran (X1)	0,407	2,048	0,048
Kemampuan Yang Kurang Dimanfaatkan (X2)	0,314	1,635	0,111
Beban Kerja Berlebih (X3)	0,179	1,258	0,217

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat hasil dari analisis regresi menunjukkan kesimpulan sebagai berikut:

- Variabel ambiguitas peran (X1) menunjukkan nilai hasil regresi sebesar 0,407 dengan arah positif. Artinya ambiguitas peran memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta setiap kenaikan pada ambiguitas peran akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan.
- Variabel kemampuan yang kurang dimanfaatkan (X2) menunjukkan nilai hasil regresi sebesar 0,314 dengan arah positif. Artinya kemampuan yang kurang dimanfaatkan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta setiap kenaikan pada kemampuan yang kurang dimanfaatkan akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan.
- Variabel beban kerja berlebih (X3) menunjukkan nilai hasil regresi sebesar 0,179 dengan arah positif. Artinya beban kerja berlebih memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta setiap kenaikan pada beban kerja berlebih akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan.

4.5 Uji t

Uji t merupakan uji yang digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Cara melihat pengaruh pada setiap variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dengan tingkat signifikansinya. Apabila signifikansi menunjukkan $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka artinya variabel bebas secara individual (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Namun sebaliknya, apabila nilai signifikansi menunjukkan $> 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka tidak terdapat

pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai t tabel dapat ditentukan menggunakan rumus berikut ini:

$$t_{tabel} = t\left(\frac{0,05}{2}; 40 - 3 - 1\right) = (0,025 ; 36) = 2,028$$

Tabel 4. 10 Hasil Uji t

Variabel	t Hitung	Signifikansi	Keterangan
Ambiguitas Peran (X1)	2,048	0,048	Berpengaruh secara positif dan signifikan
Kemampuan Yang Kurang Dimanfaatkan (X2)	1,635	0,111	Berpengaruh positif tetapi tidak signifikan
Beban Kerja Berlebih (X3)	1,258	0,217	Berpengaruh positif tetapi tidak signifikan

Sumber: Data Primer (2023)

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- **Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil olah data yang sudah dilakukan, uji hipotesis pada variabel ambiguitas peran (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) meskipun memiliki hasil signifikansi sebesar $0,048 < 0,050$ dengan nilai t hitung berada pada daerah hipotesis diterima, tetapi arah pengaruh pada uji regresi menunjukkan nilai yang positif sebesar 2,048. Maka, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak, artinya ambiguitas

peran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Treepark Apartment and Service.

- **Pengaruh Kemampuan Yang Kurang Dimanfaatkan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil olah data yang sudah dilakukan, uji hipotesis pada variabel kemampuan yang kurang dimanfaatkan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hasil signifikansi sebesar $0,111 > 0,050$ dengan nilai t hitung sebesar 1,635. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak. Artinya, kemampuan yang kurang dimanfaatkan tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di Treepark Apartment and Service dengan arah pengaruh negatif.

- **Pengaruh Beban Kerja Berlebih Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil olah data yang sudah dilakukan, uji hipotesis pada variabel beban kerja berlebih (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hasil signifikansi sebesar $0,217 > 0,050$ dengan nilai t hitung sebesar 1,258. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Artinya, beban kerja berlebih tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di Treepark Apartment and Service dengan arah pengaruh negatif.

4.6 Uji F

Uji F merupakan sebuah alat pengujian hipotesis yang digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini berarti menguji apakah faktor- faktor stres kerja, yaitu ambiguitas peran (X1),

kemampuan yang kurang dimanfaatkan (X2) dan beban kerja berlebih (X3) benar-benar berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan (Y). Jika nilai signifikansi < 0,05 atau F hitung > F tabel, maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Begitupun sebaliknya apabila nilai signifikansi > 0,05 atau F hitung < F tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai F tabel dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = F (3 ; 40 - 3) = (3 ; 37) = 2,92$$

Tabel 4. 11 Hasil Uji F

Variabel	F Hitung	F Tabel	Signifikansi
Bebas: Ambiguitas Peran (X1), Kemampuan yang Kurang Dimanfaatkan (X2), Beban kerja Berlebih (X3)	30,557	2,29	0.000
Terikat: Kinerja (Y)			

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, diketahui nilai signifikansi pengaruh secara bersamaan variabel ambiguitas peran (X1), kemampuan yang kurang dimanfaatkan (X2), beban kerja berlebih (X3) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,050 dan nilai F hitung sebesar 30,557 > 2,290 nilai pada F tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Treepark

Apartment and Service dipengaruhi oleh ambiguitas peran, kemampuan yang kurang dimanfaatkan dan beban kerja berlebih secara bersamaan.

4.7 Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bisa disebut juga dengan analisis R^2 , digunakan untuk mengetahui nilai estimasi atau prediksi dari besaran pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikatnya (Y) jika ada suatu perubahan naik atau turunnya nilai setiap variabel bebas yang ada.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,847	0,718	0,695

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel di atas, diketahui nilai R Square adalah sebesar 0,718. Artinya bahwa pengaruh variabel ambiguitas peran (X1), kemampuan yang kurang dimanfaatkan (X2) dan beban kerja berlebih (X3) terhadap variabel kinerja (Y) secara simultan atau independen adalah sebesar 71,8%, sedangkan 28,2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

4.8 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tiga variabel bebas, yaitu Ambiguitas Peran (X1), Kemampuan Yang Kurang Dimanfaatkan (X2) dan Beban Kerja Berlebih

(X3), serta satu variabel terikat, yaitu Kinerja (Y). Lokasi penelitian berada di Treepark Apartment and Service Karawang, dengan sampel penelitian adalah sejumlah karyawan pada perusahaan tersebut. Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.8.1 Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu faktor stres kerja, yaitu ambiguitas peran memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi yang menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,407 dengan arah pengaruh positif. Dengan demikian, jika tingkat ambiguitas peran naik 1%, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 40,7%

Pada pengujian hipotesis secara parsial atau individual dengan menggunakan uji t, pengaruh variabel ambiguitas peran terhadap kinerja menunjukkan hasil signifikansi sebesar $0,048 < 0,050$ dan nilai t hitung sebesar $2,048 > 2,028$ nilai t tabel. Meskipun demikian, arah pengaruh yang ditunjukkan dalam analisis regresi memiliki nilai positif sebesar 0,407. Artinya adalah hipotesis pertama **ditolak**. Artinya ambiguitas peran memiliki pengaruh dengan arah positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan adanya teori kurva stress yang ada dalam Handoko (2014) seiring dengan adanya kenaikan stres kerja, kinerja karyawan juga akan meningkat, karena adanya stres akan memicu karyawan untuk memaksimalkan usaha untuk menggapai tujuan kerjanya. Pada titik

ini biasanya karyawan akan menjadi lebih antusias, inovatif, serta lebih produktif, kondisi ini disebut dengan tingkat stres yang optimal. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Unguren dan Arslan (2021) dengan hasil ambiguitas peran memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, karena meskipun sudah ada deskripsi pekerjaan yang jelas, namun banyaknya tuntutan dari penyalngan yang bervariasi dapat menyebabkan ambiguitas peran.

4.8.2 Pengaruh Kemampuan Yang Kurang Dimanfaatkan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan yang kurang dimanfaatkan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi yang menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,314. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa, pada setiap kenaikan pada variabel kemampuan yang kurang dimanfaatkan maka kinerja akan meningkat.

Selain itu pada pengujian hipotesis secara individual dengan uji t, variabel kemampuan yang kurang dimanfaatkan menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,111 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 1,635. Artinya hipotesis kedua **ditolak**, karena kemampuan yang kurang dimanfaatkan memiliki pengaruh dengan arah positif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain variabel ini tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian

menandakan bahwa, perusahaan Treepark Apartment and Service telah merekrut karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini meminimalisir adanya *job mismatch* yang dapat menjadi penyebab stres pada karyawan. Jika karyawan bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya, maka sudah pasti kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara optimal oleh perusahaan. Hasil penelitian ini didukung dengan adanya penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jalagat (2017) yang memberikan hasil bahwa variabel kemampuan yang kurang dimanfaatkan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Petroleum Development Oman (PDO).

4.8.3 Pengaruh Beban Kerja Berlebih Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berlebih memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap kenaikan pada variabel beban kerja berlebih menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja.

Pada pengujian hipotesis secara individual menggunakan uji t variabel beban kerja berlebih memiliki nilai signifikansi sebesar $0,217 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 1,258. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi dan t hitung tersebut menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Dengan hasil uji ini, maka hipotesis ketiga ditolak dengan artian bahwa variabel beban kerja berlebih tidak memiliki pengaruh secara negatif terhadap kinerja. Hal ini disebabkan karena pada Treepark Apartment and

Service memiliki ketetapan jam kerja yang sesuai dengan kebijakan pemerintah, dimana karyawan bekerja selama 8 jam dalam satu hari. Selain itu, alokasi beban kerja pada karyawan juga sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

4.8.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Pada pengujian hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan dengan menggunakan uji F, menunjukkan hasil nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ dan nilai F hitung sebesar $30,557 > 2,290$ nilai pada F tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Treepark Apartment and Service dipengaruhi oleh ambiguitas peran, kemampuan yang kurang dimanfaatkan dan beban kerja berlebih secara bersamaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

5.1.2 Profil Responden

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, jumlah responden yang diperoleh adalah sebanyak 40 orang karyawan dari beberapa divisi di Treepark Apartment and Service. Mayoritas karyawan yang menjadi responden adalah laki-laki dengan usia 20 – 30 tahun, dengan tingkat pendidikan SMA dan sederajat hingga S1.

5.1.2 Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa jawaban responden atas kuesioner yang disebarkan memiliki hasil yang akurat atau tidak heterogen. Melalui analisis deskriptif dapat diketahui bahwa rata-rata responden merasa bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja itu rendah.

5.2 Hasil Pembuktian Hipotesis

5.2.1 Ambiguitas Peran Memiliki Pengaruh Negatif pada Kinerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah positif pada variabel ambiguitas peran terhadap

kinerja. Hipotesis ini **ditolak**, karena responden merasa bahwa meskipun dalam perusahaan memiliki pembagian tugas, serta pedoman pelaksanaan tugas yang jelas, namun banyaknya pelanggan membuat mereka harus mengerjakan banyak hal dengan lebih cepat dan tepat. Hal ini menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh positif terhadap kinerja.

5.2.2 Kemampuan Yang Kurang Dimanfaatkan Memiliki Pengaruh Negatif Pada Kinerja

Mengacu pada analisis data yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa kemampuan yang kurang dimanfaatkan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka disimpulkan bahwa hipotesis ini **ditolak**, karena mayoritas karyawan di Treepark Apartment and Service bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Sehingga kemampuan yang dimiliki pasti dapat dimanfaatkan secara optimal oleh perusahaan, serta dapat berkembang seiring berjalannya waktu. Adanya hal ini menunjukkan bahwa kemampuan yang kurang dimanfaatkan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

5.2.3 Beban Kerja Berlebih Memiliki Perpengaruh Negatif Pada Kinerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat pengaruh yang tidak signifikan pada variabel beban kerja berlebih terhadap kinerja.

Responden tidak merasakan adanya pengaruh yang timbul terhadap kinerja yang disebabkan oleh adanya beban kerja berlebih dalam suatu pekerjaan. Hipotesis ini **ditolak**, karena responden merasa bahwa mereka telah bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh pemerintah, selain itu pembagian beban kerja juga sesuai dengan porsinya. Dengan demikian, maka menunjukkan bahwa beban kerja berlebih tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

5.3 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada penelitian yang telah dikemukakan, ambiguitas peran memiliki pengaruh, kemampuan yang kurang dimanfaatkan dan beban kerja berlebih memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena ambiguitas peran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka perusahaan harus memberikan masukan atau saran yang lebih baik lagi terhadap karyawan dalam menentukan tujuan divisi kerja, agar karyawan dapat fokus mengerjakan apa yang menjadi tujuan kerja divisinya.

Meskipun kemampuan yang kurang dimanfaatkan memiliki pengaruh yang tidak signifikan, tetapi perusahaan harus bisa lebih memberi ruang kepada karyawan untuk mengembangkan potensinya. Hal ini dilakukan supaya karyawan merasa kemampuan yang dimiliki lebih dihargai.

Terkait dengan beban kerja berlebih, walaupun tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Namun perusahaan harus bisa mengalokasikan tugas dengan lebih

jelas dan tidak melebihi kemampuan karyawan, atau menambah karyawan agar tugas yang diberikan dapat dialokasikan secara lebih efektif dan efisien.

Secara keseluruhan, untuk meningkatkan kinerja perusahaan perlu menetapkan standar yang jelas dalam pemberian tugas kepada karyawan di setiap divisi. Selain itu perencanaan tujuan dan pengendalian dalam pelaksanaan perencanaan perusahaan perlu lebih diperhatikan lagi.

5.4 Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang dialami oleh peneliti, yaitu:

- Peneliti hanya mampu mengumpulkan jumlah responden yang mencukupi batas minimal dari kriteria jumlah yang telah ditentukan.
- Perusahaan hanya memiliki karyawan sebanyak 24 orang, yang berarti kurang dari jumlah responden minimal yang ada. Walaupun perusahaan mengatakan bahwa beban yang diterima karyawan kontrak dan karyawan tetap itu sama, tapi akan lebih baik jika responden adalah karyawan tetap.
- Penggunaan karyawan kontrak dan karyawan tetap sebagai sampel dalam penelitian tidak terlalu baik, karena tingkat stres yang dialami oleh karyawan kontrak pasti lebih tinggi dibanding dengan karyawan tetap pada perusahaan.
- Adanya penyebaran kuesioner dua kali dalam bentuk yang berbeda, yaitu yang pertama adalah secara online menggunakan google formulir dan yang kedua menggunakan kuesioner yang dicetak dan disebarluaskan secara

langsung ke karyawan. Hal ini membuat penelitian menjadi kurang efektif dan efisien waktu.

5.5 Saran

Dengan adanya keterbatasan dalam penelitian ini, maka adapun saran untuk peneliti selanjutnya, yaitu:

- Harus mampu mengumpulkan responden lebih banyak dari jumlah minimal yang ditetapkan.
- Mencari perusahaan dengan jumlah karyawan yang lebih dari jumlah minimal responden, agar penelitian lebih valid karena beban yang diterima oleh karyawan benar-benar setara.
- Menggunakan karyawan tetap sebagai sampel agar beban kerja dan tingkat stress yang dialami karyawan setara dan valid.
- Menggunakan satu metode dalam menyebarkan kuesioner dan disarankan menggunakan google formulir agar lebih efektif dan efisien waktu dalam penyebaran dan penginputan data untuk diolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Z., & Taylor, D. (2009). Commitment to Independence by Internal Auditors: The Effects of Role Ambiguity and Role Conflict. *Managerial Auditing Journal*, 24(9), 899–925.
- Armstrong, M. (2000). *Performance Management* (2nd ed.). Clays Ltd.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Data Tingkat Pengangguran Terbuka*. Bps.Go.Id. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/11/05/1816/agustus-2021--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-6-49-persen.html>. Diakses pada tanggal 5 Mei 2023.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Data Tingkat Pengangguran Terbuka*. Bps.Go.Id. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2022/11/07/1916/agustus-2022--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-86-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-07-juta-rupiah-per-bulan.html>. Diakses pada tanggal 5 Mei 2023.
- Bank, W. (2021). *Labor Force, Total Indonesia*. Worldbank.Com. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN?locations=ID>. Diakses pada tanggal 5 Mei 2023.
- Bashir, U., & Ramay, M. I. (2013). Effects of Job Stres on Employees Job Performance: A Study on Banking Sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 11(6), 61–68.
- Beauchamp, M. R., Bray, S. R., Fielding, A., & Eys, M. A. (2005). A multilevel investigation of the relationship between role ambiguity and role efficacy in sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 6(3), 289–302.
- Boddy, David. (2020). *Management: Using Practice and Theory to Develop Skill*. London: Pearson.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative,*

- Quantitative, and Mixed Methods Approaches. In *SAGE Publication* (5th ed.).
- Elsafty, A., & Shafik, L. (2022). The Impact of Job Stres on Employees Performance at one of Private Banks in Egypt during COVID-19 Pandemic. *International Business Research*, 15(2), 24.
- Febrianty. (2012). PENGARUH ROLE CONFLICT, ROLE AMBIGUITY, DAN WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Pada KAP di Sumatera Bagian Selatan). *Jurnal Ekonomi Dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*, 2(3), 315–339.
- Giddens, A. (1991). The Consequences of Modernity. In *Polity Press*.
- Gramedia.com. (2021). *Pengertian Ketenagakerjaan dan Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia*. Gramedia. <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-ketenagakerjaan/>. Diakses pada tanggal 9 Mei 2023.
- Hakiim, A., Suhendar, W., & Agustina Sari, D. (2018). Analisis Beban Kerja Fisik Dan Mental Menggunakan Cvl Dan Nasa-Tlx Pada Divisi Produksi Pt X. *Barometer*, 3(2), 142–146.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Haq, F. I. U., Alam, A., Mulk, S. S. U., & Rafiq, F. (2020). The Effect of Stres and Work Overload on Employee’s Performance: A Case Study of Public Sector Universities of Khyber Pakhtunkhwa. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1).
- Hill, C. (2020). *International Business : Competing In The Global Marketplace* (13th ed.). McGraw-Hill Higher Education (International).

- Indratmoko, J. A. (2017). Pengaruh Globalisasi Terhadap Kenakalan Remaja Di Desa Sidomukti Kecamatan Mayang Kabupaten Jember. *Citizenship Jurnal Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 5(2), 13.
- Jalagat, R. (2017). Determinants of Job Stres and Its Relationship on Employee Job Performance. *American Journal of Management Science and Engineering*, 2(1), 1.
- Jogiyanto, H. (2016). Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman. Edisi 6. *Yogyakarta: BPFE*, 69.
- Kimura, T., Bande, B., & Fernández-Ferrín, P. (2018). Work overload and intimidation: The moderating role of resilience. *European Management Journal*, 36(6), 736–745.
- Kissi, E., Asare, O. A., Agyekum, K., Yamoah Agyemang, D., & Labaran, M. (2019). Ascertainning the interaction effects among organizational citizenship behavior, work overload and employees' performance in the Ghanaian construction industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1235–1249.
- Konno, S., & Munakata, M. (2014). Skill underutilization is associated with higher prevalence of hypertension: The Watari study. *Journal of Occupational Health*, 56(3), 225–228.
- Lubis, N. A. (2019). *Pengaruh Role Conflict dan Role Ambiguity Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderating*.
- Mardiana, C. F. (2017). 63% Orang Indonesia Bekerja Tak Sesuai Jurusan. *Finance.Detik.Com*. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3620313/63-orang-indonesia-bekerja-tak-sesuai-jurusan>. Diakses pada tanggal 14 Mei 2023.
- McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). “I have a job, but. . .”: A review of underemployment. *Journal of Management*, 37(4), 962–996.

- Mitchell, M., & Zatzick, C. D. (2015). Skill underutilization and collective turnover in a professional service firm. *Journal of Management Development*, 34(7), 787–802.
- Nayef R F, A. (2006). Program on the Geopolitical Implications of Globalization and Transnational Security Definitions of. *Globalization : A Comprehensive Overview and a Proposed Definition*, 1–21.
- Oreg, S. (2006). Personality, context, and resistance to organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(1), 73–101.
- Partina, A. (2013). Role Ambiguity And Role Conflict Sebagai Antecedent Dari Job Insecurity Pada Contingent Worker. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 1(1), 1–13.
- Peterson, M. F., Smith, P. B., et al. (1995). ROLE CONFLICT, AMBIGUITY, AND OVERLOAD: A 21-NATION STUDY. *Academy of Management Journal*, 38(2), 429–452.
- Priyono. (2007). *Pengantar Manajemen*. Zifatama Publisher.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Sabarofek, M. S., & Anggraeni, T. W. (2022). Dampak Education Mismatch terhadap Kinerja Karyawan BPR Sinar Mulia. *Journal on Education*, 04(04), 1442–1447.
- Sahaduta, B. Y. (2017). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN WORK OVERLOAD TERHADAP JOB STRES PADA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5.
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432.

- Sindudisastra, L. K., & Rustiana, R. (2016). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal. *Modus*, 26(1), 51.
- Stone, R. J., Cox, A., & Gavin, M. (2021). *Human Resource Management, 10th Edition* (10th ed.). John Wiley & Sons Australia, LTD.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sunyoto, D., & Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian (Dilengkapi: Intervensi Pengembangan Organisasi)*. Yogyakarta: CAPS.
- Suprijanto, A. (2011). Dampak globalisasi ekonomi terhadap perekonomian Indonesia. *Jurnal Ilmiah CIVIS*, 1(2), 100–119.
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2), 1–10.
- Ukwadinamor, C., & Oduguwa, A. (2020). Impact of Work Overload and Work Hours on Employees Performance of Selected Manufacturing Industries in Ogun State. *IOSR Journal of Business and Managements and Management*, 22(11), 16–25.
- Unguren, Engin., & Serdar Arslan. (2021). The Effect of Role Ambiguity and Role Conflict on Job Performance in The Hotel Industry: The Mediating Effect of Job Satisfaction. *Tourism & Management Studies*, 17 (1), 45-58.
- Wijayanto, H., & Ode, S. (2019). Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia. *Administratio: Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan*, 10(1), 1–8.

LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian

Kepada

Yth. Responden

Ditempat

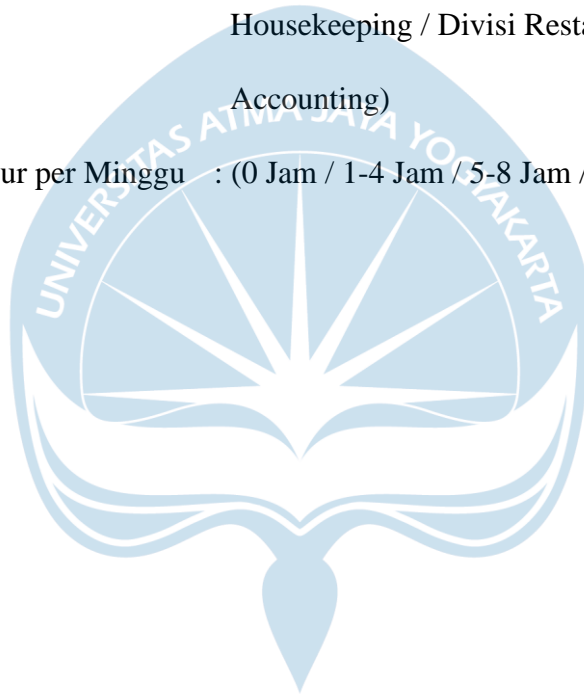
Perkenalkan nama saya Ruben Raka Aditya, mahasiswa program studi Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir dengan judul “Pengaruh Faktor Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Treepark Apartment and Service Karawang”. Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk mendapatkan respon dari karyawan di perusahaan Treepark Apartment and Service. Oleh karena itu, mohon bantuan dan kesedian Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu dengan mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

Ruben Raka Aditya

A. Informasi Demografis

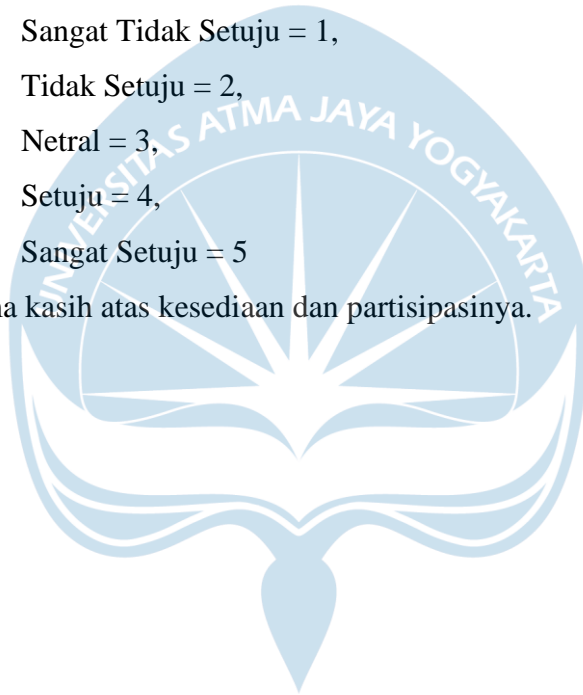
- Status Karyawan : (Tetap / Kontrak)
- Jenis Kelamin : (Laki-laki / Perempuan)
- Usia : (21-30 Tahun / 31-40 Tahun / >40 Tahun)
- Tingkat Pendidikan : (SMA / D3 / S1 / S2)
- Jabatan : (Divisi Selling / Divisi Engineering / Divisi Housekeeping / Divisi Restaurant / Divisi Accounting)
- Lembur per Minggu : (0 Jam / 1-4 Jam / 5-8 Jam / 9-12 Jam)



B. Kuesioner Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Sebelum anda mengisi kuesioner ini, mohon membaca petunjuk pengisian berikut:

1. Bacalah dengan cermat setiap pertanyaan yang diberikan.
2. Mohon berikan jawaban sesuai dengan fakta yang ada.
3. Jawaban yang telah diberikan akan dijaga kerahasiaannya.
4. Berilah tanda ceklis (✓) pada pilihan jawaban yang paling sesuai
5. Jawablah setiap pertanyaan atau pernyataan berikut menggunakan skala yang tersedia sebagai berikut:
 - Sangat Tidak Setuju = 1,
 - Tidak Setuju = 2,
 - Netral = 3,
 - Setuju = 4,
 - Sangat Setuju = 5
6. Terima kasih atas kesediaan dan partisipasinya.



1. Ambiguitas Peran

Merupakan sebuah keadaan dimana tidak ada informasi yang jelas, yang dibutuhkan oleh seseorang mengenai peran tertentu. Ambiguitas peran biasanya terjadi karena gambaran kerja yang tidak jelas dan tidak ada standar yang jelas untuk suatu pekerjaan.

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<p>Saya kurang memahami tujuan perusahaan karena tidak disampaikan dengan jelas.</p> <p><i>The goals of the department are not clearly stated.</i></p>					
<p>Tidak tersedia bantuan dan dukungan dalam melakukan pekerjaan saya yang cukup berat.</p> <p><i>My job requires too much effort and support which are not available to me.</i></p>					
<p>Saya sering mengalami stres karena prosedur yang tidak jelas sehingga dapat mempengaruhi kinerja.</p> <p><i>I am under stres most of the time due to unclear procedures that could affect my performance.</i></p>					
<p>Peran yang membingungkan membuat saya merasa tidak memiliki kemampuan atau keahlian.</p> <p><i>This company really deprives the best in me because of role confusion.</i></p>					
<p>Saya merasa bahwa setiap orang lebih suka memaksakan diri peran individu daripada mengikuti peran mereka dalam perusahaan.</p> <p><i>I feel that everyone prefers to impose themselves with regards to their perceived individual roles than</i></p>					

<i>following what should be their organizational roles.</i>					
<p>Saya merasa sulit untuk menetapkan langkah-langkah dalam menjalankan pekerjaan dengan benar.</p> <p><i>I feel that it is difficult to establish a clear path that I need to do with my job properly.</i></p>					
<p>Saya tidak diberikan masukan yang cukup dalam menentukan tujuan di divisi kerja.</p> <p><i>I don't have enough input in dividing my work-unit goals.</i></p>					
<p>Struktur unit kerja saya tidak jelas dan membuat saya kurang berkontribusi dalam perkembangan perusahaan.</p> <p><i>The structure of my work units is not clear which reduces my contribution in enhancing the organizational performance.</i></p>					
<p>Saya sering merasa kebingungan dalam menentukan prioritas tugas yang harus dicapai.</p> <p><i>I am often confused in setting the priorities of task to be achieved</i></p>					

2. Keterampilan yang Kurang Dimanfaatkan

Hal ini mengacu pada sebuah kondisi dimana tenaga kerja memiliki keahlian atau keterampilan, serta pengalaman kerja yang lebih besar dibanding dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi, sehingga menyebabkan tenaga kerja merasa menjadi setengah pengangguran.

Pernyataan	1	2	3	4	5
	STS	TS	N	S	SS
<p>Saya merasa bahwa pekerjaan ini tidak memberikan ruang bagi saya untuk berkembang secara pribadi.</p> <p><i>My job does not offer me the opportunity to grow as a person.</i></p>					
<p>Saya merasa bahwa saya dapat memberikan lebih dari yang diharapkan, tetapi saya tidak diberikan kesempatan.</p> <p><i>I felt that I can perform more than expected but I am not given chances.</i></p>					
<p>Saya merasa pengetahuan, keterampilan dan kemampuan saya akan stagnan selama bekerja disini.</p> <p><i>I feel that my knowledge, skill and abilities will stagnate as long as I am here.</i></p>					

3. Beban Kerja Berlebih

Hal ini merupakan sebuah persepsi karyawan dimana mereka memiliki lebih banyak beban atau pekerjaan yang harus diselesaikan dibandingkan dengan ketersediaan waktu untuk mengerjakannya.

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<p>Konsentrasi dan kinerja saya terganggu karena harus bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang terlalu banyak.</p> <p><i>I am responsible to accomplish too many tasks which affect my concentration and performance.</i></p>					
<p>Saya hampir menerima semua jenis tugas dan pekerjaan bahkan jika saya merasa lelah walaupun akan mempengaruhi kinerja saya.</p> <p><i>I would accept almost any type of job assignment even if I feel tired in order to maintain my performance at higher level.</i></p>					
<p>Saya terlibat dalam berbagai tugas atau pekerjaan dan memegang terlalu banyak peran.</p> <p><i>I am involved in various responsibilities and hold too many roles.</i></p>					

4. Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada perilaku seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan tertentu, serta menurut standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<p>Saya tidak sengaja melakukan beberapa kesalahan ketika harus bekerja di bawah tekanan.</p> <p><i>I make some errors unintentionally when I am under pressure.</i></p>					
<p>Kinerja saya menurun karena tidak ada standar yang adil dalam pembagian tugas dan tanggung jawab.</p> <p><i>My performance reduced because of lack of equitable standard in distributing of the tasks and responsibilities.</i></p>					
<p>Kinerja saya dipengaruhi oleh upaya perencanaan dan pengendalian organisasi.</p> <p><i>My performance has been affected by organization's planning and control efforts.</i></p>					
<p>Saya selalu dapat berbicara dengan seseorang di tempat kerja jika saya memiliki masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.</p> <p><i>I can always talk with someone at work if I have a work-related problem.</i></p>					

Jawaban Responden

Ambiguitas Peran (X1)									T o t a l	Kemampuan yang Kurang Dimanfaatkan (X2)			T o t a l	Beban Kerja Berlebih (X3)			T o t a l	Kinerja (Y)				T o t a l
X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9		X 1	X 2	X 3		X 1	X 2	X 3		X 3	X 4	X 5	X 6	
1	2	1	2	2	2	2	2	1	15	1	1	1	3	2	2	1	5	2	1	1	2	6
2	2	2	2	2	3	1	1	1	16	1	1	1	3	2	2	2	6	2	2	2	1	7
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8
2	2	2	2	3	2	2	2	2	19	2	2	2	6	2	2	1	5	2	2	2	2	8
2	1	2	2	1	1	1	1	1	12	1	1	4	6	1	1	1	3	2	1	2	1	6
2	2	2	2	1	1	1	1	1	13	2	1	2	5	1	1	2	4	2	2	2	2	8
2	1	1	2	1	1	1	1	1	11	1	1	1	3	1	2	1	4	1	1	1	1	4
1	1	2	4	1	1	1	1	1	13	2	1	1	4	2	2	4	8	2	2	2	3	9
2	2	2	2	2	2	1	1	1	15	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	4	7
2	2	2	2	1	1	1	1	1	13	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	3	9
4	1	1	2	1	2	1	2	2	16	1	1	1	3	2	2	1	5	1	1	1	1	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	3	1	1	2	4	2	1	2	4	9
2	2	2	2	1	1	1	2	1	14	1	2	1	4	2	2	2	6	2	2	2	2	8
2	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	3	4	1	1	6	2	2	4	3	11
2	3	2	2	3	2	2	2	2	20	2	2	4	8	4	4	3	11	2	4	2	4	12

4	2	1	2	3	1	1	1	1	1	6	1	1	1	3	5	1	2	8	3	2	2	4	1
1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	8	3	3	3	9	3	4	3	0	4	2	2	3	1
2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	7	2	2	2	6	2	2	2	6	4	2	3	4	1
2	2	4	2	3	2	1	1	4	4	2	2	2	1	5	4	4	2	0	4	1	1	3	9
1	1	3	3	3	2	1	3	1	1	8	1	1	3	5	1	3	1	5	3	3	3	3	1
4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	7	3	3	4	1	4	3	4	1	4	3	3	4	1
4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	1	5	4	4	1	3	5	3	3	1
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1
3	3	2	2	4	1	3	2	2	2	2	3	4	3	1	3	4	3	1	2	2	3	4	1
2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	6	3	3	3	9	4	2	2	4	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	2	1	1	4	2	1	2	5	2	2	2	2	8
1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	4	6	1	1	1	4	7
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	3	7	3	2	2	2	9
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	9	2	2	2	6	2	2	2	6	4	2	2	3	1
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	3	2	1	2	5	1	2	1	1	5
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	9	3	3	3	9	3	4	3	0	4	4	4	4	1
2	3	4	5	4	2	4	3	5	5	3	4	5	4	1	4	5	3	1	4	4	4	4	1
2	3	4	5	4	3	4	3	4	4	2	4	5	4	1	4	5	3	2	4	4	4	4	6
2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	0	2	3	2	7	3	3	3	9	3	3	2	4	1
2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	8	2	2	4	8	4	3	2	9	4	2	2	5	1
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	2	2	2	6	1	2	1	1	5
3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	8	3	2	2	7	2	2	2	4	1
3	2	4	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	8	3	2	2	7	2	2	2	4	0
										4													1

1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	4	2	1	2	5	1	1	1	3	6	
1	1	2	1	3	1	2	2	2	1	5	1	2	1	4	4	4	4	1	2	1	1	1	4	7



Hasil Uji Validitas

Validitas X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.551**	.392*	.301	.238	.242	.282	.366*	.331*	.512**
	Sig. (2-tailed)		.000	.012	.059	.140	.133	.078	.020	.037	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.551**	1	.648**	.576**	.552**	.445**	.655**	.514**	.575**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.004	.000	.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.392*	.648**	1	.698**	.562**	.530**	.581**	.647**	.737**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.301	.576**	.698**	1	.383*	.551**	.659**	.637**	.648**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.059	.000	.000		.015	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.238	.552**	.562**	.383*	1	.356*	.631**	.526**	.603**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.140	.000	.000	.015		.024	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

X1.6	Pearson Correlation	.242	.445**	.530**	.551**	.356*	1	.650**	.739**	.627**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.133	.004	.000	.000	.024		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.282	.655**	.581**	.659**	.631**	.650**	1	.838**	.831**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.078	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.366*	.514**	.647**	.637**	.526**	.739**	.838**	1	.720**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.020	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.9	Pearson Correlation	.331*	.575**	.737**	.648**	.603**	.627**	.831**	.720**	1	.880**
	Sig. (2-tailed)	.037	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total_X1	Pearson Correlation	.512**	.776**	.837**	.789**	.697**	.736**	.882**	.862**	.880**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Validitas X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.851**	.632**	.921**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.851**	1	.632**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.632**	.632**	1	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40
Total_X2	Pearson Correlation	.921**	.925**	.842**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

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

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

Validitas X3

Correlations

		RX3.1	RX3.2	RX3.4	R_Beban_Kerja_Berlebi
RX3.1	Pearson Correlation	1	.625**	.478**	.851**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000
	N	40	40	40	40
RX3.2	Pearson Correlation	.625**	1	.531**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40
RX3.4	Pearson Correlation	.478**	.531**	1	.773**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000
	N	40	40	40	40
R_Beban_Kerja_Berlebi	Pearson Correlation	.851**	.876**	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

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



Validitas Y

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.544**	.631**	.481**	.835**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000
	N	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.544**	1	.752**	.324*	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.041	.000
	N	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.631**	.752**	1	.402*	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.010	.000
	N	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	.481**	.324*	.402*	1	.711**
	Sig. (2-tailed)	.002	.041	.010		.000
	N	40	40	40	40	40
Total_Y	Pearson Correlation	.835**	.804**	.852**	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

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

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

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16.43	40.558	.408	.926
X1.2	16.60	38.400	.724	.909
X1.3	16.33	34.892	.779	.903
X1.4	16.20	35.754	.718	.908
X1.5	16.23	37.666	.611	.915
X1.6	16.60	37.785	.666	.911
X1.7	16.68	34.892	.841	.899
X1.8	16.55	35.433	.816	.901
X1.9	16.60	33.990	.835	.899

Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	4.07	3.969	.822	.774
X2.2	4.03	3.717	.819	.774
X2.3	4.00	4.359	.657	.918

Reliabilitas X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	4.75	3.679	.639	.682
X3.2	4.93	3.404	.677	.639
X3.4	5.03	4.640	.560	.769

Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	7.28	6.358	.676	.729
Y.2	7.60	6.862	.643	.747
Y.3	7.63	6.856	.739	.709
Y.4	6.75	7.167	.465	.837

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.220	.941		2.360	.024
	Total_X1	.203	.099	.407	2.048	.048
	Total_X2	.363	.222	.314	1.635	.111
	Total_X3	.215	.171	.179	1.258	.217

a. Dependent Variable: Total_Y

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.220	.941		2.360	.024
	Total_X1	.203	.099	.407	2.048	.048
	Total_X2	.363	.222	.314	1.635	.111
	Total_X3	.215	.171	.179	1.258	.217

a. Dependent Variable: Total_Y

Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	318.444	3	106.148	30.557	.000 ^b
	Residual	125.056	36	3.474		
	Total	443.500	39			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), R_Beban_Kerja_Berlebih,
R_Kemampuan_Yang_Kurang_Dimanfaatkan, R_Ambiguitas_Peran

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.718	.695	1.864

a. Predictors: (Constant), R_Beban_Kerja_Berlebih,
R_Kemampuan_Yang_Kurang_Dimanfaatkan, R_Ambiguitas_Peran