

FAKTOR PENYEBAB PENURUNAN KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA PADA PERUSAHAAN SWASTA DI LUBUK BASUNG SUMATERA BARAT

Abdi Fadhlan ¹⁾

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

E-mail: abdifadhlan@uinib.ac.id

Abstract - The company's goals do not only depend on modern equipment, good facilities and infrastructure, but also depend on the humans who carry out this work. The success of a company is strongly influenced by its human resources which are the driving force of the company. Quality human resources can be seen from one of them how the output is displayed. Therefore, companies must pay attention to the actions and needs of their employees in order to provide work results that are in accordance with company expectations. This study aims to see how workload and job relations are mediated by job stress on employee performance. The sample size for this study was 100 respondents, employees of PT. Karya Agung Megah Utama by collecting data through questionnaires. Structural Equation Model (SEM) - Partial Least Squares was used to analyze the data in this report (PLS). The following are the findings of this study: 1) Workload has a positive but not significant effect on employee performance. 2) Workload has a positive and significant effect on work stress. 3) Job satisfaction has a positive and significant effect on job stress. 4) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. 5) Job stress has a positive and significant effect on employee performance. 6) The effect of workload on employee performance is mediated by job stress. 7) The effect of job satisfaction on employee performance is mediated by job stress.

Keywords: *workload, job relations, work stress, employee performance*

Abstrak - Tujuan perusahaan tersebut tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang baik, tetapi juga tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan ini. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya yang merupakan sebagai penggerak perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari salah satunya bagaimana keluarannya ditampilkan. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan tindakan dan kebutuhan pekerjanya agar dapat memberikan hasil kerja yang sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana beban kerja dan *job relation* dimediasi oleh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Besar sampel untuk penelitian ini adalah 100 responden karyawan PT. Karya Agung Megah Utama dengan pengumpulan data melalui kuisioner. Structural Equation Model (SEM) - Partial Least Squares digunakan untuk menganalisis data dalam laporan ini (PLS). Berikut temuan dari penelitian ini: 1) Beban kerja memberikan pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Beban kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja. 3) Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stress kerja. 4) Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 5) Stres kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 6) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh stres kerja. 7) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh stres kerja.

Kata Kunci : *beban kerja, job relation, stres kerja, kinerja karyawan*

1. Latar Belakang

Sebagai sumber daya manusia, karyawan adalah salah satu aset utama dibandingkan faktor-faktor produksi lainnya, yaitu penggerak dalam operasi perusahaan. Pada setiap karyawan, terdapat berbagai perilaku yang diiringi dengan berbagai kebutuhan yang ingin diwujudkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan perilaku dan kebutuhan-kebutuhan dari karyawan yang dimilikinya agar tercapainya hasil kerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya sebagai penggerak organisasi. Kualitas dari

sumber daya, salah satunya dilihat dari bagaimana keluarannya ditampilkan. Menurut (Jex, 1998; Lepine, J dan Lepine, M, 2005; Kahya, 2007; Eatough, Miloslavac, dan Johnson, 2011; Bruggen, 2015) Kinerja karena begitu pentingnya bagi bisnis yang mungkin menjadi salah satu variabel yang paling relevan diselidiki dalam manajemen dalam dekade terakhir. Peningkatan kinerja akan berdampak positif bagi perusahaan, namun perusahaan harus mampu memahami bagaimana perilaku dan tindakan karyawan akan membantu perusahaan mencapai target yang optimal.

Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar dihasilkan sumber daya manusia yang kompeten. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang terkait dengan hasil dan kesuksesan perusahaan. Dalam konteks ini, pertanyaan yang sering dibesarkan adalah dampak dari beban kerja pada kinerja karyawan (Bruggen, 2015).

Hubungan kerja karyawan juga merupakan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa hubungan yang paling penting dapat dimiliki oleh seorang individu adalah dengan rekan kerja mereka (Struthers, Dupuis, Eaton 2005; Biggs, Swailes, dan Baker, 2016) dan hubungan kerja dapat digambarkan sebagai interaksi antara individu dan rekan kerja, supervisor mereka dan organisasi mereka.

Output karyawan akan mendapat manfaat dari hubungan kerja yang baik antara rekan kerja, bawahan. Jika hubungan kerja tidak berjalan dengan baik, maka dapat menyebabkan ketidakkonsistenan pada beban kerja, yang dapat menyebabkan hasil kerja yang buruk. Maka dari itu, tidak hanya pekerja tetapi semua pihak terkait harus membangun dan menjaga hubungan kerja yang baik.

Kinerja, juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja serta banyak faktor lainnya, dapat dilihat sebagai suatu kegiatan di mana seorang individu mampu berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan kepada dia, tunduk pada batasan-batasan normal wajar pemanfaatan sumber daya yang tersedia (Jamal, 1984; Yozgat, Yurtkoru, Bilginoglu, 2013).

Didasarkan pada definisi ini, stres kerja dapat menghasilkan konsekuensi yang merugikan bagi individu maupun perusahaan karena memiliki efek menurunkan tingkat motivasi dan kinerja, dan meningkatkan perputaran karyawan (Montgomery, Blodgett, dan Barnes, 1996; Yozgat, Yurtkoru, Bilginoglu, 2013). Dampak stress kerja yang berlebihan akan dapat berakibat buruk pada kinerja para pegawai oleh karena itu dibutuhkan suatu usaha untuk mencegah dan menanggulangnya antara lain yaitu dengan menggunakan sumber-sumber positif yang ada disekitar pegawai tersebut yaitu dengan dukungan sosial (*social support*). Dukungan sosial ini sangat diperlukan pegawai untuk meminimalisir timbulnya stress kerja. Dukungan sosial ini bisa berasal dari beban kerja, dan berasal dari luar beban kerja seperti masalah keluarga dan juga lingkungan tempat tinggal.

PT. Karya Agung Megah Utama, terletak di kecamatan lubuk basung, kabupaten Agam, Provinsi Sumatera Barat, bergerak dalam

industri kelapa sawit. Hak Guna Usaha (HGU) mencakup wilayah seluas 1.250 Ha.

Tabel dibawah ini menunjukkan seberapa baik PT. Karya Agung Megah Utama telah memenuhi target produksi kelapa sawit selama 5 (lima) tahun terakhir:

**Tabel 1 Pencapaian Target
PT. Karya Agung Megah Utama**
(dalam jumlah ton)

Tahun	Aktualisasi Crop Production
2012	19.487,953
2013	16.916,300
2014	13.073,190
2015	11.109,920

Sumber: PT. Karya Agung Megah Utama, 2016

Berdasarkan tabel tersebut, produksi panen (*crop production*) pada PT. Karya Agung Megah Utama mengalami penurunan setiap tahun selama 4 (lima) tahun terakhir yaitu tahun 2012, 2013, 2014, dan 2015. Penurunan volume produksi dimulai pada tahun 2013 dengan penurunan sebesar 2.571,653 dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Selanjutnya hasil panen mengalami penurunan sebesar 3.843,11 ton pada tahun 2014 dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Dan dibandingkan dengan tahun sebelumnya, produksi panen menurun sebesar 1.963,27 ton. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Karya Agung Megah Utama belum memberikan kinerja yang maksimal. Beban kerja, *job relation*, dan stres kerja diduga menjadi penyebabnya.

Selain informasi di atas, penulis telah melakukan studi lapangan dan berkonsultasi dengan pihak terkait tentang staf perusahaan. Berdasarkan hasil studi lapangan yang dilakukan kepada pihak terkait, output dari karyawan PT. Karya Agung Megah Utama memang mengalami penurunan. Hal ini terlihat dari produksi panen yang terus menurun dari tahun ke tahun. Beberapa peramalan masa depan, seperti permintaan pasar dan kondisi cuaca, digunakan untuk menentukan target output. Oleh karena itu, target tahunan tidak persis sama. Akan tetapi, seperti terlihat dari data yang disajikan di atas, produksi panen terus menurun. Pihak perusahaan menyatakan bahwa penurunan produksi panen setiap tahun disebabkan oleh beban kerja karyawan yang berlebihan, hubungan kerja (*job relation*) antar karyawan yang buruk, dan stres kerja.

Fakta-fakta yang ada di perusahaan didasarkan pada studi lapangan yang penulis lakukan bahwa karyawan tertentu pada

perusahaan memiliki beban kerja yang tinggi dan hubungan kerja yang kurang baik. Sebuah lahan perkebunan misalnya, terbagi menjadi beberapa blok lahan tanam, seperti blok A dan blok B. Ada lima atau enam orang pemanen dan satu mandor di setiap blok. Namun mandor di blok B memberikan tugas tambahan kepada beberapa staf dari blok A untuk bekerja di blok B tanpa memberitahu mandor di blok A. Hal ini juga terjadi di sejumlah blok lain.

Makalah ini bertujuan menguji faktor penyebab penurunan kinerja pada PT. Karya Agung Megah Utama. Implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat diimplementasikan pada berbagai perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain dari itu, dalam kontribusi keilmuan semoga dapat menambah literasi bagi para peneliti selanjutnya serta dapat mengeksplorasi lebih lagi dalam hal pengembangan beban kerja, *job relation*, stress kerja dan kinerja karyawan.

2. Kajian Pustaka

Kinerja adalah tindakan dan perilaku yang di bawah kendali individu yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi (Rotundo dan Sackett, 2002; Bruggen, 2015). Menurut (Wetzels, Ruyter, dan Bloemer, 2000; Knight, Kim, dan Cruisinger, 2007) kinerja ditandai sebagai tingkat dimana karyawan melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan tugas. Menurut (Jamal, 1984; Yozgat, Yurtkoru, Bilginoglu, 2013) kinerja dapat digambarkan sebagai tindakan dimana seseorang dapat secara efektif melakukan misi yang ditugaskan kepadanya, tunduk pada batasan yang biasa dari penggunaan sumber daya yang tersedia secara wajar.

Dari beberapa literatur yang ada terdapat beberapa penelitian yang meneliti tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beban kerja (Bruggen, 2015), stres kerja (Yozgat, Yurtkoru, Bilginoglu, 2013), hubungan kerja (Litwin, 2015), kepuasan kerja (Khan, Nawaz, Aleem, dan Hamed, 2012), dan berbagai macam variabel lainnya. Dari beberapa penelitian tersebut, penulis hanya melakukan penelitian pada variabel beban kerja, stres kerja, dan hubungan kerja yang mempengaruhi kinerja. Dikarenakan, fenomena yang terjadi pada objek penelitian tersebut berhubungan dengan ketiga variabel yang akan diteliti. (Carmeli, 2003; Yozgat, Yurtkoru, dan Bilginoglu, 2013) menekankan bahwa karyawan dengan tingkat intelijen tinggi dapat mengelola emosi mereka dalam hal mempertahankan keadaan mental positif yang dapat menyebabkan peningkatan kinerja.

2.1. Beban Kerja

Beban kerja adalah kegiatan yang memerlukan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik atau psikologis (Dhania, 2010; Suarhana, dan Riana, 2016). Beban kerja didefinisikan sebagai persyaratan fisik dan mental yang berkaitan dengan tugas-tugas atau kombinasi dari tugas (Gudipati, 2014; Suarhana, dan Riana, 2016). (Hariyati, 2011; Suarhana, dan Riana, 2016) menyatakan beban kerja bisa juga didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau usaha yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Banyak studi mengaitkan beban kerja yang tinggi dengan stres (Frankenhaeuser, 1986; Bruggen, 2015) yang ditimbulkan oleh baik jumlah yang dihadapkan dengan tugas atau kesulitan tugas (Shaw, dan Weekley, 1985; Bruggen, 2015).

Dalam sebuah hubungan yang positif antara beban kerja dan kinerja diasumsikan bahwa individu memerlukan tingkat stres atau tantangan tertentu, untuk diaktifkan dan untuk melakukan kinerja terbaik mereka (Merelman, 1997; Bruggen, 2015). Kinerja individu rendah pada tingkat beban kerja rendah, tingkat menengah pada beban kerja yang moderat, dan tertinggi pada tingkat tinggi dari beban kerja (Jamal, 2007; Bruggen, 2015). Hanya beberapa laboratorium penelitian mendukung bentuk hubungan ini (Arsenault dan Dolan, 1983; Kahn dan Long, 1988; Bruggen, 2015). Dalam literatur (Muse, dan Feild, 2003; Bruggen, 2015) meninjau hanya 13 persen dukungan dari studi empirik hubungan yang positif antara beban kerja dan stres kerja dan kinerja.

2.2. Job Relation

Tiga tingkat kerangka pertama kali diusulkan oleh (Kochan, McKersie, dan Cappelli, 1984; Litwin, 2015) dan diuraikan dalam (Kochan, Katz, dan McKersie, 1986; Litwin, 2015). Tingkat bawah kerangka, yang penulis beri label tingkat "kerja", mengacu pada kegiatan-kegiatan tersebut melalui pekerja dan supervisor mereka berhubungan satu sama lain setiap hari (Katz, Kochan, dan Colvin, 2008; Litwin, 2015). Ini termasuk struktur formal partisipatif dan proses-proses melalui partisipasi dioperasikan seperti tim mandiri atau tim offline (Bailey, Berg, dan Sandy, 2001; Litwin, 2015).

Selain dari pembentukan struktur partisipatif formal maupun informal, tepat di atas tingkat tempat kerja. Sekarang umumnya disebut sebagai tingkat "fungsional" hubungan kerja, ini meliputi kontrak eksplisit atau implisit

menghubungkan pekerja kepada organisasi. Akhirnya, terletak di tingkat teratas kerangka tiga tingkat adalah apa yang disebut peneliti sebagai tingkat "strategis": strategi dan struktur yang mengerahkan pengaruh jangka panjang pada sifat hubungan antara perusahaan dan para pekerja (Kochan, McKersie, dan Cappelli, 1984; Litwin, 2015). Ini termasuk isu-isu yang berkaitan dengan strategi bisnis serta keputusan mengenai pekerjaan atau strategi SDM mengharuskan (atau diperbolehkan untuk) oleh pilihan strategis ini.

2.3. Stres Kerja

(Sager 1991; Yozgat, Yurtkoru, dan Bilginoglu, 2013) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi psikologis yang dialami individu ketika dihadapkan pada kebutuhan, tekanan dan peluang yang signifikan namun tidak dapat diprediksi. Stres kerja adalah perpanjangan dari stres umum, secara khusus akibat dari tugas kerja, tempat kerja, karakteristik pekerjaan, peran konflik, atau kemampuan pekerja (Jou, Kuo, Tang, 2013; Soran, Balkan, dan Serin, 2014). Menurut (Gaol, 2014) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja akan mempengaruhi organisasi dengan: meningkatkan ketidakhadiran, mengurangi komitmen kerja, peningkatan turn-over staf, merusak kinerja dan produktivitas, meningkatkan praktek kerja yang tidak aman dan tingkat kecelakaan, mempengaruhi perekrutan staf, merusak citra organisasi antara pekerja dan pihak eksternal (Leka, Griffiths, Cox, 2003; Soran, Balkan, dan Serin, 2014).

3. Implementasi Sistem dan Hasil Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas (re-estimasi terakhir)

Indikator	Beban Kerja	Job Relation	Stres Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0,681928			
X1.2	0,892737			
X1.3	0,753500			
X2.1		0,869561		
X2.2		0,766931		
X2.3		0,831547		
X2.4		0,703304		
X2.5		0,853147		
X3.1			0,798706	
X3.2			0,786690	
X3.3			0,806191	
X3.4			0,854449	
X3.5			0,797824	
X3.6			0,813241	
X3.7			0,642129	
Y1				0,660961
Y2				0,774227
Y4				0,695158
Y5				0,729704
Y6				0,660961

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa setelah dilakukan proses re-estimasi didapatkan hasil semua indikator dari variabel yang diteliti telah memenuhi persyaratan (lebih dari 0,6).

Tabel 3
AVE (re-estimasi terakhir)

Variabel	AVE
Beban Kerja	0,609922
Job Relation	0,651657
Stres Kerja	0,621008
Kinerja Karyawan	0,513002

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa skor AVE dari masing-masing variabel yang diteliti juga telah memenuhi persyaratan (lebih dari 0,5).

Tabel 4
Akar Kuadrat AVE Dengan Nilai Korelasi Antar Konstruk

Konstruk	KK	SK	BK	JR
KK	0,761241			
SK	0,106170	0,788040		
BK	0,041695	0,310270	0,780975	
JR	0,731099	0,361684	-	0,807252

Untuk menilai validitas dari penelitian ini diukur berdasarkan *convergent validity*. Penelitian ini juga menggunakan *discriminant validity* yang digunakan untuk menunjukkan bahwa konstruk atau variabel *laten* memprediksi ukuran pada suatu konstruk dengan konstruk lainnya. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Pada tabel 4 nilai perbandingan dari nilai akar AVE memperlihatkan bahwa masing-masing dari nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel laten memiliki *discriminant validity* dan *convergent validity* yang baik.

Uji Reliabilitas

Tabel 5
Uji Reliabilitas Composite Reliability

Konstruk	Composite Reliability
Beban Kerja	0,822438
Job Relation	0,902905
Stres Kerja	0,807661
Kinerja Karyawan	0,919350

Tabel 6
Uji Reliabilitas Cronbachs Alpha

Konstruk	Cronbachs Alpha
Beban Kerja	0,673793
Job Relation	0,864893
Stres Kerja	0,683394
Kinerja Karyawan	0,898414

Berdasarkan tabel 5 dan 6 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *composite reliability* dan

cronbach alpha dari setiap variabel yang diukur mempunyai nilai lebih besar dari 0,6, sehingga indikator yang digunakan dalam variabel penelitian tersebut dapat dikatakan reliabel.

Uji Goodness-Fit Model (R^2)

Tabel 7 Hasil Uji R Square

Konstruk	R-Square
KK	0,581440
SK	0,367204

Tabel di atas menunjukkan model pengaruh beban kerja dan *job relation* terhadap kinerja karyawan memberikan nilai *R-square* sebesar 0,581440 yang dapat diartikan bahwa variabilitas konstruk kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk beban kerja dan *job relation* sebesar 58,1% sedangkan sisanya (41,9%) dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Dan model pengaruh beban kerja dan *job relation* terhadap stres kerja dan kinerja karyawan memberikan nilai *R-square* sebesar 0,367204 yang dapat diartikan bahwa variabilitas konstruk beban kerja dan *job relation* yang dapat dijelaskan oleh konstruk stres kerja sebesar 36,7%, sedangkan sisanya (63,3%) dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Uji Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 8

Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)
Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviasi (STDEV)	T Statistics (O/STERR)
BK → KK	0,008754	0,010748	0,058317	0,150113
BK → SK	0,310270	0,314716	0,073151	4,241504
JR → KK	0,692699	0,688378	0,049296	14,051857
JR → SK	0,361684	0,363926	0,070634	5,120561
SK → KK	0,106170	0,111531	0,053898	1,969835

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa beban kerja memberikan pengaruh yang positif tidak signifikan terhadap kinerja dimana nilai statistiknya $0,150113 < 1,96$ (t hitung $< t$ tabel). Selanjutnya untuk masing-masing variabel (*job relation*, stres kerja) terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung $> t$ tabel. Selanjutnya untuk masing-masing variabel (beban kerja, *job relation*) terhadap stres kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung $> t$ tabel.

Uji Pengaruh Mediasi

Tabel 9

Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)
Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviasi (STDEV)	T Statistics (O/STERR)
BK → KK	0,035447	0,045322	0,051548	0,687661
JR → KK	0,743935	0,736557	0,043496	17,103654

VAF (X1)	=	Pengaruh Tidak Langsung
		Pengaruh Langsung + Pengaruh Tidak Langsung
VAF (X1)	=	0,033109
		0,035447 + 0,033109
VAF (X1)	=	0,482948 x 100%
VAF (X1)	=	48,2948%

VAF (X2)	=	Pengaruh Tidak Langsung
		Pengaruh Langsung + Pengaruh Tidak Langsung
VAF (X2)	=	0,0384
		0,743935 + 0,0384
VAF (X2)	=	0,049084 x 100%
VAF (X2)	=	4,908382%

Dikarenakan terdapat dua variabel bebas dan dua hipotesis yang menyatakan hasil mediasi, maka penghitungan nilai VAF akan dilakukan dua kali untuk mengetahui nilai masing-masing variabel (Variabel beban kerja dan *job relation*). Berdasarkan penghitungan nilai VAF di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh efek mediasi secara parsial antara beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai mediasi 48,2948%. Selanjutnya, tidak ditemukan efek pengaruh mediasi untuk *job relation* terhadap kinerja karyawan dengan nilai mediasi 4,908382% $< 20\%$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis enam diterima dan hipotesis tujuh ditolak.

4. Penutup

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama.
2. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja PT. Karya Agung Megah Utama.
3. *Job relation* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama.
4. *Job relation* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja PT. Karya Agung Megah Utama.
5. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama.
6. Stres kerja memediasi secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama.
7. Stres kerja memediasi secara parsial pengaruh antara *job relation* terhadap kinerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama.

Pengelolaan yang baik dari perusahaan mengenai beban kerja, *job relation*, dan stres kerja akan berdampak sangat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Seperti halnya beban kerja, akan meningkatkan kinerja karyawan jika beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat dikelola dengan baik. Selain itu pengelolaan *job relation* juga akan berdampak kepada kinerja karyawan. Hubungan kerja yang baik antar karyawan maupun perusahaan akan menjadikan lingkungan dan suasana kerja menjadi lebih kondusif sehingga kinerja karyawan pun dapat meningkat. Dan yang tidak kalah pentingnya adalah pengelolaan stres kerja karyawan, apabila stres tidak dapat dikelola maka akan berdampak merusak (destruktif) tidak hanya bagi karyawan tetapi juga akan berdampak bagi perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan usaha lebih dalam mengelola hal tersebut dan juga seluruh pihak yang terkait yang pada akhirnya akan berdampak baik pada perusahaan.

Selain itu penulis juga menyarankan kepada pihak selain PT. Karya Agung Megah Utama, seperti peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian tentang kinerja karyawan bahwasanya tidak hanya beban kerja, *job relation*, dan stres kerja yang dapat mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan tetapi masih terdapat beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, agar didapatkan hasil yang general penelitian yang dilakukan bisa dilakukan pada objek yang juga bersifat general. Tidak terbatas pada hal itu saja, penelitian bersifat perbandingan antara satu objek dengan objek yang lain dengan jenis bidang usaha yang sama juga dapat menjadi hal yang menarik dalam melakukan penelitian tentang kinerja karyawan.

5. Pustaka

- [1] Arsenaault, A. and Dolan, S. (1983), "The role of personality, occupation and organization in understanding the relationship between job Stress, performance and absenteeism", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 56 No. 3, pp. 227-240.
- [2] Bailey, T., Berg, P., & Sandy, C. (2001). The effect of high-performance work practices on employee earnings in the steel, apparel, and medical electronics and imaging industries. *Industrial and Labor Relations Review*, 54(2A), 525_543.
- [3] Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2007), "The job demands-resources model: state of the art", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22 No. 3, pp. 309-328.
- [4] Bruggen, A., & Brügggen, A. (2015). An empirical investigation of the relationship between workload and performance. <http://doi.org/10.1108/MD-02-2015-0063>
- [5] Carmeli, A. (2003). The Relationship Between Emotional Intelligence and Work Attitudes, Behavior, and Outcomes: An Examination Among Senior Managers, *Journal of Managerial Psychology*, 18(8), pp.788-813. Cascio WF. *Managing human resources: Productivity, quality of life, profits*. McGraw-Hill Irwin. ;2006.
- [6] Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*. Vol 1(1), 15-23.
- [7] Eatough, E., Chang, C., Miloslavic, S. and Johnson, R. (2011), "Relationship of role stressors with organizational citizenship behavior: a meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 96 No. 3, pp. 619-632. *Employment Type Definitions & Benefits Eligibility Summary*. (2008, February 25). *Office of Human Resources*, p.2.
- [8] Frankenhaeuser, M. (1986), "A psychobiological framework for research on human stress and coping", in Appley, M.H. and Trumbull, R. (Eds), *Dynamics of Stress: Physiological, Psychological, and Social Perspectives*, Plenum, New York, pp. 101-116.
- [9] Gaol, J. L. (2014). *A to Z Human Capital*. Jakarta: Grasindo.
- [10] Gudipati, S., & Pennathur, A. (2004). *Workload Assesment Techniques for Job Design*. <http://www.semec.org.mx/archivos/6-9.pdf>.
- [11] Jamal, M. (1984). Job stress and Job Performance Controversy: An empirical Assessment, *Organizational Behavior and Human Performance*, 33, 1- 21.
- [12] Jex, S. (1998). *Stress and Job Performance: Theory, Research and Implications for Managerial Practice*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- [13] Jou, R.C., Kuo, C.W., Tang, M.L. (2013). A Study Of Job Stress And Turnover Tendency Among Air Traffic Controllers: The Mediating Effects Of Job Satisfaction. *Transportation Research Part E* 57,95-104.
- [14] Kahn, S. and Long, B. (1988). "Work related Stress, self-efficacy and well-being of female clerical workers", *Counseling Psychology Quarterly*, Vol. 1 Nos 2-3, pp. 145-153.
- [15] Kahya, E. (2007), "The effects of job characteristics and working conditions on job performance", *International Journal of*

- Industrial Ergonomics, Vol. 37 No. 6, pp. 515-523.
- [16] Katz, H. C., Kochan, T. A., & Colvin, A. J. S. (2008). *An introduction to collective bargaining and industrial relations* (4th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill/Irwin.
- [17] Knight, D. K., Christy, H. K., Knight, D. K., Kim, H., & Cruisinger, C. (2007). Examining the effects of role stress on customer orientation and job performance of retail salespeople.
- [18] Kochan, T. A., McKersie, R. B., & Cappelli, P. (1984). Strategic choice and industrial relations theory. *Industrial Relations*, 23(1), 16-39.
- [19] Kochan, T. A., Katz, H. C., & McKersie, R. B. (1986). *The transformation of American industrial relations*. New York, NY: Basic Books.
- [20] Leka, S., Griffiths, A., Cox, T. (2003). *Work organization and stress: Systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*. Protecting Workers Health Series No. 3.
- [21] Lepine, J., Podsakoff, N. and Lepine, M. (2005), "A meta-analytic test of the challenge stressor – hindrance stressor framework: an explanation of the inconsistent relationship among stressors and performance", *Academy of Management Journal*, Vol. 48 No. 5, pp. 764-773.
- [22] Litwin, A. S. (2015). Nose to Tail: Using the Whole Employment Relationship to Link Worker Participation to Operational Performance" *In Advances in Industrial and Labor Relations*.
- [23] Merelman, D. (1997), "Stressed", *Forbes*, Vol. 157 No. 11, pp. 20-21.
- [24] Muse, L., Harris, S. and Feild, H. (2003), "Has the inverted-U theory of stress and job performance had a fair test?", *Human Performance*, Vol. 16 No. 4, pp. 350-365.
- [25] Rotundo, M. and Sackett, P. (2002), "The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy capturing approach", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 No. 1, pp. 66-80.
- [26] Shaw, J. and Weekley, J. (1985), "The effects of objective work-load variations of psychological strain and post work-load performance", *Journal of Management*, Vol. 11 No. 1, pp. 87-99.
- [27] Soran, Semih., Balkan, M. Onur., Serin, M. Emin. (2014). Job Stress and Performance: The Mediating Effect of Emotional Intelligence. *European Journal of Business and Social Sciences*, Vol. 3, No. 5, pp. 67-75.
- [28] Suarathana, Jimmy. H.P., Riana, I. G. (2016). The Effect of Psychological Contract Breach and Workload On Intention to Leave: Mediating Role of Job Stress. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 219 pp. 717-723.
- [29] Wetzels, M., de Ruyter, K. and Bloemer, J. (2000), "Antecedents and consequences of role stress of retail sales persons", *Journal of Retailing and Consumer Services*, Vol. 7, pp. 65-75.
- [30] Yozgat, Ugur., Yurtkoru, Serra., Bilginoglu, Elif. (2013). Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul: examining the moderating role of emotional intelligence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 75 pp. 518-524.