



---

## Pengaruh Work Overload terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Pondasi Maju Bersama Medan

---

### INFO PENULIS

Agus Susanto  
Institut Bisnis Informasi Teknologi Dan Bisnis  
[agus\\_susanto@itnb.ac.id](mailto:agus_susanto@itnb.ac.id)

### INFO ARTIKEL

ISSN: 2808-1307  
Vol. 4, No. 1, April 2024  
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

---

© 2024 Arden Jaya Publisher All rights reserved

---

### **Saran Penulisan Referensi:**

Susanto. A. (2024). Pengaruh Work Overload terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Pondasi Maju Bersama Medan. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4 (1), 216-226.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menilai dampak work overload terhadap kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan stres kerja sebagai variabel mediasi di PT Pondasi Maju Bersama Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, dan biasa disebut dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pekerja PT Pondasi Maju Bersama yang berjumlah 184 orang. Penelitian ini menggunakan prosedur pengambilan sampel acak dasar, sehingga menghasilkan jumlah sampel sebanyak 65 karyawan, yang merupakan tujuan penyelidikan. Penelitian ini menggunakan analisis rute dengan menggunakan pendekatan analisis data Structural Equation Modeling (SEM) dan Partial Least Squares (PLS). Temuan ini menunjukkan adanya hubungan langsung. Work overload yang berlebihan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan di PT Pondasi Maju Bersama Medan. Oleh karena itu, terdapat hubungan yang berbanding terbalik antara tingkat work overload dengan kinerja pegawai. Meningkatnya tuntutan pekerjaan memberikan dampak positif terhadap tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan di PT. Pondasi Maju Bersama Medan. Oleh karena itu, ketika tingkat work overload yang dialami karyawan semakin meningkat, maka tingkat stres kerja pun akan semakin besar. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pondasi Maju Bersama Medan. Oleh karena itu, terdapat korelasi positif antara tingkat stres kerja yang dialami karyawan dengan kinerjanya. stres kerja tidak menjadi mediator antara kelebihan pekerjaan dengan kinerja karyawan di PT Pondasi Maju Bersama Medan. Artinya, kerja berlebihan yang dilakukan pekerja di luar jam kerja yang telah ditentukan akan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai, serta meningkatnya stres kerja yang disebabkan oleh ekspektasi yang melebihi kemampuan orang tersebut.

**Kata kunci :** work overload, kinerja karyawan, stres kerja

### Abstract

This study aims to assess the impact of work overload on employee performance, while considering job stress as a mediating variable at PT Pondasi Maju Bersama Medan. This research employs both associative and quantitative approaches, and is commonly referred to as the quantitative method. The research population comprised all 184 workers of PT Pondasi Maju Bersama. The study employed a basic random sampling procedure, resulting in a sample size of 65 employees, which was the intended aim for the investigation. This study employs route analysis utilizing Structural Equation Modeling (SEM) and Partial Least Squares (PLS) data analysis approaches. The findings indicated a direct relationship. Excessive workload adversely affects the performance of employees at PT Pondasi Maju Bersama Medan. Consequently, there is an inverse relationship between the level of work load and employee performance. Increased job demands have a beneficial impact on the level of work-related stress experienced by employees at PT. Pondasi Maju Bersama Medan. Consequently, when the level of job overload experienced by employees increases, the level of work stress will also grow. Work stress positively impacts employee performance at PT. Pondasi Maju Bersama Medan. Therefore, there is a positive correlation between the level of job stress experienced by employees and their performance. job stress did not serve as a mediator between job overload and employee performance at PT Pondasi Maju Bersama Medan. This implies that excessive labor performed by workers outside of their designated working hours will result in a decline in employee performance, as well as an increase in work-related stress caused by expectations that exceed the person's capabilities.

**Keywords:** work overload, employee performance, work stress

### A. Pendahuluan

Melibatkan jasa profesional sumber daya manusia yang terampil dapat sangat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mengoptimalkan kinerja (Ballian, 2020). Keberhasilan perusahaan akan dipengaruhi oleh kinerja yang dihasilkan, yang bergantung pada ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten (Y. S. D. M. F. R. A. L. Nasib, 2023). Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan (Pebri, 2020). Dalam masa persaingan yang sangat ketat saat ini, keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kompetensi dan kinerja personelnya, meskipun terdapat sarana dan prasarana yang kuat (Nasib, 2019). Kedudukan pegawai dalam suatu perusahaan merupakan faktor penentu yang krusial dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Karyawan berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengontrol, yang secara aktif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi atau industri (Amelia, 2018). Ketika orang menunjukkan kinerja yang baik atau tinggi, hal itu memotivasi organisasi untuk mencapai tingkat keberhasilan yang diinginkan (Sari & Nasib, 2023). Sebaliknya jika kinerja pegawai menurun maka dapat berdampak buruk bagi organisasi (S. B. L. T. L. S. A. T. E. Wijaya, 2021).

Kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan dan pertumbuhan setiap organisasi (E. Wijaya, 2023b). Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk membina dan meningkatkan kinerja karyawannya (E. Wijaya, 2023a). Memaksimalkan kinerja sangat penting untuk meningkatkan pendapatan perusahaan (Susanto, 2020). Kinerja merupakan hasil usaha pegawai selama jangka waktu tertentu, diukur berdasarkan tolok ukur yang telah ditentukan seperti standar, target, sasaran, atau kriteria kinerja yang telah disepakati (Hou, 2022).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu work overload berlebih (Skogen, 2021). Sasaran penjualan perusahaan yang ambisius memerlukan kinerja puncak dari setiap aspek bisnis, termasuk work overload yang dialokasikan (Popovič, 2021). Hal ini memaksa karyawan untuk melakukan upaya tambahan untuk mencapai tujuan perusahaan. Harapan-harapan ini berpotensi mendorong upaya berlebihan dan mengurangi hasil kinerja karyawan (Cortese, 2021). Distribusi pekerjaan yang tidak seimbang dapat berkontribusi secara signifikan terhadap perasaan stres, terutama bila stres tersebut melampaui ambang batas sedang (Popovič, 2021). Akibat negatifnya antara lain ketidakbahagiaan kerja, yang pada akhirnya akan menimbulkan motivasi yang buruk (Gurning, 2019).

Menurut (Satrini et al., 2017) work overload yang berlebihan (*over load*) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau

pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Work overload yang berupa fisik biasanya dapat dilihat secara langsung, misalnya kelelahan, menurunnya tingkat produktivitas pekerja, kesalahan-kesalahan yang terjadi. Penanganannya dapat diambil tindakan secara langsung seperti istirahat sejenak dari pekerjaan, pemberian waktu makan dan minum. Hasil dari penanganannya pun dapat dirasakan secara langsung dan membutuhkan waktu yang relatif singkat. Work overload yang bersifat mental tidak dapat dilihat secara kasat mata. Penanganan work overload mental tidaklah semudah penanganan work overload fisik. Oleh karena work overload mental berkaitan dengan psikis seseorang, maka diperlukan pendekatan tersendiri sehingga diketahui apa penyebab work overload mental tersebut sehingga dapat diatasi. Hasil penelitian (Astuti & Palupiningdyah, 2018) menunjukkan bahwa semakin tinggi perusahaan memberikan work overload yang berlebihan kepada karyawan, maka kinerja karyawan dalam bekerja sehari-hari akan semakin menurun. Penelitian (Basirun et al., 2019) menyatakan bahwa variabel konflik pekerjaan (work conflict) dan penurunan fisik dan psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja dan hanya variabel pekerjaan berlebihan (overload) yang berpengaruh terhadap kinerja.

Stres kerja merupakan elemen penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh (Farisi & Pane, 2020), stres kerja mengacu pada keadaan atau situasi ketegangan yang berdampak pada emosi, proses kognitif, dan keadaan individu. Pekerja menghadapi tingkat stres terkait pekerjaan yang berbeda-beda. Setiap orang juga memilih tingkat stresnya sendiri. Dalam penelitian ini, kami menggunakan indikator work overload (Tahir et al., 2012), yang terdiri dari empat komponen: Permasalahan yang disebutkan adalah kelebihan work overload, beban fisik atau mental dan jam kerja tidak teratur.

Menurut temuan sebuah penelitian (Julvia, 2016), stres kerja memiliki dampak merugikan yang besar terhadap kinerja karyawan. Mengurangi stres terkait pekerjaan akan menghasilkan peningkatan produktivitas staf (F. R. A. L. S. S. Y. L. Nasib, 2023). Pada hakikatnya, tingkat stres kerja yang dialami individu mempunyai dampak besar terhadap kinerjanya. Meningkatnya tingkat stres kerja di kalangan pekerja dapat berdampak buruk pada keberhasilan perusahaan, karena dapat mengakibatkan berkurangnya kualitas layanan, peningkatan pergantian karyawan, reputasi dan citra perusahaan yang negatif, serta berkurangnya kepuasan karyawan (Pakpahan, 2021). Stres kerja dapat berdampak negatif pada kualitas fisiologis, psikologis, dan perilaku karyawan, sehingga menyebabkan penurunan antusiasme kerja (Nasib, 2020).

PT. Pondasi Maju Bersama Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pelayaran. Perusahaan tersebut memperkerjakan karyawan sebanyak 184 orang. Fenomena terkait kinerja karyawan adalah karyawan sering melakukan kesalahan pada saat bekerja, memiliki gerak kerja yang lambat, dan kurang mampu memahami tujuan dan sasaran yang diinginkan dicapai oleh perusahaan karena perusahaan ini kurang memberikan pelatihan bagi karyawan mereka. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, terdapat work overload yang tidak seimbang untuk setiap karyawan. Standar kerja diterima oleh staf yang pertama kali beradaptasi dengan *workstation* telah dilakukan sebelumnya dan telah disepakati oleh para pihak, tetapi dalam implementasinya sejalan dengan kemajuan perusahaan, terus berkembang dan perluasan jaringan bisnis membuat jumlah lapangan kerja lebih tinggi sehingga banyak pekerjaan yang harus dilakukan. Selain tingginya work overload yang dialami karyawan PT. Pondasi Maju Bersama yang saat ini sedang terjadi beberapa divisi seperti bagian keuangan sering mendapatkan jam lembur yang melebihi jam operasional kerja tetapi hal ini juga terjadi bagi karyawan lainnya. Seperti pada saat perusahaan melakukan suatu kegiatan atau event yang harus melibatkan seluruh karyawan yang ada. Hal ini membuat beberapa karyawan merasa stress dalam menghadapi pekerjaan yang di adakan oleh PT. Pondasi Maju Bersama.

Peneliti bermaksud mengukur kaitannya dengan kinerja karyawan, termasuk di dalamnya perilaku individu para karyawan di PT. Pondasi Maju Bersama serta bagaimana karyawan dapat menghindari work overload dan stres kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja di lingkungan perusahaan.

## **B. Metodologi**

Penelitian ini bersifat asosiatif dan kuantitatif. Untuk menganalisis hubungan atau keterkaitan antara variabel, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya (Unaradjan, 2013). Metode ini disebut metode kuantitatif karena melibatkan data numerik dan analisis menggunakan statistik. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT. Pondasi Maju Bersama yang berjumlah 184 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik basic

random sampling yaitu metode Slovin untuk memilih total 184 siswa secara acak. Kami memperoleh proyeksi 65 siswa sebagai ukuran sampel yang diinginkan untuk penyelidikan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data SEM PLS (Structural Equational Modelling) dengan tujuan untuk melakukan analisis rute. Analisis ini biasa disebut dengan analisis multivariat generasi kedua. Analisis persamaan struktural dilakukan dengan mempertimbangkan banyak faktor yang memungkinkan terciptanya model pengukuran dan model struktural secara simultan. Model pengukuran digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk membandingkan hipotesis dengan model prediksi (analisis kualitatif). Teks selanjutnya menguraikan model dan metodologi yang digunakan untuk menganalisis data menggunakan model SEM-PLS (Ghazali, 2013).

#### 1. Analisis Model Pengukuran (*outer model*)

Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikatornya.

- a. *construct reliability and validity* (Validitas dan reliabilitas konstruk)
- b. *Discriminant validity* (validitas diskriminan)
- c. *Composite reliability*
- d. *Cronbach's Alpha*

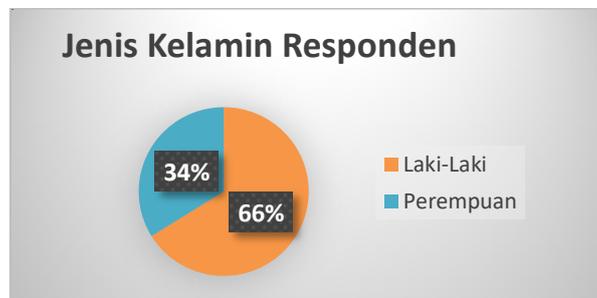
#### 2. Analisis Model Pengukuran (*inner model*)

Analisis inner model biasanya disebut dengan (inner relation, structural model, dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten yang didasarkan pada substantive theory.

- a. R-square
- b. F-square
- c. Uji Hipotesis : Dalam menguji hipotesis bisa dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas.

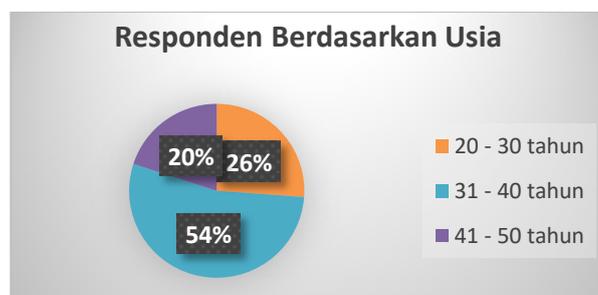
### C. Hasil dan Pembahasan

#### Deskripsi Responden



**Gambar 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

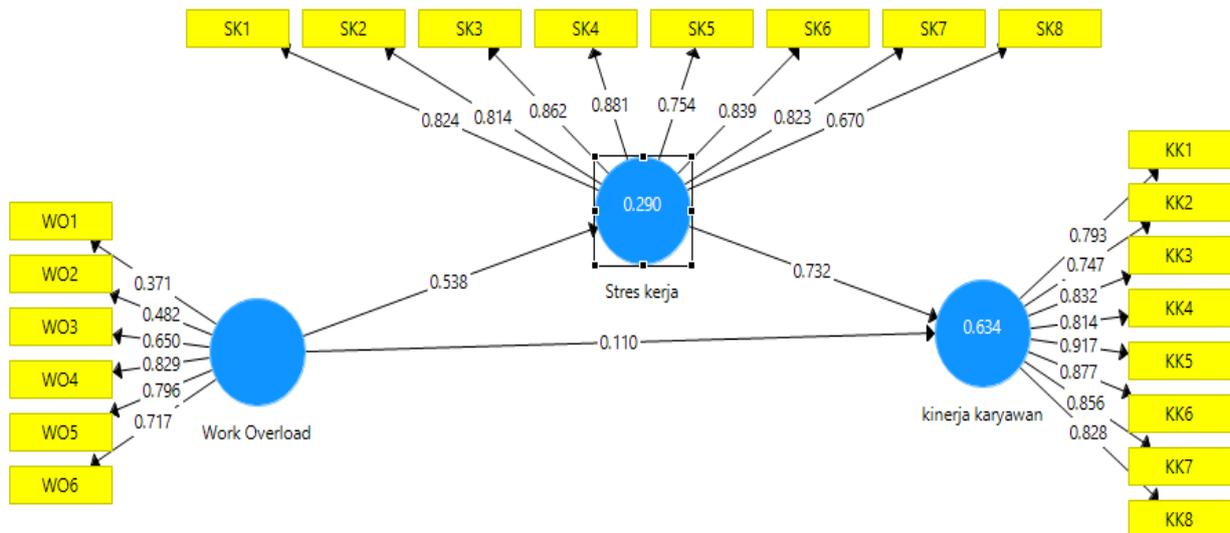
Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yakni sebesar 43 responden dengan persentase 66%. Sedangkan responden perempuan yakni sebesar 22 responden dengan persentase 34%.



**Gambar 2 : Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan tabel diatas diketahui tentang usia karyawan yang menunjukkan bahwa usia karyawan dengan rentang usia 20 - 30 tahun tahun sebanyak 43 responden atau 23%, karyawan dengan rentang usia 31 - 41 tahun sebanyak 84 responden atau 45% dan karyawan dengan rentang usia 42 - 56 tahun sebanyak 60 responden atau 32%.

Outer Model



Tabel 1: Convergen Validity

Item Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	R- Kritis	Keterangan
Y1	0,793	0,244	Valid
Y2	0,747	0,244	Valid
Y3	0,832	0,244	Valid
Y4	0,814	0,244	Valid
Y5	0,917	0,244	Valid
Y6	0,877	0,244	Valid
Y7	0,856	0,244	Valid
Y8	0,828	0,244	Valid
Item Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	R- Kritis	Keterangan
X.1	0,371	0,244	Valid
X.2	0,482	0,244	Valid
X.3	0,650	0,244	Valid
X.4	0,829	0,244	Valid
X.5	0,796	0,244	Valid
X.6	0,717	0,244	Valid
Item Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	R- Kritis	Keterangan
Z1	0,824	0,244	Valid
Z2	0,814	0,244	Valid

Item Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	R- Kritis	Keterangan
Z3	0,862	0,244	Valid
Z4	0,881	0,244	Valid
Z5	0,754	0,244	Valid
Z6	0,839	0,244	Valid
Z7	0,823	0,244	Valid
Z8	0,670	0,244	Valid

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa seluruh indikator memenuhi nilai di atas loading faktor yaitu 0,244 artinya indikator pada penelitian ini sudah memenuhi / Valid.

**Tabel 2 : Hasil Discriminant Validity**

Variabel/Konstruk	Crombach's Alpha	rho_A	Composite Realibity	AVE	Hasil Uji
Work Overload (X)	<b>0,961</b>	<b>0,982</b>	<b>0,984</b>	<b>0,914</b>	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	<b>0,981</b>	<b>0,954</b>	<b>0,961</b>	<b>0,779</b>	Reliabel
Stres Kerja (Z)	<b>0,952</b>	<b>0,967</b>	<b>0,968</b>	<b>0,752</b>	Reliabel

Tabel di atas menampilkan hasil uji validitas diskriminan. Disajikan perhitungan cross loading yang menunjukkan bahwa nilai cross loading masing-masing indikator pada variabel work overload, kinerja pegawai, dan stres kerja melebihi nilai cross loading variabel laten. Instrumen penelitian dianggap mempunyai validitas diskriminan karena semua nilai di atas kriteria 0,5%.

**Tabel 3 Hasil R Square**

	R-Square	R-Square Adjust
Kinerja Karyawan (Y)	0,849	0,845
Stres Kerja (Z)	0,557	0,529

Berdasarkan tabel yang tersedia dapat disimpulkan bahwa work overload mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja yang ditunjukkan dengan nilai r-square sebesar 0,849. Hal ini menunjukkan bahwa 84,9% varians nilai work overload dapat dikaitkan dengan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hanya 1% varians yang dapat dikaitkan dengan variabel lain, sedangkan sisanya sebesar 57,7% dapat dijelaskan oleh stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut cukup signifikan. Sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 4 Hasil F Square**

	Work Overload	Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Work Overload	-	1,299	1,127
Stres Kerja	-	-	1,189
Kinerja Karyawan	-	-	-

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji Smart PLS menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai hubungan yang signifikan. Berdasarkan kriteria penarikan, nilai f2 sebesar 0,35 menunjukkan adanya pengaruh yang cukup besar (positif) dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

**Tabel 5 Direct Effect / Patch Coefficient**

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	Statistik (IO/STDEV)	P Values
X -> Z	0,833	0,829	0,034	24,280	<b>0,000</b>
X -> Y	0,206	0,209	0,033	0,276	<b>0,305</b>
Z -> Y	0,099	1,105	0,468	1,347	<b>0,219</b>

1. Pengaruh work overload berlebih terhadap kinerja pegawai diwakili oleh koefisien jalur sebesar 0,206. Hal ini menunjukkan adanya korelasi negatif antara work overload dengan kinerja pegawai PT, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat work overload maka kinerja pegawai PT semakin menurun. Menetapkan landasan untuk kemajuan bersama Medan. Nilai p kurang dari 0,05, menunjukkan kemungkinan yang signifikan.
2. Hubungan antara work overload dengan stres kerja adalah positif kuat dengan koefisien jalur sebesar 0,833. Hal ini menunjukkan adanya korelasi positif antara jumlah work overload dengan tingkat stres kerja pegawai PT. Menetapkan landasan untuk kemajuan bersama Medan. Nilai p kurang dari 0,05, menunjukkan kemungkinan yang rendah.
3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan diwakili oleh koefisien jalur sebesar 0,099. Hal ini menunjukkan adanya korelasi negatif antara tingkat stres kerja yang dialami karyawan dan kinerjanya. Semakin tinggi tingkat stres kerja maka kinerja karyawan semakin menurun. Nilai p-value sebesar 0,219 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05.

**Tabel 7. Indirect Effect**

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	Statistik (IO/STDEV)	P Values
X -> Z -> Y	0,289	1,105	0,468	1,347	<b>0,219</b>

Dampak work overload yang berlebihan terhadap kinerja karyawan, yang dimediasi oleh stres terkait pekerjaan, diwakili oleh koefisien jalur sebesar 0,289. Pengaruh work overload terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja tidak signifikan secara statistik, hal ini ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar 0,219 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Artinya jika karyawan melakukan pekerjaan berlebihan di luar jam kerja regulernya, maka hal tersebut akan menyebabkan penurunan kinerja dan berkontribusi terhadap tingkat stres mereka secara keseluruhan. Karyawan menghadapi work overload yang berlebihan ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuannya.

### Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung *Work Overload* memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pondasi Maju Bersama Medan. Artinya semakin tinggi *work overload* maka kinerja karyawan akan menurun. Penelitian ini didukung hasil kajian sebelumnya oleh (Gibran & Suryani, 2019) yang juga mengakui bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel work overload terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah dengan nilai t hitung sebesar -0,362 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti pengaruh work overload terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan. Hasil penelitian (Nahrisah et al., 2021) work overload yang terjadi di dunia kerja akan memberikan dampak negatif kepada karyawan, manajemen perusahaan harus segera mengatasi hal ini agar kinerja karyawan tetap terjaga. Kelebihan work overload adalah tekanan tugas dan tanggung jawab ekstra dalam suatu organisasi yang terjadi ketika seorang karyawan harus menyelesaikan beberapa tugas secara bersamaan dengan durasi yang singkat. Permintaan pekerjaan yang berlebihan dapat menjadi hambatan bagi retensi karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas organisasi (Karatepe, 2013). Sebaliknya, tertanamnya pekerjaan adalah indikator utama retensi karyawan yang memberikan penjelasan yang integratif dan luas tentang keputusan untuk tinggal (Kim & Kim, 2024).

Dalam hal ini, karyawan PT. Pondasi Maju Bersama merasakan adanya pengaruh negative antara work overload berlebih atau work overload dengan kinerja karyawan. Dikarenakan setiap jenis divisi memiliki work overload yang berbeda-beda. Hal ini menjadikan tingkat work

overload yang dimiliki masing-masing responden berbeda, sehingga work overload yang dinyatakan sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat mendominasi. Work overload di kantor yang dikerjakan setiap hari tergolong besar, sehingga membutuhkan tambahan waktu dan personil untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada PT. Pondasi Maju Bersama Medan. Temuan ini juga secara tidak langsung menunjukkan bahwa semakin tinggi work overload yang tanggung setiap karyawan maka kinerja pegawai akan semakin menurun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung *Work Overload* memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja karyawan pada PT. Pondasi Maju Bersama Medan. Artinya semakin tinggi work overload yang dirasakan karyawan maka stres kerja akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu menurut (Satrini et al., 2017) *work overload* mempunyai pengaruh positif terhadap stres kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi nilai *work overload* maka stres kerja semakin tinggi. Penelitian ini memberi petunjuk pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan selalu kekurangan waktu. Hasil penelitian (Damayanti et al., 2021) menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian (Dhania, 2010) membuktikan bahwa work overload yang berlebih berpengaruh pada stres kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis (Maharani & Budianto, 2019) diperoleh nilai-nilai yang menunjukkan bahwa work overload berpengaruh langsung terhadap stres kerja pada perawat rawat inap dalam di BLUD RSUD Kota Banjar dengan besaran pengaruh langsung sebesar 19,3%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 19,3\% = 80,7\%$ ) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Individu yang mengalami beban berlebih dalam pekerjaan akan mengalami kecemasan, tidak puas dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif sehingga mampu menimbulkan stres kerja. Pekerjaan berlebih merupakan suatu pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan dimana karyawan dituntut untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan dengan batas waktu tertentu sedangkan hal tersebut melebihi kemampuan karyawan yang bersangkutan. Pekerjaan yang terlalu banyak akan mengakibatkan ketidak mampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Karyawan akan merasa lelah ketika pekerjaan yang diberikan melebihi batas kemampuannya, kondisi seperti ini akan menimbulkan stress pada karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pondasi Maju Bersama Medan. Artinya semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Husain, 2019) menyatakan bahwa Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. Dan juga sejalan dengan penelitian (Chandra, 2017) yang menyatakan hasil persamaan regresi linier berganda diketahui work overload berpengaruh negatif terhadap kinerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Terjadinya hubungan positif antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pondasi Maju Bersama dikarenakan setiap jenis divisi memiliki work overload yang berbeda-beda. Hal ini menjadikan tingkat stress yang dimiliki masing-masing responden berbeda, sehingga work overload yang dinyatakan sebagai variabel yang mempengaruhi stress kerja tidak mendominasi. Selain itu yang mengakibatkan kinerja karyawan tetap stabil adalah karyawan masih mendapatkan apresiasi dan motivasi. Dengan memberikan apresiasi, karyawan akan merasa dihargai dan mereka akan kembali menemukan motivasinya untuk bekerja di perusahaan. Apresiasi dalam bentuk apapun tentu akan sangat bermakna bagi karyawan. Saat ini perusahaan telah bisa memberikan apresiasi dalam bentuk pujian, pemberian bonus, insentif, atau bahkan hadiah.

Secara tidak langsung stres kerja tidak memediasi work overload terhadap kinerja karyawan pada PT. Pondasi Maju Bersama Medan. Artinya jika karyawan terlalu banyak melakukan pekerjaan diluar jam kerja maka kinerja karyawan akan menurun ditambah lagi stres kerja yang dirasakan karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang diluar kemampuan karyawan tersebut. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian (Nasution, 2023) yang menyatakan bahwa

Stres kerja tidak hanya berdampak negatif, tetapi juga berdampak untuk penurunan kinerja karyawan, selain itu stres terbagi dua, yaitu Eustress (stres yang dapat merangsang kinerja seseorang dan secara positif dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik) dan Distress (stres yang menghasilkan efek negatif pada kesehatan dan kinerja karyawan). Stres yang berlebihan mungkin menyulitkan seseorang untuk menangani tempat kerja mereka. Akibat dari stres kerja yang dialami karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Orang yang mengalami stres akan merasakan kekhawatiran yang berat,

dampaknya mereka akan mudah tersinggung serta menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Hal ini membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja dan tertekan, kondisi yang seperti ini tentu menjadikan karyawan stres. Beberapa karyawan terlihat semakin menurun kinerjanya, biasanya akan ditandai dengan karyawan yang menjadi malas, tidak peduli dengan tanggung jawab yang diberikan. Stres adalah reaksi umum pada manusia ketika mereka tidak dapat menyeimbangkan tujuan mereka dengan kenyataan.

#### D. Kesimpulan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa work overload yang berlebihan berdampak buruk secara langsung terhadap kinerja staf di PT Yayasan Maju Maju Bersama Medan. Oleh karena itu, terdapat hubungan yang berbanding terbalik antara tingkat work overload dengan kinerja pegawai. Work overload yang berlebihan berkorelasi langsung dengan meningkatnya stres kerja pada karyawan PT Yayasan Moving Forward Medan. Oleh karena itu, jika tingkat work overload yang dialami karyawan meningkat maka tingkat stres kerja pun akan meningkat. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Yayasan Maju Bersama Medan. Oleh karena itu, terdapat korelasi positif antara tingkat stres kerja yang dialami karyawan dengan kinerjanya. Stres kerja tidak menjadi mediator antara work overload dengan kinerja karyawan di PT. Landasan Maju Bersama Medan. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja yang berlebihan di luar jam kerja normal dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan sehingga memperparah stres yang mereka rasakan akibat ekspektasi kerja yang melebihi kapasitasnya. Penulis menyarankan untuk meringankan work overload pegawai dengan cara membagi tugas sesuai tanggung jawab utama yang diakui. Selain itu, perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan melalui penilaian produktivitas, menawarkan insentif, dan meminimalkan beban karyawan agar dapat menyelaraskan kinerja karyawan dengan tujuan perusahaan secara efektif.

#### E. Referensi

- Amelia, N. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Perkebunan Nisantara Iv Medan. *Prosiding Seminar Nasional Sinastekmapan*, 1(November), 186–197.
- Astuti, N., & Palupiningdyah. (2018). The Effect Of Work Overload On Job Performance With Emotional Exhaustion As Mediating Variable (Study At Employee Of Production Department Pt. Royal Korindah Purbalingga). *Management Analysis Journal*, 7(2), 85–92.
- Ballian, W. H. H. N. M. S. S. H. (2020). Analysis Of Reward , Work Environment , Job Promotion And Supporting Facilities Towards Job Satisfaction. *International Journal Of Innovative Science And Research Technology*, 5(4), 167–171.
- Basirun, B., Yuniar, I., & Agustin, I. M. (2019). Enfluence Of Workplace Conflicts, Role Overload To Physical Decline, Psychological And Nurse Performance In Muhammadiyah Hospitals At Kebumen District Central Java. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Keperawatan*, 14(1). <https://doi.org/10.26753/jikk.V14i1.267>
- Chandra, R. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 670–678.
- Cortese, E. I. F. S. M. L. G. A. M. M. V. R. M. Z. C. G. (2021). Workload, Techno Overload, And Behavioral Stress During Covid-19 Emergency: The Role Of Job Crafting In Remote Workers. *Frontiers In Psychology*, 12(April), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655148>
- Damayanti, D., Rimadiaz, S., Haque, M. G., Sunarsi, D., Kosasih, & Kesumadewi, R. R. V. (2021). Peran Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance (Studi Pada Petugas Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum Jakarta) Diana. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(3), 192–206. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.5044930>
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan( Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus ). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar Of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 1(1), 29–42.
- Ghazali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21 Update Pls Regresi*.

- Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibran, S. K., & Suryani, I. (2019). Pengaruh Work Overload Dan Intimidasi Terhadap Kinerja Karyawan Account Officer Pt Bank Aceh Syariah. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 10(1), 22–35.
- Gurning, L. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karwayan Di Pt. Pondasi Maju Bersama Medan*. 2, 160–163.
- Hou, E. A. M. D. B. F. A. A. (2022). Effect Of Work Environment And Workload On Employee Satisfaction. *Jmari*, 3(1), 1–12.
- Husain, H. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar*.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1).
- Karatepe, O. M. (2013). Perceptions Of Organizational Politics And Hotel Employee Outcomes: The Mediating Role Of Work Engagement. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, 24(1).
- Kim, B.-J., & Kim, M.-J. (2024). The Influence Of Work Overload On Cybersecurity Behavior: A Moderated Mediation Model Of Psychological Contract Breach, Burnout, And Self-Efficacy In Ai Learning Such As Chatgpt. *Technology In Society*, 77. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2024.102543>
- Maharani, R., & Budiarto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal Of Managementreview*, 3(2), 327–332.
- Nahrisah, E., Murwani Muhar, A., Miraza, Z., Ramadani, F., & Bisnis, F. E. (2021). Dampak Work Overload Terhadap Stres Kerja Dan Turnover Intention Dengan Leadership Support Sebagai Variabel Moderasi. *Jamek (Jurnal Akuntansi Manajemen Dan Keuangan)*, 01(03), 131–139.
- Nasib. (2019). Optimalisasi Prestasi Kerja Melalui Peningkatan Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Vamrer Jaya Abadi Medan. *The 2nd Interntional Conference On Politics Of Islamic Development, April*, 192–201.
- Nasib. (2020). *Mengenal Dasar Manajemen*. Cv. Pena Persada.
- Nasib, F. R. A. L. S. S. Y. L. (2023). Impact Of Improving Organizational Climate , Employee Empowerment On Employee Engagement And Performance. *Journal Of System And Management Sciences*, 13(2), 273–284. <https://doi.org/10.33168/jsms.2023.0219>
- Nasib, Y. S. D. M. F. R. A. L. (2023). *Monogrof: Kajian Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Pendekatan Teoritis Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja*. Cv. Global Aksara Pers.
- Nasution, N. D. G. (2023). *Pengaruh Work Overload Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pks Sei Rokan Pt. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Pakpahan, A. F. V. A. R. K. E. H. S. D. R. (2021). *Kecemasan Karyawan Hotel Dampak Pandemi Covid 19 Dan Stres Kerja*. Global Aksara Pres. <https://doi.org/10.47655/dialog.v44i1.470>
- Pebri, N. A. R. S. S. P. (2020). Performance Optimization By Compensation , Organizational Commitmentand Job Promotion Towards Job Satisfaction. *International Journal Of Business And Management Invention Ijbmi*, 9(4), 37–42.
- PopoviĀ, A. B. M. Ācerne; A. (2021). Absorbed In Technology But Digitally Overloaded: Interplay Effects On Gig Workers’ Burnout And Creativity. *Information And Management*, 58(8), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.im.2021.103533>
- Popovi, A. B. M. C. A. (2021). Absorbed In Technology But Digitally Overloaded: Interplay Effects On Gig Workers’ Burnout And Creativity. *Information And Management*, 58(8), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.im.2021.103533>
- Sari, I., & Nasib. (2023). Pentingnya Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 5(2), 31–41.
- Satrini, I. D., Riana, I. G., & Subudi, I. M. (2017). Pengaruh Work Overload, Ambiguitas Peran Dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(3), 1177–1204.
- Skogen, K. H. K. R. B. C. (2021). Work Overload And Leader–Member Exchange: The Moderating Role Of Psychological Flexibility. *Journal Of General Management*, 46(3), 173–184. <https://doi.org/10.1177/0306307020942905>
- Susanto, H. K. S. A. T. E. W. (2020). The Role Of Employee Involvement Towards Corporate Performance At Pt. Tata Graha Stabat Asri Stabat. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.
- Tahir, S., Yusoff, R., Azam, K., Khan, A., & Kaleem, S. (2012). The Effects Of Work Overload On The Employees’ Performance In Relation To The Customer Satisfaction. *World Journal Of Social*

*Sciences*, 2(1), 174-181.

Unaradjan, D. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Atma Jaya.

Wijaya, E. (2023a). The Role Of Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Perceived Organizational Support (Pos) On Smes Performance By Mediation Of Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 7, 231-246. <https://www.jurnal.poltekapp.ac.id/index.php/jmil/article/view/1259>

Wijaya, E. (2023b). The Role Of Perceived Organizational Support (Pos) And Innovative Work Behavior (Iwb) On Smes Performance With Organizational Trust As Mediation Variable. *International Journal Of Social And Management Studies*, 4(1), 61-71.

Wijaya, S. B. L. T. L. S. A. T. E. (2021). Antecedents Employee Performance: A Perspective Reinforcement Theory. *Journal Of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4), 1-14.