

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

( Studi pada Ketua Rukun Tetangga Diwilayah Kecamatan Wiyung Surabaya )

**Rafaricha Berynda Setyawan<sup>1</sup>, Dr. Kristiningsih, SE, Msi<sup>2</sup>**

Email: [Beryndarafaricha@gmail.com](mailto:Beryndarafaricha@gmail.com) dan [kristiningsihamir017@gmail.com](mailto:kristiningsihamir017@gmail.com)

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Beban kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan dengan Stress kerja sebagai Variabel mediasi pada Ketua Rukun Tetangga Di Wilayah Kecamatan Wiyung Surabaya.

Metode penelitian ini adalah kuantitatif *Sampel Jenuh atau Sensus*. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada 31 responden penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi bertahap, sobel. Yang diolah menggunakan IBM SPSS Versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan sebagai ketua rukun tetangga (RT) di kecamatan Wiyung Surabaya. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan sebagai ketua rukun tetangga (RT) di kecamatan Wiyung Surabaya. Beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Stress kerja sebagai ketua rukun tetangga (RT) di kecamatan Wiyung Surabaya. Motivasi kerja memiliki tidak berpengaruh signifikan terhadap Stress kerja sebagai ketua rukun tetangga (RT) di kecamatan Wiyung Surabaya. Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan sebagai ketua rukun tetangga (RT) di kecamatan Wiyung Surabaya. Stress kerja dapat digunakan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan tidak memediasi Beban kerja terhadap Kinerja karyawan sebagai ketua rukun tetangga (RT) di kecamatan Wiyung Surabaya. Stress kerja dapat digunakan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan tidak memediasi Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan sebagai ketua rukun tetangga (RT) di kecamatan Wiyung Surabaya.

**Kata kunci:** Beban kerja dan Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Stress Kerja

**Abstract**

The aim of this research is to determine the effect of Workload and Work Motivation on Employee Performance with Work Stress as a Mediating Variable in the Head of Neighborhood Units in the Wiyung District, Surabaya).

This research method is quantitative, saturated sample or census. Questionnaires were distributed to 31 respondents. This research uses descriptive analysis techniques and gradual regression analysis, Sobel. Processed using IBM SPSS Version 20. The results of this study show that workload has no significant effect on employee performance as head of neighborhood association (RT) in Wiyung sub-district, Surabaya. Motivation has a positive and significant effect on employee performance as head of neighborhood association (RT) in Wiyung sub-district, Surabaya. Work load has a significant positive influence on work stress as head of the neighborhood association (RT) in Wiyung sub-district, Surabaya. Work motivation has no significant effect on work stress as head of the neighborhood association (RT) in Wiyung sub-district, Surabaya. Work stress does not have a significant effect on employee performance as head of the neighborhood association (RT) in Wiyung sub-district, Surabaya. Work stress can be used as a mediating variable which explains that it does

not mediate workload on employee performance as head of the neighborhood association (RT) in Wiyung sub-district, Surabaya. Work stress can be used as a mediating variable which explains that it does not mediate work motivation on employee performance as head of the neighborhood association (RT) in Wiyung sub-district, Surabaya.

**Keywords:** *Workload and Work motivation, employee performance, Work stress*

## **Pendahuluan**

Lembaga kemasyarakatan disebut juga lembaga merupakan mitra pemerintah desa yang dibentuk berdasarkan kebutuhan masyarakat. Lembaga kemasyarakatan yang dimaksud adalah RT. Karena RT menunjukkan bahwa lembaga merupakan bagian internal negara dalam melanggar dan menegakkan hukum. Tugasnya betapa pentingnya kegiatan RT bagi pemerintah provinsi, padahal RT merupakan bagian dari sistem negara. Namun, kegiatan RT sangat diperlukan ditingkat daerah untuk membantu pemerintah daerah dalam situasi saat ini masyarakat RT bersifat konsultatif dan koordinasi. Meskipun tugas laporan merupakan tugas setiap RT, namun masih kurang optimal dan lambat dalam artian dalam laporan harusnya dan terkadang data laporan masih kurang akurat, misalnya 2 x 24 jam identitas orang tertentu pertemuan itu tidak dicatat dalam (Rauf and Munaf 2018).

Menurut Sunyoto (2012) dalam (Maharani and Budianto 2019), "beban kerja berlebihan dapat menimbulkan stres kerja, mungkin karena tuntutan berlebihan, mungkin juga karena terlalu banyak pekerjaan". Beban yang berlebihan ini berdampak pada produktivitas karyawan, mengingat bahwa jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan. Keadaan ini dapat menimbulkan stress ditempat kerja karena diperlukannya pelayanan yang efisien dan efektif untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat.

Menurut hasil wawancara pada beberapa ketua rukun tetangga(RT) menunjukkan bahwa ada masalah dengan seberapa besar kecil beban kerja dari ketua rukun tetangga(RT) tidak berdampak pada kinerjanya. Selama ini beban kerja antar RT tidak sama tergantung pada situasi dan kondisi pada warganya masing – masing sehingga tidak berdampak pada kinerjanya.

Penyebab stress kerja berbeda – beda pada setiap profesi dan bergantung pada karakteristik pekerjaan dan lingkungan kontak sosial. Pekerjaan yang dilakukan mencakup sumber dan tingkat stress yang tinggi dan berbagai faktor secara umum. Beban kerja yang berlebihan dan kurangnya perlindungan sosial yang memadai menyebabkan stress kerja pada pegawai. Namun, ketika pegawai mengalami terlalu banyak stress, kinerja rendah karena stres menghalangi mereka untuk mengambil keputusan atau membuat mereka tidak mampu mengambil keputusan dan berperilaku tidak konsisten. Ketika kinerja puncak mencapai nol, pegawai akan mengalami gangguan dan depresi serta berhenti bekerja (Munandar, 2008).

Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa ketua rukun tetangga, terdapat ketidaknyamanan terhadap beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan karyawan tidak memaksimalkan potensi mereka., sehingga menyebabkan timbulnya stress kerja. Oleh karena itu, semakin beban kerjanya bertambah yang diberikan kepada ketua rukun tetangga(RT) berlebihan dan tidak sesuai dengan pekerjaan sehingga menambah stress kerja.

PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Ketua Rukun Tetangga Diwilayah Kecamatan Wiyung Surabaya )

Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja pegawai. Menurut Chukwuma dan Obienfuna (2014) dalam (Insan 2019), "Motivasi terdiri dari memulai perilaku, mempertahankannya, dan mengarahkan tindakan." Dengan demikian, keberhasilan suatu organisasi dalam memotivasi pegawai dapat berpengaruh positif terhadap semangat kerja mereka. Pegawai perlu memiliki keterampilan dan motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan dengan sukses setiap tanggung jawab yang dibebankan. Tujuan motivasi merupakan untuk meningkatkan efisiensi dan stress kerja pada pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat desa menurut (Nursalam, 2007) dalam (Insan 2019).

Menurut hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa ketua rukun tetangga(RT) menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seorang ketua rukun tetangga(RT) dalam bekerja akan mampu mendorong kinerja yang semakin meningkat yang menimbulkan semangat kerja. Motivasi kerja seorang ketua rukun tetangga(RT) dapat datang baik dari dalam dan luar pegawai. Jika tingkat stres kerja tinggi, dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai, sementara apabila tingkat stres kerja berkurang, kinerja pegawai cenderung meningkat.

Namun terdapat beberapa hasil dari penelitian eksperimen ini, yang bertentangan dengan hasil teoritis di atas. *Research gap* yang diperoleh didasarkan pada temuan penelitian ini bahwa beban kerja memengaruhi kinerja untuk memotivasi seluruh pegawai. Sifat berikutnya, dan ini bukan hanya soal waktu tetapi juga penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Chandra (2017), Sugiharjo dan Aldata (2018), Khasifah dan Nugrahe (2016), Nataria, Oktaviani (2017) dalam (Noverina, Susbiyani, and Sanosra 2020) membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja. Rolos, dkk (2018) dalam (Soni Kurniawan and Al Rizki 2022) ditemukan bahwa beban kerja memengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan seringkali berkorelasi negatif dengan kinerja mereka karena karyawan harus menyelesaikan dua atau lebih tugas sekaligus dan cara kerja yang baru seringkali memerlukan keterampilan baru yang belum dimiliki. Terlalu banyak pekerjaan dianggap sulit, sehingga lama - kelamaan akan merasa lebih baik secara fisik maupun mental seiring berjalannya waktu, sehingga dapat menurunkan kemampuan bekerja.

Penelitian Nanda (2014) dalam (Firdaus, Widyanti, and Khuzaini 2017), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ini sejalan dengan manfaat motivasi kerja, yaitu keinginan kerja dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap semangat mereka untuk bekerja. dan akan lebih terlibat dengan pekerjaannya.

Penelitian Wijaya dan Andreani (2015) dalam (Inaray, Nelwan, and Lengkong 2016), motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, motivasi bukanlah komponen terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Stress telah ditemukan memiliki efek positif pada kinerja, yaitu stress karyawan berada pada tingkat peningkatan pekerjaan, tantangan terkait pekerjaan menyebabkan ketegangan kerja, namun masih pada tingkat peningkatan kinerja. Dengan meningkatnya stress, kinerja seseorang karyawan cenderung meningkat hingga titik tertentu hingga kinerjanya menurun karena tidak dapat dipertahankan lagi. Stress membantu karyawan untuk mengerahkan potesinya penuh dengan mereka untuk berbagai tuntutan pekerjaan. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian Hidayati

(2019), Mahaputra dan Ardana et al (2020) dalam (Soni Kurniawan and Al Rizki 2022), stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tinggi rendahnya stress kerja yang berlangsung dalam jangka waktu lama dapat menurunkan kinerja karyawan, karena perasaan stress tersebut berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan teori Sasono (2004) dalam (Wirya and Andiani 2020), “negatif stress kerja yang tinggi menyebabkan penurunan efisiensi karyawan secara tajam”. Hal ini sejalan dengan penelitian Amalia (2016) dan Wala (2017), stress kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Wiyung adalah salah satu kecamatan di Kota Surabaya, provinsi Jawa Timur, Indonesia. Kawasan tersebut dulunya merupakan lahan pertanian, namun kini ini sebagian lahan pertanian pedesaan telah dimanfaatkan untuk pembangunan pemukiman. Ini disebabkan oleh adanya sebuah sekolah yang cukup besar di tepi jalan yang menghadap ke selatan. Pasar Wiyung, yang telah berdiri cukup lama, juga berlokasi di kawasan tersebut. (Wiyung,\_Surabaya n.d.).

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan masalah yang terkait dengan masalah beban kerja, motivasi kerja dan stress kerja dan kinerja ketua RT serta mengetahui dan menjelaskan beban kerja dan motivasi kerja, kinerja, dan stress kerja yang dialami Ketua RT, yang dapat menentukan keberhasilan dan pengembangannya mereka. Oleh karena itu, peneliti berupaya menganalisis pengaruh kondisi beban kerja dan motivasi terhadap kinerja dengan dimediasi stress kerja pada ketua rukun tetangga (RT) di kecamatan Wiyung Surabaya.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan berfokus pada pengujian data. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari tanggapan responde. Selanjutnya, untuk menentukan pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, data ini diolah menggunakan metode analisis regresi linier bertahap, analisis regresi mediasi (uji sobel), uji f, dan uji t, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. *Simple Random Sampling* adalah penentuan lokasi dan sampel secara acak dengan menentukan jumlah sampel yang akan diperiksa, kemudian memberikan nomor urut untuk setiap unit sampel yang diambil, yang memungkinkan untuk menggambarkan seluruh area penelitian yang terlibat dalam pengambilan sampel. Menurut Sugiyono (2012) dalam (Masturoh and Anggita 2018), “simple random sampling digunakan untuk memilih sampel dari suatu populasi memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dijadikan sampel”. Ketika populasi homogen, kerangka sampling simple biasanya digunakan. Semua anggota populasi menjadi anggota kerangka sampling. Untuk mewakili populasi dan wilayah secara keseluruhan, sampel dapat diambil secara acak dengan memilih individu dan lokasi sampel secara acak.

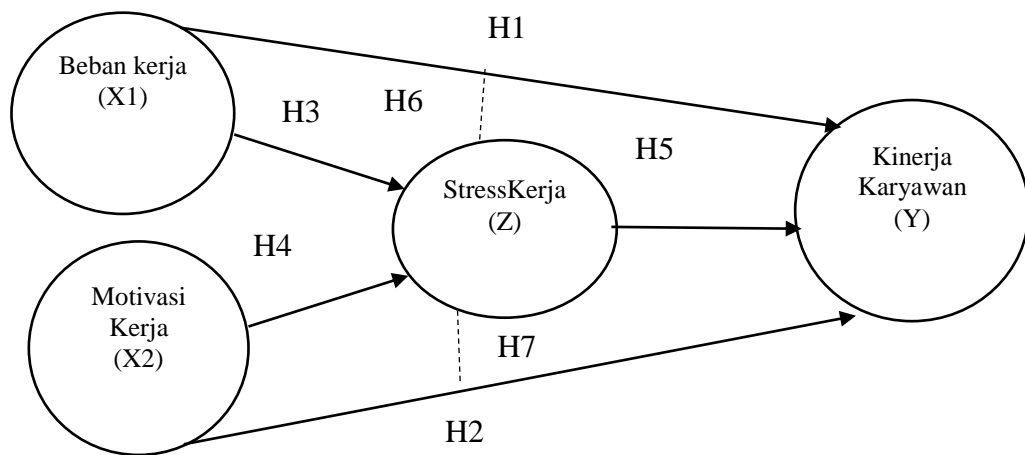
Menurut Sugiyono (2008) dalam (widiawati, Amboningtyas, Rakanita n.d.), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini ialah seluruh ketua rukun tetangga di Kecamatan Wiyung Surabaya yaitu 172 orang.

PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Ketua Rukun Tetangga Diwilayah Kecamatan Wiyung Surabaya )

**Hipotesis dan Model Analisis**

**Hipotesis**

- H<sub>1</sub> : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H<sub>2</sub> : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H<sub>3</sub> : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja
- H<sub>4</sub> : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja
- H<sub>5</sub> : Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan
- H<sub>6</sub> : Stress Kerja memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- H<sub>7</sub> : Stress Kerja memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan



**Uji Validitas Dan Reliabilitas**

**Uji Validitas**

Validitas menurut Arikunto (2016) dalam (Dewi 2021), “Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat validitas suatu instrumen”. Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur sesuai dengan tujuan pengukuran dan dapat mengukur dengan tepat apa yang sebenarnya ingin diukur.

**Uji Reliabilitas**

Ghozali (2013) dalam (Dewi 2021) “Uji reliabilitas merupakan uji yang mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan konsisten. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan satu atau satu kali pengukuran. Untuk mengukur item pernyataan, kuesioner dibagikan kepada responden dan skor dihitung dengan melihat hubungan antar nilai jawaban pada item pernyataan dengan menggunakan Cronbach Alpha dan SPSS.”.

**Teknik Analisis**

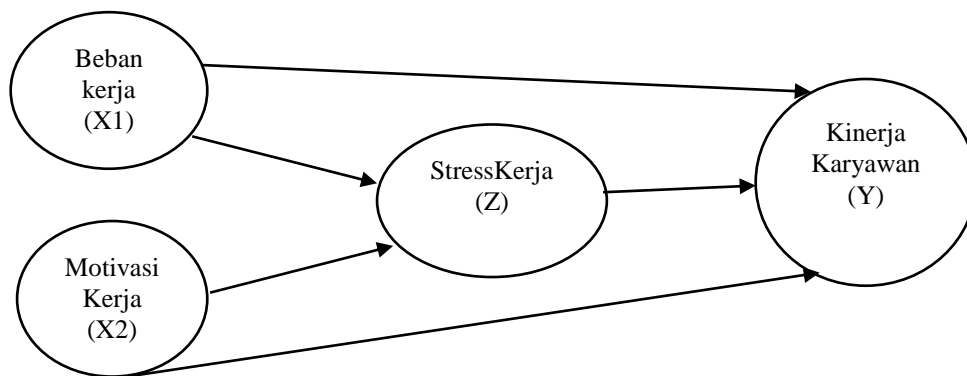
**Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif merupakan analisis data yang membahas nilai maksimal, minimal, mean, median, dan standar deviasi (jarak penyimpangan). Variabel penelitian termasuk Beban kerja, Motivasi kerja, Stress kerja dan Kinerja Karyawan. Statistik

deskriptif diberikan untuk membantu peneliti memberi pembaca informasi tentang variabel yang diteliti.

### Analisis Regresi Linear Bertahap

Analisis regresi bertahap adalah suatu proses semi-otomatis dalam pengembangan model statistik, yang melibatkan penambahan atau penghilangan variabel berdasarkan uji t-statistik dan estimasi koefisiennya. Apabila uji ini diterapkan dengan benar, regresi bertahap menyediakan informasi yang lebih kuat dibandingkan dengan metode lain. Metode ini efektif terutama ketika kita dihadapkan pada sejumlah besar variabel bebas. Analisis data ini hanya menambah kompleksitas pada model analisis dengan memasukkan variabel secara acak. Ketika ada beberapa variabel bebas, analisis regresi bertahap disarankan karena proses ini dilakukan secara otomatis tanpa bantuan manusia. Perlu diingat bahwa dalam regresi bertahap, variabel dapat ditambahkan atau dihapus dari himpunan variabel penjelas, dan keputusan tersebut bergantung pada statistik uji koefisien estimasi.



$$Z = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = \beta_0 + \beta_1 Z$$

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$$

#### Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

Z = Stress Kerja

X<sub>1</sub> = Beban Kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

$\beta$  = Koefisien regresi

$e$  = Error

#### Model Analisis Regresi Mediasi ( Uji sobel )

Variabel intervening (mediator) adalah variabel yang berada di antara variabel bebas dan terikat dan bertindak sebagai perantara antara keduanya. Variabel bebas tidak mempengaruhi munculnya variabel terikat secara langsung. Tes sobel menganalisis hubungan berdasarkan variabel penting mediator. Misalnya, pengaruh variabel A terhadap Variabel B ditransmisikan oleh M, yang berarti bahwa variabel M berfungsi sebagai perantara antara variabel A dan B. Oleh karena itu, uji sobel diperlukan untuk

PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Ketua Rukun Tetangga Diwilayah Kecamatan Wiyung Surabaya )

menentukan seberapa besar peran yang dimainkan oleh variabel M sebagai perantara antara variabel A dan B.

Rumus yang digunakan untuk perhitungan adalah :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

**Keterangan :**

$S_{ab}$  = Besar standar error pengaruh tidak langsung

$Sa$  = Standar error koefisien a

$Sb$  = Standar error koefisien b

b = Jalur variabel intervening dengan variabel terikat

a = Jalur variabel independen dengan variabel intervening

Sedangkan, nilai t dari koefisien ab harus dihitung menggunakan rumus berikut untuk mengevaluasi signifikan pengaruh tidak langsung:

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

**Uji Hipotesis**

**Uji Statistik t (Persial)**

Ghozali (2011) dalam (Dewi 2021), “Untuk menentukan apakah pengaruh parsial (individual) antara beban kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan benar-benar terjadi (siginifikan) koefisien regresi atau hanya diperoleh secara kebetulan, uji t digunakan.

**Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )**

Untuk mengetahui seberapa tepat atau cocok nilai perkiraan atau garis regresi dengan data sampel, menggunakan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

**Hasil dan Pembahasan**

Hasil dan data yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner yang akan diolah dengan menggunakan SPSS 20. Berdasarkan hasil penyebaran yang dilakukan diperoleh data mengenai kriteria responden, Identitas responden( Nama responden, Jabatan responden, Nama Kelurahan responden, Usia, Jenis kelamin, Pendidikan terakhir, Masa lama penjabat responden di Ketua Rukun Tetangga adalah semua variabel yang diidentifikasi dalam penelitian ini melalui analisis deskriptif. Berikut adalah data tabel mengenai kriteria dari responden :

**Tabel 4.1**  
**Usia Responden**

Usia	Jumlah	Presentase (%)
21 - 40 Tahun	2	6.5%
41 - 50 Tahun	15	48.4%
Lebih dari 50 Tahun	14	45.2%
Total	31	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Dari **Tabel 4.1** diatas menjelaskan bahwa Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa 15 orang ( 48,4%) dari responden berusia 41-50 tahun adalah yang paling banyak, dan 2 orang (6,5%) dari responden berusia 21-40 tahun adalah yang terendah. Jumlah responden > 50 tahun adalah 14 orang (45,2 persen).

**Tabel 4.2**  
**Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki – laki	29	93.5 %
Perempuan	2	6.5 %
Total	31	100 %

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Dari **Tabel 4.2** diatas yang terlihat dari responden laki – laki sebanyak 29 orang dan responden perempuan sebanyak 2. Oleh karena itu, hal tersebut menunjukkan dalam hitungan persen bahwa responden perempuan menunjukka 6,5 % dan responden laki-laki menunjukkan angka 93,5% dari 31 kuesioner yang tersebar.

**Tabel 4.3**  
**Masa lama bekerja responden**

Masa lama bekerja	Jumlah	Presentase (%)
Kurang dari 2 Tahun	10	32.3 %
2 - 5 Tahun	8	25.8 %
5 - 10 Tahun	13	41.9 %
Total	31	100 %

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan **Tabel 4.3** diatas, terdapat 10 responden dengan lama bekerja kurang 2 tahun atau kurang, atau 32,3 % responden, 8 responden dengan usia 2 tahun atau kurang dari 5 tahun atau 25,8 % responden. Dan 13 responden dengan usia 5 tahun atau kurang dari 10 tahun. Terlihat dari bahwa nama depan adalah 41,9 %. Oleh karena itu, survei ini didominasi oleh responden yang telah bekerja sebagai Ketua Rukun Tetangga (RT) selama 10 tahun. Pekerjaan sebagai Rukun Tetangga (RT) berjumlah 31 responden atau 100 % .

**Tabel 4.4**  
**Pendidikan Terakhir Responden**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
SMA / SLTA	30	96.8 %
Sarjana	1	3.2 %
Total	31	100 %

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan **Tabel 4.4** diatas terlihat bahwa pencapaian pendidikan akhir responden yang memiliki pencapaian pendidikan akhir SMA/SLTA. Proporsinya 96,8%, lulusan sarjana pada yang memiliki pencapaian pada pelatihan sebelumnya sebanyak 30 responden, 1 responden, dengan porsi 3,2% pendidikan terakhir responden didominasi oleh S1, dengan jumlah responden sedikitnya 1 orang dengan pangsa 3,2%.



PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Ketua Rukun Tetangga Diwilayah Kecamatan Wiyung Surabaya )

**Analisis Model atau Pengujian Hipotesis**

**Hasil Uji Instrumen**

**Hasil Uji Validitas**

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,535	0,000	Valid
	X1.2	0,563	0,000	Valid
	X1.3	0,775	0,000	Valid
	X1.4	0,778	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X1.1	0,836	0,000	Valid
	X2.2	0,799	0,000	Valid
	X2.3	0,842	0,000	Valid
	X2.4	0,868	0,000	Valid
	X2.5	0,781	0,000	Valid
	X2.6	0,772	0,000	Valid
	X2.7	0,864	0,000	Valid
	X2.8	0,712	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X2.9	0,738	0,000	Valid
	Y1	0,745	0,000	Valid
	Y2	0,684	0,000	Valid
	Y3	0,904	0,000	Valid
	Y4	0,807	0,000	Valid
Stress Kerja (Z)	Y5	0,776	0,000	Valid
	Z1	0,583	0,000	Valid
	Z2	0,667	0,000	Valid
	Z3	0,713	0,000	Valid
	Z4	-	0,000	Tdk Valid
	Z5	0,702	0,000	Valid

Sumber : Data Hasil olahan IBM SPSS V.20 (2024)

Berdasarkan **Tabel 4.5** terlihat bahwa nilai *Pearson Correlation* keseluruhan item pernyataan  $>0,4$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  (5%). Dari hasil analisis variabel Stress kerja (Z) item tidak valid sehingga dilakukan analisis validitas ulang dapat hasil sebagai berikut

		Z1	Z2	Z3	Z5	Stress Kerja
Z1	Pearson Correlation	1	,317	,258	,230	,583**
	Sig. (2-tailed)		,082	,161	,213	,001
	N	31	31	31	31	31
Z2	Pearson Correlation	,317	1	,517**	,242	,667**
	Sig. (2-tailed)	,082		,003	,189	,000
	N	31	31	31	31	31
Z3	Pearson Correlation	,258	,517**	1	,409*	,713**
	Sig. (2-tailed)	,161	,003		,022	,000

Z5	N	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,230	,242	,409*	1	,702**
Stress Kerja	Sig. (2-tailed)	,213	,189	,022		,000
	N	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,583**	,667**	,713**	,702**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31

Sumber : Data Hasil olahan IBM SPSS V.20 (2024)

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Beban kerja (X1)	0,660	Reabilitas Tinggi
Motivasi kerja (X2)	0,926	Reabilitas Tinggi
Kinerja karyawan (Y)	0,832	Reabilitas Tinggi
Stress kerja (Z)	0,656	Reabilitas Tinggi

Sumber : Data Hasil olahan IBM SPSS V.20 (2024)

Berdasarkan **Tabel 4.6** bahwa nilai Cronbach Alpha setiap variabel > 0,60, maka kuesioner tersebut dapat diterima atau reliabel. Ini menunjukkan bahwa item pertanyaan kuesioner untuk masing-masing variabel telah layak atau valid.

### Hasil Analisis Statistik Deskriptif

**Tabel 4.7**  
**Analisis Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja (X1)	31	5,00	18,00	13,7419	2,81624
Motivasi Kerja (X2)	31	9,00	45,00	36,0968	6,97307
Kinerja Karyawan (Y)	31	5,00	24,00	19,7419	3,18295
Stress (Z)	31	1,00	4,00	2,6452	,91464
Valid N (listwise)	31				

Sumber : Data Hasil olahan IBM SPSS V.20 (2024)

Melihat pada **Tabel diatas 4.7** Dapat dilihat bahwa sampel penelitian berjumlah 31 individu, masing – masing ditunjukkan dengan nilai N, seperti yang ditunjukkan dalam temuan tabel 4.3. Data dengan nilai terbesar 18 dan nilai yang terkecil 5 terdapat pada variabel Beban kerja (X1). Data tersebut mempunyai mean sebesar 13,7419 dan standar deviasi sebesar 2,81624. Oleh karena itu, 2,81624 adalah rata-rata deviasi Beban kerja.

Pada variabel Motivasi kerja (X2) memiliki nilai terbesar 45 dan terkecil 9. Dengan rata rata - rata 36,0968, dan deviasi standar 6,97307 jadi jarak rata – rata penyimpangan untuk Motivasi kerja senilai 6,97307.

PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Ketua Rukun Tetangga Diwilayah Kecamatan Wiyung Surabaya )

Pada variabel Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai terbesar 24 dan yang terkecil 5. Dengan rata – rata 19,7419 dan deviasi standar 3,18295. Jadi, jarak rata – rata penyimpangan untuk Kinerja karyawan (Y) senilai 3,18295.

Variabel terakhir yaitu Stress kerja (Z) menghasilkan nilai terbesar 4 dan nilai yang terkecil 1. Sedangkan untuk rata – rata 2,6452 dengan deviasi standar 0,91464. Jadi, jarak rata – rata penyimpangan untuk Stress kerja senilai 0,91464.

**Hasil Analisis Regresi Linear Bertahap**

**Uji Regresi Model I (tahap1) /Uji Hipotesis 1,2 dan 5**

Uji regresi model I ini digunakan untuk menentukan bagaimana variabel Beban kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan Stress kerja (Z) berpengaruh satu sama lain. Hasil pengujian regresi model I persamaan strukturalnya sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Model Tahap I**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804 <sup>a</sup>	,646	,606	1,99704

a. Predictors: (Constant), stress, Motivasi Kerja, Beban Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,242	2,473		3,736	,001
1 Beban Kerja	-,204	,139	-,181	-1,467	,154
Motivasi Kerja	,368	,054	,805	6,826	,000
Stress	,014	,437	,004	,031	,975

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Olahan IBM SPSS V.20 (2024)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e_{II}$$

$$Y = 9,242 + 0,204 X_1 + 0,368 X_2 + 0,014Z + e_{II}$$

Untuk menjawab hipotesis I (Pertama) yanm,g untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam persamaan struktural analisis regresi model I, persamaan strukturalnya Konstanta (a = 9,242)

Nilai konstanta sebesar 9,242 menyatakan bahwa jika variabel Beban kerja (X<sub>1</sub>), Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dan Stress kerja (Z) dalam kondisi konstan maka Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 9,242 satuan.

Nilai  $\beta_1 = -0,204$

Nilai  $\beta_1$  sebesar -0,204 dan koefisien positif artinya jika Beban kerja(X<sub>1</sub>) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar -0,204 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstanta.

Nilai  $\beta_2 = 0,368$

Nilai  $\beta_2$  sebesar 0,368 dan koefisien positif artinya jika Motivasi kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 0,368 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai  $\beta_3 = 0,014$

Nilai  $\beta_3$  sebesar 0,014 dan koefisien positif artinya jika Stress kerja(Z) mengalami kenaikan sebesar 0,014 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai  $e_{II} = 0,646$

Ini adalah tingkat kesalahan dari persamaan pertama.

Berdasarkan output persamaan substruktur I pada bagian tabel diatas sebagai berikut :

(H1) Variabel Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Stress kerja dengan nilai tidak signifikansi  $0,154 > 0,05$  serta nilai R sebesar  $0,646 > 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

(H2) variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) serta nilai R sebesar  $0,646 > 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

(H5) variabel Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai tidak signifikansi ( $0,975 > 0,05$ ) serta nilai R sebesar  $0,646 > 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa variabel Stress kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Dengan nilai R square 0,646, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap stres kerja sebagai Ketua Rukun Tetangga (RT) sebesar 64,6% dan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditinjau dalam penelitian ini.

#### Uji Regresi Model II (tahap2) /Uji Hipotesis 3 dan 4

Pada uji regresi II ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Bebas terhadap variabel mediasi. Pada analisis regresi model II (Dua).

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Model Tahap II**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,412 <sup>a</sup>	,169	,110	,86281

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,213	1,068		,200	,843
	Beban Kerja	,111	,056	,340	1,860	,044
	Motivasi Kerja	,025	,023	,193	1,111	,276

a. Dependent Variable: stress

Sumber : Data Hasil Olahan IBM SPSS V.20 (2024)

Dalam tabel diatas, maka didapatkan perumusan pertama sebesar:

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Z = 0,213 + 0,111 X_1 + 0,025 X_2 + e_1$$

PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Ketua Rukun Tetangga Diwilayah Kecamatan Wiyung Surabaya )

Untuk menjawab hipotesis II yanm,g untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel mediasi. Dalam persamaan struktural analisis regresi model II, persamaan strukturalnya

Konstanta ( $a = 0,213$ )

Nilai konstanta sebesar 0,213 menyatakan bahwa jika variabel Beban kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja ( $X_2$ ) dalam kondisi konstan maka Stress kerja ( $Z$ ) memiliki nilai sebesar 0,213

Nilai  $\beta_1 = 0,111$

Nilai  $\beta_1$  sebesar 0,111 dan koefisien positif artinya jika variabel Beban kerja( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka Stress kerja( $Z$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,111 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai  $\beta_2 = 0,025$

Nilai  $\beta_2$  sebesar 0,025 dan koefisien positif artinya jika variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) dalam kondisi konstan maka variabel Stress kerja ( $Z$ ) memiliki nilai sebesar 0,025 satuan.

Nilai  $e1 = 0,169$

Merupakan tingkat error untuk persamaan pertama

Berdasarkan output persamaan substruktur I pada bagian tabel diatas sebagai berikut :

(H3) variabel Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Stress kerja dengan nilai signifikansi ( $0,044 < 0,05$ ) serta nilai R sebesar  $0,169 > 0,05$  yang berarti bahwa pada variabel Beban kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Stress kerja.

(H4) variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Stress kerja dengan nilai tidak signifikansi ( $0,276 > 0,05$ ) serta nilai R sebesar  $0,169 > 0,05$  yang berarti bahwa pada variabel Beban kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Stress kerja.

Untuk nilai R square 0,169 menunjukkan bahwa Beban kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Stress kerja sebagai Ketua Rukun Tetangga(RT) sebesar 16,9% kemudian selebihnya 83,1 % dipengaruhi oleh faktor – faktor diluar penelitian ini.

### Hasil Model Analisis Regresi Mediasi (Uji Sobel)

Penelitian ini menggunakan uji Sobel untuk mengevaluasi signifikansi hubungan tidak langsung antara variabel mediasi. Goodman (1960) dalam Kristopher J. Preacher (2010-2014), “caranya dengan memasukkan nilai *unstandardized coefficients Beta* dari variabel bebas pada hasil regresi pertama dan juga pada hasil regresi kedua bersama dengan *unstandardized coefficients Beta* mediator”. Seperti terlihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.10**  
**Pengujian Stress kerja (Z) Memediasi Beban kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (y)**

Input:		Test statistic:		Std. Error:	p-value:
a	0.111	Sobel test:	-1.17950008	0.01919796	0.2381991
b	-0.204	Aroian test:	-1.09306839	0.020716	0.27436377
$s_a$	0.056	Goodman test:	-1.29032206	0.01754911	0.19693886
$s_b$	0.139	Reset all	Calculate		

Sumber : Data diolah pada [website https://quantpsy.org/sobel/sobel.ht](https://quantpsy.org/sobel/sobel.ht)

**Tabel 4.11**  
**Pengujian Stress kerja (Z) Memediasi Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (y)**

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.025	Sobel test: 1.07338879	0.00857099	0.28309671
b	0.368	Aroian test: 1.06229362	0.00866051	0.28810241
s <sub>a</sub>	0.023	Goodman test: 1.08483904	0.00848052	0.27799295
s <sub>b</sub>	0.054	Reset all	Calculate	

Sumber : Data diolah pada website <https://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>

**Hasil Uji Hipotesis**

**Uji Statistik t (Persial) / Uji parameter Individual**

**Tabel 4.12**  
**Hasil Analisis Uji t (Tahap-I)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,242	2,473		3,736	,001
1 Beban Kerja	-,204	,139	-,181	-1,467	,154
Motivasi Kerja	,368	,054	,805	6,826	,000
Stress	,014	,437	,004	,031	,975

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Olahan IBM SPSS V.20 (2024)

Hasil masing – masing variabel penelitian pada uji statistik t tahap I disajikan pada **tabel 4.5** sebagai berikut :

Beban kerja tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan

Hasil menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan, nilai signifikansinya adalah  $0,154 > 0,05$ .

Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan

Hasil menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja (X2) berdampak signifikan pada kinerja karyawan, nilai signifikansinya adalah  $0,000 < 0,05$ .

Stress kerja tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan

Hasil menunjukkan bahwa variabel Stress kerja (Z) tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan, nilai signifikansinya adalah  $0,975 > 0,05$ .

**Tabel 4.13**  
**Hasil Analisis Uji t (Tahap-II)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,213	1,068		,200	,843
1 Beban Kerja	,111	,056	,340	1,860	,044
Motivasi Kerja	,025	,023	,193	1,111	,276

a. Dependent Variable: stress

PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Ketua Rukun Tetangga Diwilayah Kecamatan Wiyung Surabaya )

Hasil masing – masing variabel penelitian pada uji statistikk t tahap II ditampilkan pada **tabel 4.6** sebagai berikut :

Beban kerja tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Stress kerja

Hasil menunjukkan bahwa variabel variabel Beban kerja (X1) berdampak signifikan pada terhadap Stress kerja, nilai signifikansinya adalah  $0,044 < 0,05$ .

Motivasi kerja manfaat yang sangat besar untuk Stress kerja.

Hasil menunjukkan bahwa variabel variabel Motivasi kerja (X2) berdampak signifikan pada terhadap Stress kerja, nilai signifikansinya adalah  $0,276 > 0,05$ .

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,412 <sup>a</sup>	,169	,110	,86281

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja

Sumber : Data Hasil Olahan IBM SPSS V.20 (2024)

Pada **Tabel 4.14** diketahui nilai R sebesar  $0,169 > 0,05$ , ada korelasi yang kuat antara variabel beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar  $0,169\%$ , yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja dipengaruhi oleh variabel beban kerja, motivasi kerja terhadap stres kerja sebesar  $16,9\%$ , dan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini sebesar  $83,1\%$ .

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804 <sup>a</sup>	,646	,606	1,99704

a. Predictors: (Constant), stress, Motivasi Kerja, Beban Kerja

Sumber : Data Hasil Olahan IBM SPSS V.20 (2024)

Pada **Tabel 4.15** diketahui nilai R sebesar  $0,646 > 0,05$ , ada korelasi yang kuat antara variabel Beban kerja, Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan dengan stress kerja. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar  $0,646$  atau  $64,6\%$ , yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja dipengaruhi oleh variabel Beban kerja, Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan dengan stress kerja sebesar  $64,6\%$ , dan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini sebesar  $35,4\%$ .

**Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan terhadap penelitian mengenai beban kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Stress kerja sebagai variabel mediasi pada studi kasus ketua rukun tetangga (RT) , maka dapat diambil kesimpulan:

- 1) Beban kerja memiliki tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan sebagai ketua rukun tetangga (RT) di kecamatan Wiyung Surabaya. Artinya besar Beban kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan sebagai ketua rukun tetangga (RT) di kecamatan Wiyung Surabaya. Artinya apabila Motivasi yang diberikan sesuai standart pekerjaan, maka tingkat Kinerja karyawan akan semakin tinggi.
- 3) Beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Stress kerja sebagai ketua rukun tetangga (RT) di kecamatan Wiyung Surabaya. Artinya, semakin banyak beban kerja yang berlebihan dan tidak sesuai dengan tanggung jawab ketua rukun tetangga (RT) akan menyebabkan karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik, menyebabkan stress.
- 4) Motivasi kerja memiliki tidak berpengaruh signifikan terhadap Stress kerja sebagai ketua rukun tetangga (RT) di kecamatan Wiyung Surabaya. Artinya, jika karyawan mengalami stres kerja dan memiliki kinerja yang buruk, beban kerja akan mempengaruhi mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan stres kerja, yang pada gilirannya akan menyebabkan kinerja yang lebih buruk.
- 5) Stress kerja berpengaruh tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan sebagai ketua rukun tetangga (RT) di kecamatan Wiyung Surabaya. Artinya apabila Stress kerja yang tinggi maka kinerja karyawan menurun dan jika stress kerja menurun maka kinerja karyawan meningkat.
- 6) Stress kerja sebagai variabel mediasi yang menjelaskan tidak memediasi antara Beban kerja terhadap Kinerja karyawan sebagai ketua rukun tetangga (RT) di kecamatan Wiyung Surabaya.
- 7) Stress kerja sebagai variabel mediasi yang menjelaskan tidak memediasi antara Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan sebagai ketua rukun tetangga (RT) di kecamatan Wiyung Surabaya. Artinya

#### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar peneliti selanjutnya melanjutkan pengembangan model yang telah dijelaskan dalam penelitian ini. Selain itu, diharapkan peneliti dapat memperluas jangkauan variabel, selain Beban kerja, Stress kerja, yang diduga mempengaruhi Kinerja karyawan sebagai ketua rukun tetangga(RT) di kecamatan Wiyung Surabaya. Seperti variabel selanjtnya yaitu Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Kepemimpinan kerja dan lain – lain.



PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Ketua Rukun Tetangga Diwilayah Kecamatan Wiyung Surabaya )

**DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad Masruri dan Muhamad Ekhsan. 2022. “Peran Stres Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Beban Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11(1): 753–61.
- Ahmad, Yuliya ., Bernhard . Tawal, and Rita N Taroreh. 2019. “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado.” *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7(3): 2303–1174.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>.
- Arni, Petronia Susanti, and Dewi Nuraini. 2022. “Pengaruh Celebrity Endorser Terhadap Keputusan Pembelian Dengan Kepercayaan Merek Sebagai Variabel Mediasi Pada Pelanggan Skincare Ms Glow Di Surabaya.” *Insight Management Journal* 3(1): 22–30.
- Cahya A, Fuady R (2020). “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Laksana Karoseri Ungaran.”
- Dewi, M. 2021. “Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Merekah Sukses (Mks) Di ....” *Journal of ....*  
<https://repository.unipasby.ac.id/id/eprint/477/3/2>.
- Firdaus, Firdaus, Rahmi Widyanti, and Khuzaini Khuzaini. 2017. “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Al-KALAM JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN* 4(1): 86.
- Hadari, Nawawi. 2003. *Sumber Daya Manusia : Perencanaan Sumber Daya Manusia*.

- Inaray, Jelita Caroline, Olivia S. Nelwan, and Victor P.K. Lengkong. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16(2): 459–70.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jbie/article/view/12559>.
- Insan, Muhammad Yalzul. 2019. "Pengaruh Konflik Kerja Keluarga Dan Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Wulan Windy Medan." *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen* 3(2): 119–31.
- Lukito, Leonardo Hendy, and Ida Martini Alriani. 2018. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang." *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* 25(45): 24–35.
- Maharani, Rahmi, and Apri Budianto. 2019. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam." *Management Review* 3(2): 327–32.  
<http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>.
- Masturoh, Imas, and Nauri Anggita. 2018. "Analisis Tingkat Kematangan Gonad Teripang Keling(Holothuria Atra) Di Perairan Menjangan Kecil, Karimunjawa." 7: 263–69.
- Mulyadi, Hari, and Nina Marlina. 2010. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving Pt. Adetex Cabang Banjaran Kab. Bandung." *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis* 10(1): 40.

- PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Ketua Rukun Tetangga Diwilayah Kecamatan Wiyung Surabaya )
- Nisyak, Ila Rohmatun. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya)." *At-Tadbir : jurnal ilmiah manajemen* 5(4): 1–21.
- Noverina, Nurul, Arik Susbiyani, and Abadi Sanosra. 2020. "Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai." *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 10(2): 177–86.
- Pegawai, Penempatan, Terhadap Kepuasan, Sumber Daya, and Manusia Bkpsdm. 2020. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. MATAHARI CIPTA SENTOSA Agustinus." 18(2): 179–92.
- Qoyyimah, Milafatul, Tegoeh Hari Abrianto, and Siti Chamidah. 2020. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun." *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2(1): 11–20.
- Rauf, Rahyunir, and Yusri Munaf. 2018. "Lembaga Kemasyarakatan Di Indonesia." *Zanafa Publishing*: 79–82.
- Rengkung, Novri, Chrisal Kairupan, and Bernabas. 2023. "ANALISIS HUBUNGAN ANTARA UMUR, BEBAN KERJA KELELAHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN STRES KERJA PERAWAT Di RSUD MANEMBO-NEMBO BITUNG." *Jurnal Keperawatan* 11(2): 131–41.
- Soni Kurniawan, Ignatius, and Fahmi Al Rizki. 2022. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan." *Jurnal Sosial Sains* 2(1): 104–10.

Sudiyanto, Totok. 2020. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Banyuasin.” *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 17(1): 93.

Suryani, Popong, Yoyok Cahyono, and Berliana Dita Utami. 2020a. “Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT Tuntex Garment Indonesia.” *Journal of Industrial Engineering & Management Research* 1(1): 70–82.  
<https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/28>.

Tanjung, Hasrudy, and Laila Mawaddah Putri. 2021. “Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara Hasrudy Tanjung 1, Laila Mawaddah Putri 2.” *SiNTESa : Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021*: 888–98. <https://ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/download/422/439>.

Triatmaja, I Dewa Rai Indra, Olivia S. Nelwan, and Victor P.K Lengkong. 2022. “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Fif Group Manado.” *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10(3): 377.

Utami, Putri, and Welas. 2019. “PERAN STRES KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.” 10(2): 71–76.

widiawati, Amboningtyas, Rakanita, Warso. “Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Geogiven Visi Mandiri Semarang.”

- PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Ketua Rukun Tetangga Diwilayah Kecamatan Wiyung Surabaya )  
widiawati, Amboningtyas, Rakanita, Warso. 2020b. “Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT Tuntex Garment Indonesia.” *Journal of Industrial & Management Research* 1(1): 70–82.
- Wirya, K S, and N D Andiani. 2020. “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap.” *Available on line at hppt://www. google. com* 2(1): 50–60.  
“Wiyung,\_Surabaya.”
- Yang, and Marcella Devina Santoso. 2022. “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11(1): 926 – 935.
- Zuriana, and AK Yohanson. 2021. “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Lampung.” *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis* 2(1): 2723–6056.