

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi saat ini, pembangunan sebuah gedung industri, perusahaan, ataupun pembangunan lainnya sangat penting guna memenuhi kebutuhan tiap organisasi. Maka dari itu baik pembangunan sebuah gedung industri maupun ekonomi sangat diperlukan di bidang-bidang yang memang ada kaitannya, seperti salah satunya pembangunan ekonomi, ialah proses yang impaknya pada kemakmuran bagi masyarakat.

Kemakmuran masyarakat akan tergambarkan jika dilihat dari contoh nyatanya, ialah pegawai perusahaan yang memiliki kinerja yang baik maka prestasi kinerja yang akan meningkat. Tidak banyak pula perusahaan atau industri yang mempersoalkan soal stress para pegawainya yang disebabkan tuntutan tugas ataupun beban pekerjaan yang sangat banyak. Cara menanggulangi stress yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan terhadap pegawai salah satunya dengan *coping stress*. *Coping stress* merupakan tindakan untuk menghilangkan stress, *coping* juga bisa disebut metode untuk menghadapi stress dan rintangan. Para pegawai yang memiliki beban kerja atau tuntutan kerja baik dari eksternal maupun internal.

Dikarenakan persaingan industri yang semakin ketat dizaman sekarang, seringkali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan. Untuk mengantisipasi kegagalan tersebut diperlukan adanya sumber daya manusia yang baik. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat

membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009) menegaskan, “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Hal ini menandakan bahwa perusahaan harus dapat memberi tanggung jawab pada karyawannya sesuai dengan kemampuan atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan. “Kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi” (Robbins, 2011).

Dikutip dari penelitian Febrianti (2013) dikatakan bahwa, “Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, komitmen karyawan yang rendah, motivasi karyawan yang rendah, kurangnya disiplin karyawan, dan tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan”. Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Beban pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus

diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Banyaknya pekerjaan dan tugas yang diberikan membuat karyawan kurang tanggap karena hanya memiliki waktu yang singkat dalam menjalankan tugasnya, maka dari itu, hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan. Tuntutan kerja adalah serangkaian proses atau tindakan yang harus dilakukan oleh karyawan selama periode waktu tertentu. Dikarenakan tuntutan kerja ataupun beban kerja yang tidak akan pernah ada habisnya bisa menyebabkan stress kerja yang berkelanjutan maka dari itu *coping stress* perlu dilakukan di tiap-tiap perusahaan yang memungkinkan memiliki beban kerja yang terus-menerus. Staf dan beban kerja akan mempengaruhi perusahaan. Perusahaan perlu mematuhi pedoman pemerintah dan mematuhi standar yang ditetapkan, tetapi perusahaan dapat lebih memperhatikan situasi dan kinerja karyawan agar dengan mudah mencapai tujuan mereka.

Intinya, mereka hanya melihat hasil arahan pemerintah dan jarang melihat prosesnya. Konsekuensinya, perusahaan harus memiliki cara sendiri untuk menciptakan kesatuan dan mencapai tujuan yang sama, dengan meningkatkan keamanan dan kinerja karyawan, serta dengan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemerintah, yakni menjangkau target industri yang mampu dan tepat guna standar pemerintah. Kinerja dan beban kerja sangat penting bagi perusahaan. Beban Kerja dan bagaimana *coping stress* bisa berdampak pada kemampuan seorang pekerja itu tergantung dari seberapa besar tuntutan atau beban kerja yang diterima dan seberapa mampukah seorang karyawan itu untuk menangani stress tersebut. Maka dari itu judul dari Penelitian ini ialah “Pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan *coping stress* sebagai variabel mediasi karyawan (Studi Pada PT Adhimix

RMC Indonesia)”).

PT. Adhimix RMC Indonesia fokus pada bidang usaha penyediaan produk beton segar, sistem operasional dan manajemen produk beton segar (*readymix concrete system*) untuk berbagai jenis proyek seperti gedung bertingkat tinggi dan infrastruktur maupun proyek skala kecil. Dalam menjalankan perusahaannya, PT. Adhimix RMC Indonesia harus mampu bersaing dengan 1121 karyawan lainnya. Visi misi yang dimiliki oleh PT. Adhimix RMC Indonesia yaitu Beroroentasi Prestasi, Ihsan, Sigaf, dan Adaftif . Perusahaan ini beralamatkan di L'AVENUE Office Tower Lt.25 Jl. Raya Pasar Minggu Kav.16 Pancoran, Jakarta Selatan 12780. Berikut adalah data pegawai PT. Adhimix RMC Indonesia :



Dari PT. Adhimix RMC Indonesia harus bisa meningkatkan kinerjanya. Selain kinerja yang dituntut untuk terus ditingkatkan, faktor lain juga harus diperhatikan seperti beban kerja. Karyawan harus bisa fokus untuk mengatasinya. Namun kenyataannya, banyak pekerja yang tidak memperhatikan pekerjaannya. Karena terlalu banyak pekerjaan, yang menimbulkan stress kerja pada karyawan, hal ini membuat karyawan tersebut pasti tidak fokus dan melakukan kesalahan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan permasalahan tersebut, diharapkan dengan adanya penelitian ini, bisa menyelesaikan masalah-masalah yang akan dihadapi para karyawan dalam menghadapi setiap tuntutan/ beban kerja dan juga secara tidak langsung bisa mengobati baik mengendalikannya ataupun menghilangkan stress mereka sekalipun dengan adanya coping stress ini sebagai variabel mediasinya.



B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini yaitu :

1. Adanya ancaman dari beban pekerjaan yang selalu bertambah sehingga dapat mempengaruhi tingkat stress karyawan
2. Adanya peningkatan stress kerja karena tuntutan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan
3. Adanya penurunan yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang disebabkan stress kerja yang terus meningkat
4. Adanya gap research dari penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan coping stress sebagai variabel mediasi

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja?
2. Bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap *coping stress*?
3. Bagaimana pengaruh *coping stress* berpengaruh terhadap kinerja?
4. Seberapa besar pengaruh *coping stress* memediasi beban kerja terhadap kinerja?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja
2. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap *coping stress*
3. Untuk menguji pengaruh *coping stress* terhadap kinerja
4. Untuk menguji pengaruh *coping stress* memediasi beban kerja terhadap kinerja

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis dalam penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan dalam menyelesaikan atau mencegah masalah internal perusahaan yang berkaitan dengan karyawan. Dimana permasalahan yang timbul disebabkan oleh rasa tidak aman serta tingkat stress yang meningkat sehingga dapat menyebabkan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. Upaya pencegahan tersebut dilakukan untuk meminimalisir kerugian perusahaan agar tidak kehilangan karyawan.

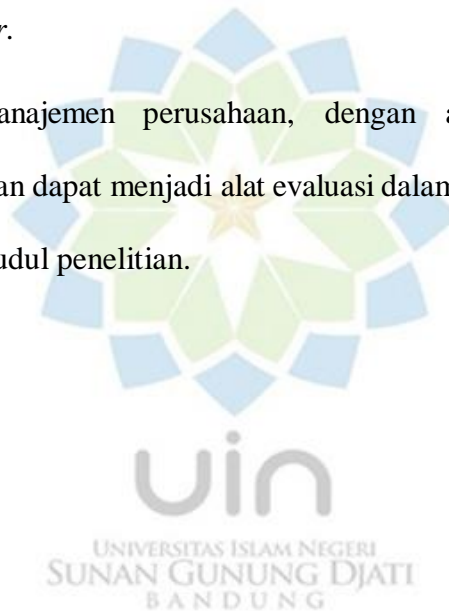
2. Manfaat Praktis

- a. Bagi rekan mahasiswa, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta dapat menjadi rujukan untuk

penelitian yang akan dilakukan di masa yang akan datang

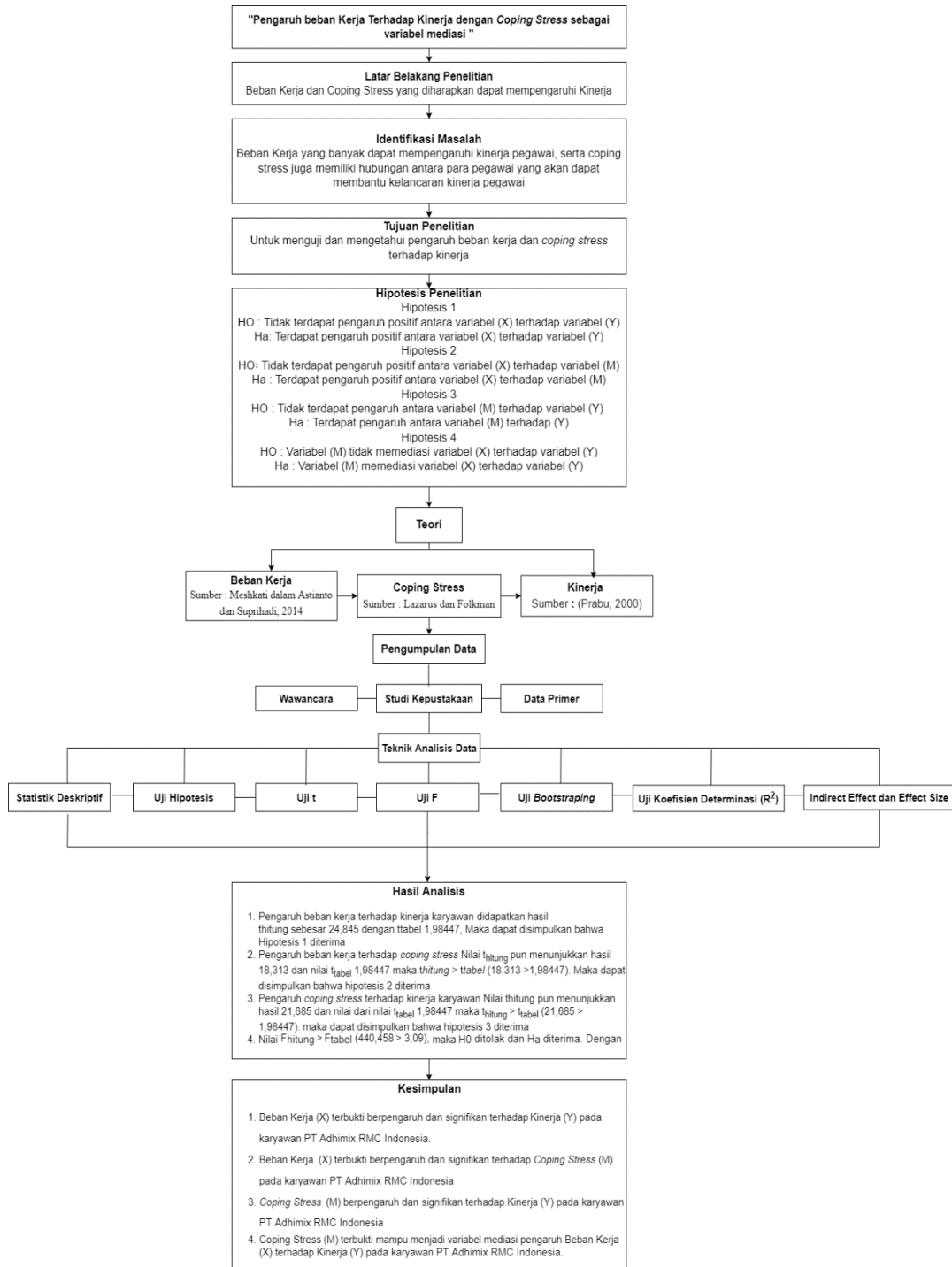
b. Bagi kalangan akademisi, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi pelengkap bagi penelitian terdahulu mengenai topik yang sama serta dapat menjadi bahan masukan untuk menangani permasalahan perusahaan yang anggotanya merasa tidak aman dan memiliki tingkat stress yang tinggi yang disebabkan oleh tuntutan tugas sehingga dapat meminimalisir karyawan yang memiliki intensi *stressover*.

c. Bagi manajemen perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi alat evaluasi dalam fenomena yang terkait dengan judul penelitian.



F. Kerangka Pemikiran

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : *Data Diolah Peneliti (2022)*

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Beban Kerja Menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014), dapat didefinisikan “Sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*”.

Menurut Miner (1990), kinerja merupakan cara dimana seorang karyawan di harapkan bisa diandalkan dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan. Tiap harapan tentang bagaimana seorang karyawan memiliki keharusan berperilaku disiplin dalam mengerjakan tugas, artinya menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Menurut penelitian Lisnayetti dan Hasanbasari (2006) hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan adalah sebagai berikut: beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kinerja yang kurang memadai karyawan.

Kahneman dalam Warr (2002:33) menjelaskan bahwa beban kerja adalah “Persaingan intelektual yang terbatas”. Salah satu alasan untuk mengurangi beban kerja adalah keinginan untuk menerima dua atau lebih tugas sekaligus. Semakin banyak pertanyaan yang harus anda buat, semakin banyak usaha yang anda lakukan untuk itu. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan.

Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan.

Sedang saat yang sama, tuntutan kewajiban disebabkan oleh pengurangan aktivitas minimal. Bosan bekerja atau setengah menganggur dapat menyebabkan pengabaian pekerjaan yang dapat merugikan karyawan. (Manuba, dalam Prihartini, 2007).

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Coping Stress*

Menurut Robbin (1998) mengatakan bahwa “Stres kerja adalah situasi dinamis individu dengan peluang, hambatan, dan pertanyaan terkait dengan apa yang benar-benar diinginkan dan apa yang bernilai positif dan rendah”. (dalam Jurnal Penelitian Psikologi, Pengaruh Pelatihan Shalat Terhadap Prokrastinasi dan Stres Kerja Pekerja Muslim dan Muslimah).

“Coping is defined as the person’s constantly changing cognitive and behavioral efforts to manage specific external and/or internal demands that are appraised as taxing or exceeding the person’s resource.” (Dalam Lazarus dalam Dynamics of Stressful Encounter: Cognitive Appraisal, Coping, and Encounter Outcomes, Journal of Personality and Social Psychology, 1986.

Coping diartikan sebagai upaya seseorang untuk mengatasi kebutuhan eksternal dan internal berupa kognisi dan perilaku yang dianggap sebagai beban atau hal-hal yang berada di luar kemampuan pribadi. Upaya setiap orang untuk

mengatasi stres akan berbeda-beda.

Santrock (2003) menjelaskan bahwa “*Coping* adalah suatu upaya individu untuk menanggulangi situasi stres yang menekan akibat masalah yang dihadapi, dengan cara melakukan perubahan kognitif maupun perilaku guna memperoleh rasa aman dalam dirinya sendiri”.

Pada penelitian ini *coping stress* diartikan mengatasi stres merupakan ikhtiar perseorangan untuk mengatasi stres. Tujuan mengatasi stres adalah untuk meminimalkan stres, dan upaya ini dapat secara langsung mempengaruhi kemampuan individu untuk mengatasi stres atau memecahkan masalah. Kecemasan mempengaruhi tidak hanya karyawan tetapi juga perusahaan. Stres dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga mengarah pada tujuan perusahaan. Maka dari itu dapat disimpulkan dari penjelasan diatas bahwa beban kerja berpengaruh positif untuk *coping stress*, dikarenakan jika tidak ada karyawan yang mengalami stress kerja karena beban kerja yang berlebihan, *coping stress* pun tidak akan ada.

3. Pengaruh *Coping Stress* terhadap Kinerja

Santrock (2003) menegaskan bahwa “*coping* ialah usaha untuk menuntun situasi stres dengan mencari solusi pada hal yang ada dan menemukan akar demi menyurutkan tekanan”. Pada penelitian ini coping stress diartikan mengatasi stres merupakan daya perseorangan untuk mengatasi stres. Tujuan mengatasi stres adalah untuk meminimalkan stres, dan upaya ini dapat secara langsung mempengaruhi kemampuan individu untuk mengatasi stres atau pulih dari masalah.

Pada dasarnya, semua orang memang memiliki hak untuk bertindak menyelesaikan masalah stress nya masing-masing, yang sering disebut resistensi. Stres ini dikenal sebagai manajemen stres. Mengatasi stres merupakan salah satu upaya untuk menghilangkan stres. Selesai mengatasi stres akan berbeda dengan staf. Disini, manajemen stres adalah upaya karyawan untuk mengatasi stres kerja, dan peneliti meninjau keterampilan *coping* karyawan mereka. Oleh karena itu, mengatasi stres kerja penting untuk mempelajari stres karyawan. Ini juga bisa berdampak negatif dalam hal penyalahgunaan narkoba, alkohol, dan penggunaan narkoba. Jika karyawan menolak bersikap negatif, mereka akan memudaratkan dirinya dan industri. Perusahaan kehilangan staf untuk menjalankan organisasi.

4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Coping Stress sebagai Variabel Mediasi

Menurut Wiari Utami (2017), Persaingan dalam dunia bisnis sangat ketat, sehingga karyawan perlu bekerja keras. Demi menjaga momentum tersebut, dunia kerja tidak selalu menjadi sumber stres bagi karyawan. Kecemasan, stres, dan penyebab stres dapat menjadi bagian dari kemampuan karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan. Stres kerja sering kali disebabkan oleh ketidaksepakatan antara karyawan dan pekerjaannya, yang dapat menimbulkan stres dan kecemasan.

(Morgan dan King) mengatakan bahwa “stres kerja disebabkan oleh tuntutan fisik, lingkungan, dan sosial yang tidak terkendali yang dimana hal tersebut melebihi kemampuan karyawan untuk dapat mengatasinya”. Diharapkan

dengan adanya *coping stress* sebagai variabel mediasinya dapat mempermudah karyawan untuk mengambil tindakan ataupun menghilangkan stress secara baik.



G. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian yang relevan dengan penelitian ini dan digunakan sebagai referensi bagi peneliti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian yang Sedang Dilakukan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbandingan		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
1.	Arie Fajriani, Dovi Septiari (2015)	<i>Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan Efek Mediasi Burnoit</i>	Persamaannya terletak pada variable X, dan Y	Perbedaannya terletak pada variable M, yaitu <i>Burnout</i> serta lokasi penelitian	Penelitian ini menyatakan bahwa <i>burnout</i> karyawan memediasi pengaruh beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

2.	Eva Nurhidayat (2016)	<i>Coping Stress Karyawan dalam Menghadapi Stress Kerja</i>	Persamaannya terletak pada variable M, dan variable Y	Perbedaannya terletak pada variabel Y, serta lokasi penelitian	Penelitian ini membuktikan bahwa <i>Coping Stress</i> berpengaruh positif terhadap Stress Kerja secara tidak langsung, dan meningkatkan kinerja karyawan
3.	Muhammad Mahfudz (2016)	<i>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Stress Kerja sebagai</i>	Persamaannya terletak pada variabel X2, dan variabel Y	Perbedaannya terletak pada variable M, yaitu Stress kerja serta lokasi penelitian	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap

		<p><i>Variabel</i></p> <p><i>Mediasi pada</i></p> <p><i>Karyawan</i></p> <p><i>divisi Sales</i></p> <p><i>Costumer PT</i></p> <p><i>Bank Negara</i></p> <p><i>Indonesia</i></p> <p><i>(Persero) Tbk</i></p>			<p>kinerja</p> <p>karyawan</p>
4.	<p>Rusda</p> <p>Irawati,</p> <p>Dini</p> <p>Arimbi</p> <p>Crollina</p> <p>(2017)</p>	<p><i>Analisis</i></p> <p><i>Pengaruh</i></p> <p><i>Beban Kerja</i></p> <p><i>terhadap</i></p> <p><i>Kinerja</i></p> <p><i>Karyawan</i></p> <p><i>Operator</i></p> <p><i>pada PT</i></p> <p><i>Giken</i></p> <p><i>Precision</i></p> <p><i>Indonesia</i></p>	<p>Persamaannya</p> <p>terletak pada</p> <p>variable X,</p> <p>variable Y</p>	<p>Perbedaannya</p> <p>terletak pada</p> <p>metode</p> <p>penelitiannya,</p> <p>serta lokasi</p> <p>penelitiannya</p>	<p>Hasil uji</p> <p>validitas</p> <p>menunjukkan</p> <p>semua</p> <p>indikator dari</p> <p>masing-masing</p> <p>variable adalah</p> <p>valid.</p> <p>Sedangkan</p> <p>hasil uji</p> <p>reliabilitas juga</p> <p>menunjukkan</p> <p>setiap variable</p> <p>sudah reliabel</p> <p>untuk dijadikan</p>

					sebagai instrument pengumpulan data penelitian.
5.	Muhammad Nisar Ul Haq, Muhammad Asghar Khan, Samreen Mehmood (2020)	<i>Effect of Job Stressors on Job Performance of Lecturer Physical Education: Mediating Role of Coping Mechanism (Relaxtion Coping)</i>	Persamaannya terletak pada variable X, dan variable Y	Perbedaannya terletak pada variable M, yaitu <i>Coping Mechanism</i> serta lokasi penelitiannya	Hasil penelitian, menunjukkan Stressor Pekerjaan, <i>coping relaxtion</i> , dan kinerja kerja) yang dianggap sebagai mekanisme koping penting untuk hubungan manusia dibandingkan dengan koping lainnya.

Sumber : Dikutip dan diolah peneliti dari beberpa jurnal (2021)

Berdasarkan tabel tersebut, penulis membandingkan penelitian ini dengan berbagai penelitian terdahulu. Seluruh eksperimen yang menggunakan variabel beban kerja, hasilnya berpengaruh negatif terhadap kinerja. Ditambah lagi dengan adanya variabel *coping stress* yang rata-rata hasilnya positif, namun ada beberapa yang tidak berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, untuk penelitian yang menggunakan variabel mediasi mengalami *gapresearch* dalam hasilnya, karena ada yang memiliki hasil bahwa variabel *coping stress* memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Jika dilihat dari beberapa penelitian sebelumnya, terdapat penelitian yang variabelnya sama dengan penulis yaitu penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Nisar Ul Haq (2020) yang menggunakan variabel mediasi *coping mechanism*, Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan, namun berbeda dalam variabel mediasi dan objek penelitian yang dilakukan.

Penulis mengambil variabel mediasi Coping stress dan dilakukan di PT Adhimix RMC Indonesia sedangkan penelitian Muhammad Nisar Ul Haq (2020) dilakukan pada Dosen Pendidikan Jasmani, dengan hasil coping relaksasi memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan penulis perihal Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja dengan *Coping Stress* sebagai variabel mediasi dengan objek penelitian di PT. Adhimix RMC Indonesia belum pernah dilakukan sebelumnya.

Terdapat beberapa perbedaan antara hasil penelitian terdahulu dengan

penelitian yang dilakukan oleh penulis. Perbedaan tersebut diantaranya variabel, objek penelitian dan metode penelitian yang digunakan. Adapun penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan lebih banyak dengan penelitian ini yaitu hasil dari penelitian Muhammad Nisar Ul Haq (2020).

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Menurut Good and Sates (1954) hipotesis merupakan suatu taksiran atau prediksi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menjelaskan fakta atau kondisi yang sedang diamati dengan tujuan sebagai petunjuk dalam menempuh langkah-langkah dalam penelitian (Anshori, 2017). Berdasarkan kerangka pemikiran dari hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini yaitu :

Hipotesis 1

Ho : Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Ha : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Hipotesis 2

Ho : Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap *Coping Stress*

Ha : Beban Kerja berpengaruh terhadap *Coping Stress*

Hipotesis 3

Ho : *Coping Stress* tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Ha : *Coping Stress* berpengaruh terhadap Kinerja

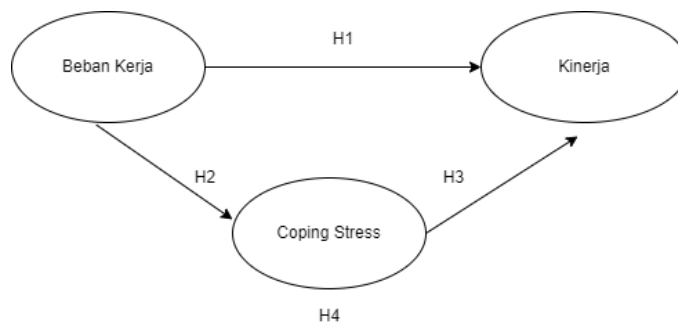
Hipotesis 4

Ho : *Coping Stress* tidak memediasi Beban Kerja terhadap Kinerja

Ha : *Coping Stress* memediasi Beban Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hipotesis, maka kerangka penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1. 2 Model Penelitian



Sumber : Data Diolah Penulis (2021)

