

## **ABSTRACT**

In this era of adult Intansi the Government is always trying to provide the best for our stakeholders, employees, and communities. To be able to realize it needs to be an increase in the performance of human resources within government agencies. Human resources performance needs to be improved to support the activities of the pension insurance service to the customer / community performance became an important role in order to provide the best service for clients and stakeholders / public. The samples on this research is all employees of PT Taspen (Persero) Main Semarang branch office as many as 50 employees using sampling is a technique the census. The data used are the primary data through a questionnaire containing the answers of the respondents. While the analysis techniques used include test data quality, classic assumption test and test multiple linear analysis with sobel test.

The results showed that the quality of the test data by using test validity and reliability test expressed that data is valid. Obtained from testing that partially working climate effect on work, stress and workload impact stress of work. In addition a working stress be a mediator or variable intervening between the work and the workload against the performance of human resources.

Keywords: climate work, workload, stress of work, human resource performance

## ABSTRAK

Di era dewasa ini Intansi pemerintah selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi *stakeholders*, karyawan, dan masyarakat. Untuk bisa mewujudkan itu perlu adanya peningkatan kinerja sumber daya manusia di dalam Instansi Pemerintah. Kinerja sumber daya manusia perlu ditingkatkan untuk mendukung kegiatan pelayanan asuransi pensiun kepada nasabah / masyarakat kinerja menjadi peranan penting agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi *stakeholders* dan nasabah / masyarakat. Sampel pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang sebanyak 50 karyawan dengan menggunakan teknik sampling adalah teknik sensus. Data yang digunakan adalah data primer melalui kuesioner yang berisi jawaban responden. Sedangkan teknik analisis yang digunakan antara lain uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji analisis linier berganda dengan uji sobel.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dikemukakan bahwa data valid. Dari pengujian diperoleh bahwa secara parsial iklim kerja berpengaruh terhadap stress kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja. Selain itu stress kerja menjadi mediator atau variabel intervening antara iklim kerja dan beban kerja terhadap kinerja sumber daya manusia.

Kata kunci : iklim kerja, beban kerja, stress kerja, kinerja sumber daya manusia

## INTISARI

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggungjawabnya. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang harus memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah. Untuk bisa mewujudkan itu perlu adanya peningkatan kinerja SDM di dalam Instansi Pemerintah. Kinerja sumber daya manusia perlu ditingkatkan untuk mendukung kegiatan pelayanan asuransi pensiun kepada nasabah / masyarakat kinerja menjadi peranan penting agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi *stakeholders* dan nasabah / masyarakat. Sampel pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang sebanyak 50 karyawan dengan menggunakan teknik sampling adalah teknik sensus. Sedangkan teknik analisis yang digunakan antara lain uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji analisis linier berganda dengan uji sobel.

Hasil pada studi ini menunjukkan Nilai koefisien regresi iklim kerja, sebesar -0,455, bernilai negatif, dapat diartikan bahwa apabila iklim kerja semakin baik, maka stres kerja semakin menurun. Nilai koefisien regresi beban kerja, sebesar 0,349, bernilai positif, dapat diartikan bahwa apabila beban kerja semakin meningkat, maka stres kerja semakin meningkat. Nilai koefisien regresi iklim kerja, sebesar 0,272, bernilai positif, dapat diartikan bahwa apabila iklim kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Nilai koefisien regresi beban kerja, sebesar -0,372, bernilai negatif, dapat diartikan bahwa apabila beban kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan semakin menurun. Nilai koefisien regresi stres kerja, sebesar -0,298, bernilai negatif, dapat diartikan bahwa apabila stres kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja, nilai t hitung sebesar (2,9261) lebih besar dari nilai t tabel 2,015, yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan, artinya iklim kerja mampu sebagai variabel mediasi yang berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja Nilai t hitung sebesar (-2,3823) lebih kecil dari nilai t tabel 2,015, yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan, artinya beban kerja mampu menjadi variabel mediasi yang berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “PENGARUH IKLIM KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI INTERVENING”. Laporan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat program Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang.

Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dra. Hj. Endang Dwi Astuti, M. Si., selaku Dosen Pembimbing, atas bimbingan, saran, dan motivasi yang diberikan.
2. Ibu Hj. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si, Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh studi lanjut pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
3. Ibu Hj. Alifah Ratnawati, SE, MM., Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh studi lanjut pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
4. Segenap Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.

5. Bapak dan Ibu Staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membimbing, mengarahkan, dan berbagi ilmu pengetahuannya.
6. Papa, mama, adik, saudara, dan teman-teman, atas doa, dukungan, motivasi, bimbingan, serta kasih sayang yang selalu tercurah selama ini hingga terselesainya skripsi ini.
7. Semua teman-teman angkatan 2013 baik kelas regular maupun eksekutif (seroja) yang telah memberikan dukungan, bantuan, doa, serta motivasi hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan bantuan, dorongan dan motivasi.

Walaupun demikian, dalam laporan penelitian ini menyadari masih belum sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan penelitian ini. Namun demikian adanya, semoga Skripsi ini dapat dijadikan acuan tindak lanjut penelitian selanjutnya dan bermanfaat bagi kita semua terutama bagi ilmu msdm manajemen.

Semarang, 13 Februari 2017

Peneliti