

Analysis of Ethical Leadership, Workload, and Work Stress on Employee Performance in the Sentosa Park Medan Housing Project

Analisis Kepemimpinan Etis, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Proyek Perumahan Sentosa Park Medan

Cika Tania ¹⁾; Saimara A.M Sebayang ²⁾; M. Chaerul Rizky ³⁾

^{1),2),3)} Management Study Program, Faculty of Social Sciences, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
Email: ¹⁾ cikatania220800@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [22 Juli 2026]

Revised [29 Agustus 2026]

Accepted [31 Agustus 2026]

KEYWORDS

Workload; Ethical Leadership; Work Stress

This is an open access article under the CC-BY-SA license



ABSTRAK

Kinerja karyawan pada proyek perumahan ditentukan tidak hanya oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan dan tuntutan pekerjaan yang dihadapi sehari-hari. Tujuan: Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan etis, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Proyek Perumahan Sentosa Park Medan. Metodologi penelitian: Pendekatan kuantitatif asosiatif kausal digunakan dengan sampling jenuh terhadap 45 karyawan kontrak. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 1–5, observasi, dan studi kepustakaan, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda pada SPSS 25 disertai uji instrumen, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil: Kepemimpinan etis ($t=5,343$; $p<0,001$), beban kerja ($t=6,640$; $p<0,001$), dan stres kerja ($t=6,759$; $p<0,001$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan diperoleh $F=47,198$; $p<0,001$ dengan Adjusted $R^2=0,759$. Limitasi: Cakupan penelitian terbatas pada 45 responden dalam satu proyek perumahan. Kontribusi: Temuan memberikan dasar bagi manajemen proyek properti untuk memperkuat kepemimpinan etis, menata beban kerja secara proporsional, dan mengendalikan tekanan kerja pada tingkat yang produktif.

ABSTRACT

Employee performance in housing projects is shaped not only by technical capability but also by leadership quality and day-to-day job demands. Purpose: This study analyzes the effects of ethical leadership, workload, and work stress on employee performance at the Sentosa Park Medan Housing Project. Research methodology: A causal-associative quantitative design was applied using saturated sampling of 45 contract employees. Data were collected through a five-point Likert questionnaire, observation, and literature study, and were analyzed with multiple linear regression in SPSS 25, including instrument testing, classical assumption tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. Results: Ethical leadership ($t=5.343$; $p<0.001$), workload ($t=6.640$; $p<0.001$), and work stress ($t=6.759$; $p<0.001$) had positive and significant effects on performance. Simultaneously, $F=47.198$; $p<0.001$ and Adjusted $R^2=0.759$. Limitations: The study was limited to 45 respondents within a single housing project. Contribution: The findings provide a basis for property-project management to strengthen ethical leadership, allocate workload proportionally, and manage work pressure at a productive level.

PENDAHULUAN

Perkembangan industri properti meningkatkan tuntutan terhadap pengelolaan proyek perumahan yang mampu memenuhi target waktu, biaya, dan kualitas. Dalam konteks tersebut, sumber daya manusia menjadi penggerak utama karena keberhasilan pekerjaan lapangan sangat bergantung pada ketelitian, pencapaian target, ketepatan waktu, koordinasi tim, dan tanggung jawab karyawan. Kajian mengenai disiplin dan beban kerja menegaskan bahwa pengelolaan tuntutan kerja berkaitan erat dengan kinerja pada pekerjaan yang berorientasi target (Almansyah Rundu Wonua et al., 2023), sedangkan penelitian tentang kepemimpinan pada organisasi juga menunjukkan pentingnya perilaku pimpinan dalam membentuk kinerja karyawan (Gidion Bernad Lubis & Ferryal Abadi, 2022).

Pada Proyek Perumahan Sentosa Park Medan, persoalan kinerja tidak dapat dilepaskan dari tiga faktor yang secara langsung hadir dalam hubungan kerja sehari-hari, yaitu kepemimpinan etis, beban kerja, dan stres kerja. Kepemimpinan etis relevan karena pemimpin proyek harus memberikan arahan, keputusan yang adil, transparansi, keteladanan, kepedulian, serta komunikasi etika. Rakhma et al. (2022) menempatkan dimensi etika sebagai bagian penting dalam praktik komunikasi kepemimpinan, sementara Hernandez dan Ribhan (2024) serta Herawati dan Prayekti (2017) memperlihatkan bahwa kepemimpinan etis telah menjadi variabel penting dalam kajian kinerja pada berbagai konteks organisasi.

Di sisi lain, karakter pekerjaan proyek menyebabkan karyawan menghadapi target, penggunaan waktu kerja yang ketat, dan kondisi pekerjaan yang berubah sesuai tahapan pembangunan. Kajian

sistematis Haribowo et al. (2025) menempatkan beban kerja sebagai salah satu faktor yang berhubungan dengan performa karyawan, sedangkan Kurnia et al. (2023), Santika Br Situmorang dan Saimara A.M Sebayang (2025), serta Sebayang et al. (2025) menunjukkan bahwa beban kerja terus menjadi isu empiris pada berbagai jenis pekerjaan. Beban kerja yang terlalu ringan dapat menurunkan intensitas kerja, tetapi beban yang terlalu berat berpotensi memunculkan kelelahan; karena itu yang menjadi perhatian adalah kesesuaian beban dengan kemampuan dan waktu yang tersedia.

Stres kerja juga memiliki posisi yang tidak sederhana. Dalam banyak situasi, tekanan dipandang sebagai faktor yang dapat mengganggu konsentrasi dan kesehatan kerja, namun pada tingkat tertentu tekanan dapat berfungsi sebagai dorongan untuk meningkatkan fokus dan rasa tanggung jawab. Penelitian Rozak (2024) dan Yuyun et al. (2024) sama-sama menempatkan stres kerja dalam model yang menjelaskan kinerja, sedangkan Rizky (2019) membahas keterkaitan kondisi kerja dan stres pada karyawan. Variasi konteks dan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa arah pengaruh stres terhadap kinerja masih memerlukan pembuktian pada setting pekerjaan yang berbeda.

Hasil pra-survei terhadap 22 karyawan pada Proyek Perumahan Sentosa Park Medan menunjukkan bahwa kinerja belum optimal, terutama pada aspek ketelitian, pencapaian target, dan ketepatan waktu. Pra-survei juga memperlihatkan bahwa praktik kepemimpinan etis belum sepenuhnya dirasakan secara konsisten, sementara beban kerja dan tekanan pekerjaan masih menjadi bagian dari pengalaman kerja karyawan. Kondisi ini membentuk kesenjangan antara tuntutan kinerja proyek yang tinggi dan kondisi empiris pengelolaan sumber daya manusia di lapangan.

Kesenjangan penelitian terletak pada belum banyaknya pengujian yang mengintegrasikan kepemimpinan etis, beban kerja, dan stres kerja secara bersamaan pada karyawan proyek perumahan. Studi terdahulu cenderung menelaah variabel tersebut secara terpisah atau pada sektor yang berbeda, seperti perbankan, perkebunan, perhotelan, pendidikan, dan organisasi lainnya (Gidion Bernad Lubis & Ferryal Abadi, 2022; Kurnia et al., 2023; Tivana Putri Sahira et al., 2024). Kebaruan penelitian ini bersifat kontekstual dan analitis, yaitu menguji ketiga faktor secara simultan pada satu proyek perumahan serta mengidentifikasi kontribusi relatif masing-masing variabel terhadap kinerja.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merepresentasikan capaian kerja yang tampak melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Dalam konteks proyek, kinerja tidak cukup dinilai dari banyaknya pekerjaan yang selesai, tetapi juga dari kesesuaian hasil dengan standar dan jadwal. Penelitian Tivana Putri Sahira et al. (2024) menempatkan kinerja sebagai keluaran yang dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan perilaku kerja, sedangkan Pratama (2020) menunjukkan bahwa kinerja juga dikaji bersama faktor pengelolaan sumber daya manusia seperti kompensasi dan disiplin. Dengan demikian, kinerja dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel hasil yang mencerminkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan proyek.

Kepemimpinan Etis

Kepemimpinan etis menekankan perilaku pimpinan yang konsisten dengan nilai moral dalam keputusan dan hubungan interpersonal. Berdasarkan indikator yang digunakan pada naskah sumber, kepemimpinan etis dioperasionalkan melalui integritas, keadilan, transparansi, keteladanan, kepedulian terhadap bawahan, dan komunikasi etika. Rakhma et al. (2022) membahas dilema etis dalam komunikasi kepemimpinan, sementara Gidion Bernad Lubis dan Ferryal Abadi (2022), Herawati dan Prayekti (2017), Hernandez dan Ribhan (2024), serta Susanti (2022) menempatkan kepemimpinan etis dalam kajian mengenai perilaku dan kinerja organisasi. Secara konseptual, kualitas kepemimpinan yang adil dan dapat dipercaya memberi kejelasan standar perilaku sekaligus memperkuat komitmen karyawan terhadap target kerja.

Beban Kerja

Beban kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai akumulasi tuntutan fisik dan mental yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Operasionalisasinya mencakup kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Kajian Almansyah Rundu Wonua et al. (2023) menempatkan beban kerja bersama disiplin dalam analisis kinerja, Haribowo et al. (2025) mengulas hubungan insentif, beban kerja, dan kinerja secara sistematis, sedangkan Kurnia et al. (2023) mengkaji beban kerja pada pekerjaan room attendant. Santika Br Situmorang dan Saimara A.M Sebayang (2025) serta Sebayang et al. (2025) juga menempatkan beban kerja sebagai faktor penting dalam pengalaman dan hasil kerja. Rangkaian studi tersebut memperlihatkan bahwa beban kerja perlu dibaca sebagai tuntutan yang harus proporsional dengan kapasitas karyawan, bukan semata-mata jumlah tugas.

Stres Kerja

Stres kerja merujuk pada tekanan yang dialami karyawan ketika tuntutan pekerjaan dirasakan mendesak atau berat. Indikator yang digunakan meliputi beban kerja terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, tekanan pekerjaan, lingkungan kerja, dan hubungan kerja. Rizky (2019) membahas stres kerja dalam kaitannya dengan jam kerja dan kondisi keselamatan kerja, sedangkan Rozak (2024) serta Yuyun et al. (2024) memasukkan stres kerja dalam model yang menjelaskan kinerja. Pada penelitian ini, stres tidak diasumsikan selalu menghasilkan konsekuensi negatif. Pengaruhnya dibuktikan secara empiris berdasarkan kondisi responden, sehingga hasil positif dipahami sebagai tekanan yang masih berada dalam batas yang dapat mendorong fokus atau eustress, bukan sebagai pembenaran terhadap tekanan kerja yang berlebihan.

Penelitian Terdahulu, Kesenjangan, dan Model Penelitian

Literatur yang digunakan dalam penelitian memperlihatkan tiga kelompok kajian. Pertama, kepemimpinan dan aspek etika telah dianalisis dalam hubungannya dengan kinerja, komitmen, pemberdayaan psikologis, motivasi, serta keterlibatan karyawan (Gidion Bernad Lubis & Ferryal Abadi, 2022; Herawati & Prayekti, 2017; Hernandez & Ribhan, 2024; Rakhma et al., 2022; Susanti, 2022). Kedua, beban kerja dianalisis pada konteks perkebunan, perhotelan, layanan organisasi, dan pekerjaan administrasi (Almansyah Rundu Wonua et al., 2023; Haribowo et al., 2025; Kurnia et al., 2023; Santika Br Situmorang & Saimara A.M Sebayang, 2025; Sebayarang et al., 2025). Ketiga, stres kerja dan faktor perilaku kerja dikaji dalam kaitannya dengan kinerja dan kondisi kerja (Rozak, 2024; Tivana Putri Sahira et al., 2024; Yuyun et al., 2024; Rizky, 2019).

Meskipun literatur tersebut menyediakan dasar empiris yang memadai, masih terdapat ruang penelitian pada konteks proyek perumahan yang memiliki karakter target waktu, koordinasi lapangan, dan perubahan beban kerja yang dinamis. Penelitian ini karena itu membangun model yang menempatkan kepemimpinan etis (X1), beban kerja (X2), dan stres kerja (X3) sebagai prediktor kinerja karyawan (Y). Hubungan diuji baik secara parsial maupun simultan, sehingga analisis tidak hanya menunjukkan signifikansi masing-masing variabel, tetapi juga kemampuan model secara keseluruhan dalam menjelaskan variasi kinerja.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi operasional ringkas	Indikator	Skala
Kepemimpinan Etis (X1)	Perilaku pimpinan yang mencerminkan nilai moral dalam keputusan dan hubungan kerja.	Integritas; keadilan; transparansi; teladan; peduli terhadap bawahan; komunikasi etika	Likert 1–5
Beban Kerja (X2)	Akumulasi tuntutan fisik dan mental yang harus diselesaikan dalam periode tertentu.	Kondisi pekerjaan; penggunaan waktu kerja; target yang harus dicapai	Likert 1–5
Stres Kerja (X3)	Tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.	Beban kerja terlalu berat; waktu mendesak; tekanan pekerjaan; lingkungan kerja; hubungan kerja	Likert 1–5
Kinerja Karyawan (Y)	Capaian hasil dan perilaku kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.	Kualitas; kuantitas; ketepatan waktu; kerja sama tim; tanggung jawab	Likert 1–5

Sumber: Diolah dari naskah penelitian, 2026

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menguji hubungan antara tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Lokasi penelitian adalah Proyek Perumahan Sentosa Park Medan, Jalan Tapan Nauli Pasar I, Medan Sunggal, Sumatera Utara. Kerangka pengujian kuantitatif mengikuti prinsip penelitian berbasis pengukuran dan pengujian hipotesis sebagaimana digunakan dalam penelitian manajemen (Sugiyono, 2020).

Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan kontrak pada Proyek Perumahan Sentosa Park Medan sebanyak 45 orang. Karena ukuran populasi relatif kecil, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Pengumpulan data

dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan studi kepustakaan. Kuesioner menggunakan skala Likert 1–5, dengan skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan skor 5 menunjukkan sangat setuju.

Instrumen penelitian mengukur kepemimpinan etis, beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan berdasarkan indikator pada Tabel 1. Kelayakan instrumen diuji melalui korelasi item-total dengan r tabel 0,294 dan reliabilitas Cronbach's alpha dengan ambang 0,60. Sebelum pengujian hipotesis, model diperiksa melalui uji normalitas Kolmogorov–Smirnov, multikolinearitas berdasarkan tolerance dan variance inflation factor (VIF), serta heteroskedastisitas melalui pola sebar residual.

Analisis utama menggunakan regresi linier berganda pada SPSS 25 dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, dengan Y sebagai kinerja karyawan, X_1 kepemimpinan etis, X_2 beban kerja, X_3 stres kerja, a konstanta, b koefisien regresi, dan e kesalahan. Pengaruh parsial dinilai melalui uji t , pengaruh simultan melalui uji F pada taraf signifikansi 5%, sedangkan kemampuan model menjelaskan variasi kinerja dinilai melalui koefisien determinasi dan Adjusted R Square.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kelayakan Instrumen dan Asumsi Model

Seluruh item pada empat variabel memenuhi kriteria validitas karena nilai corrected item-total correlation lebih besar daripada r tabel 0,294. Rentang korelasi item pada kepemimpinan etis adalah 0,757–0,882; beban kerja 0,768–0,850; stres kerja 0,705–0,893; dan kinerja karyawan 0,628–0,899. Reliabilitas juga terpenuhi karena seluruh nilai Cronbach's alpha berada di atas 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen cukup konsisten untuk digunakan pada analisis berikutnya.

Tabel 2. Ringkasan Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Rentang r hitung	r tabel	Cronbach's alpha	Keputusan
Kepemimpinan Etis (X_1)	0,757–0,882	0,294	0,866	Valid dan reliabel
Beban Kerja (X_2)	0,768–0,850	0,294	0,874	Valid dan reliabel
Stres Kerja (X_3)	0,705–0,893	0,294	0,876	Valid dan reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,628–0,899	0,294	0,835	Valid dan reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2026

Asumsi regresi juga terpenuhi. Uji Kolmogorov–Smirnov menghasilkan signifikansi 0,200 ($>0,05$), sehingga residual dinilai berdistribusi normal. Nilai tolerance seluruh variabel lebih besar dari 0,10 dan VIF jauh di bawah 10. Scatterplot residual pada naskah sumber menunjukkan sebaran acak tanpa pola tertentu, sehingga tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas yang mengganggu model.

Tabel 3. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Indikator	Hasil	Keputusan
Normalitas	Asymp. Sig. Kolmogorov–Smirnov	0,200	Residual berdistribusi normal
Multikolinearitas X_1	Tolerance / VIF	0,960 / 1,042	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas X_2	Tolerance / VIF	0,994 / 1,006	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas X_3	Tolerance / VIF	0,956 / 1,046	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Pola scatterplot	Menyebar acak	Tidak terindikasi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2026

Regresi Linier Berganda dan Uji Parsial

Hasil regresi menghasilkan persamaan $Y = 2,036 + 0,275X_1 + 0,313X_2 + 0,340X_3$. Seluruh koefisien variabel independen bernilai positif dan signifikan pada taraf 5%. Kepemimpinan etis memiliki koefisien 0,275 dengan $t=5,343$; beban kerja memiliki koefisien 0,313 dengan $t=6,640$; dan stres kerja memiliki koefisien 0,340 dengan $t=6,759$. Berdasarkan koefisien beta terstandar, stres kerja menunjukkan kontribusi relatif terbesar ($\beta=0,512$), diikuti beban kerja ($\beta=0,493$) dan kepemimpinan etis ($\beta=0,404$) dalam model yang diuji.

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda dan Uji t

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	2,036	1,539	–	1,323	0,193
Kepemimpinan Etis (X1)	0,275	0,052	0,404	5,343	0,000
Beban Kerja (X2)	0,313	0,047	0,493	6,640	0,000
Stres Kerja (X3)	0,340	0,050	0,512	6,759	0,000

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2026

Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

Pengujian simultan menghasilkan F hitung 47,198 dengan signifikansi 0,000, lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, kepemimpinan etis, beban kerja, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,775 dan Adjusted R Square sebesar 0,759 menunjukkan bahwa 75,9% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel setelah mempertimbangkan jumlah prediktor dalam model, sedangkan 24,1% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar penelitian.

Tabel 5. Uji F dan Koefisien Determinasi

Ukuran	Nilai
F hitung	47,198
Sig. F	0,000
R	0,881
R Square	0,775
Adjusted R Square	0,759
Std. Error of the Estimate	1,460

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2026

Ringkasan Pengujian Hipotesis

Keputusan pengujian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis penelitian diterima. Tiga pengaruh parsial memiliki arah positif dan signifikansi 0,000, sedangkan pengaruh simultan juga signifikan. Ringkasan ini menegaskan bahwa variasi kinerja pada sampel tidak hanya berhubungan dengan satu aspek pengelolaan, tetapi dengan kombinasi kepemimpinan, tuntutan kerja, dan tekanan kerja yang dialami karyawan.

Tabel 6. Ringkasan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan yang diuji	Statistik	Sig.	Keputusan
H1	Kepemimpinan Etis → Kinerja	$t = 5,343$	0,000	Diterima
H2	Beban Kerja → Kinerja	$t = 6,640$	0,000	Diterima
H3	Stres Kerja → Kinerja	$t = 6,759$	0,000	Diterima
H4	$X_1, X_2, X_3 \rightarrow$ Kinerja	$F = 47,198$	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2026

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh $t=5,343$ dan $p<0,001$. Temuan ini berarti bahwa peningkatan integritas, keadilan, transparansi, keteladanan, kepedulian, dan komunikasi etika berjalan searah dengan peningkatan kinerja pada konteks Proyek Perumahan Sentosa Park Medan. Secara organisatoris, perilaku pemimpin yang konsisten dan adil mengurangi ambiguitas mengenai standar kerja dan memperkuat kepercayaan karyawan terhadap keputusan di lapangan. Penjelasan tersebut selaras dengan penempatan kepemimpinan etis sebagai faktor penting dalam studi Gidion Bernad Lubis dan Ferryal Abadi (2022), Herawati dan Prayekti (2017), Hernandes dan Ribhan (2024), serta Susanti (2022).

Pada pekerjaan proyek yang menuntut koordinasi antarfungsi dan keputusan cepat, nilai etis tidak berhenti pada aspek normatif, tetapi berfungsi sebagai mekanisme pengelolaan hubungan kerja. Karyawan yang memahami bahwa pembagian tugas, evaluasi, dan komunikasi dilakukan secara adil memiliki dasar yang lebih kuat untuk mempertahankan tanggung jawab dan ketepatan penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian, kontribusi kepemimpinan etis dalam penelitian ini terutama terletak pada kemampuannya membentuk iklim kerja yang dapat dipercaya sehingga target proyek dapat diterjemahkan menjadi perilaku kerja yang konsisten.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan $t=6,640$ dan $p<0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada rentang beban yang dialami responden, meningkatnya tuntutan kerja masih diikuti oleh peningkatan kinerja. Temuan ini tidak berarti bahwa semakin berat beban selalu semakin baik, melainkan menunjukkan bahwa tuntutan yang sesuai dengan kapasitas, waktu, dan target dapat mendorong karyawan bekerja lebih fokus dan produktif. Interpretasi ini konsisten dengan cara beban kerja ditempatkan dalam kajian Almansyah Rundu Wonua et al. (2023), Haribowo et al. (2025), Kurnia et al. (2023), Santika Br Situmorang dan Saimara A.M Sebayang (2025), serta Sebayang et al. (2025).

Pada proyek perumahan, volume pekerjaan dan tenggat waktu merupakan karakteristik yang sulit dihilangkan. Implikasi praktisnya bukan mengurangi target secara seragam, melainkan menata distribusi kerja agar sesuai dengan kemampuan karyawan dan urutan pekerjaan. Ketika penugasan, waktu, dan target dipersepsikan masuk akal, beban kerja dapat berubah menjadi tantangan yang memicu efisiensi. Sebaliknya, naskah sumber juga menegaskan bahwa beban yang terlalu tinggi berpotensi menimbulkan kelelahan dan pada akhirnya menurunkan kinerja. Karena itu, hasil positif harus dipahami dalam batas kondisi empiris penelitian.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan $t=6,759$ dan $p<0,001$. Nilai beta terstandar 0,512 merupakan yang terbesar di antara tiga prediktor. Temuan ini menjadi bagian paling penting dari hasil penelitian karena stres kerja sering dipersepsikan semata-mata sebagai faktor negatif. Dalam data penelitian ini, tekanan yang dirasakan karyawan tampaknya masih berada pada tingkat yang dapat meningkatkan kewaspadaan, fokus, motivasi, dan rasa tanggung jawab, sehingga lebih dekat dengan konsep eustress. Hasil tersebut memberi konteks tambahan terhadap studi-studi yang memasukkan stres sebagai prediktor kinerja, seperti Rozak (2024) dan Yuyun et al. (2024), serta kajian kondisi kerja dan stres oleh Rizky (2019).

Namun, koefisien positif tidak dapat ditafsirkan sebagai anjuran untuk meningkatkan tekanan kerja tanpa batas. Variabel stres diukur pada kondisi aktual 45 responden, sehingga hubungan positif merefleksikan rentang pengalaman stres yang terdapat pada sampel. Pengelolaan yang tepat tetap diperlukan agar tekanan tidak melampaui kapasitas adaptasi karyawan. Di sinilah kepemimpinan etis dan pembagian beban kerja menjadi relevan: keduanya dapat berfungsi sebagai konteks pengendali yang menjaga tekanan tetap produktif dan mencegahnya berkembang menjadi sumber kelelahan.

Pengaruh Simultan dan Implikasi Manajerial

Secara simultan, kepemimpinan etis, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan $F=47,198$ dan $p<0,001$. Adjusted R Square sebesar 0,759 menunjukkan daya jelas model yang tinggi pada sampel penelitian. Temuan ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan proyek tidak berdiri pada satu faktor tunggal. Kepemimpinan menentukan kualitas arahan dan keadilan hubungan kerja, beban kerja menentukan tingkat tuntutan yang harus dipenuhi, sedangkan stres merefleksikan respons psikologis terhadap tuntutan tersebut. Ketiganya membentuk satu rangkaian pengelolaan sumber daya manusia yang saling berkaitan.

Kebaruan logis penelitian terletak pada temuan bahwa ketiga variabel memberikan pengaruh positif secara bersamaan dalam konteks proyek perumahan, dengan stres kerja sebagai prediktor relatif paling kuat berdasarkan beta terstandar. Hasil ini memperluas pembacaan terhadap kinerja proyek: manajemen tidak cukup hanya memperkuat gaya kepemimpinan atau menurunkan beban kerja, tetapi perlu menemukan kombinasi yang seimbang antara arahan etis, target yang proporsional, dan tekanan kerja yang tetap terkendali. Perspektif tersebut sejalan dengan kecenderungan studi manajemen yang melihat kinerja sebagai hasil interaksi berbagai faktor organisasi dan pekerjaan, bukan akibat satu variabel secara terisolasi (Pratama, 2020; Tivana Putri Sahira et al., 2024).

Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, hasil penelitian menguatkan pandangan bahwa faktor perilaku kepemimpinan dan tuntutan pekerjaan perlu dibaca secara bersamaan ketika menjelaskan kinerja. Kepemimpinan etis memberi kerangka norma dan keadilan, beban kerja mencerminkan tuntutan objektif yang harus diselesaikan, sedangkan stres kerja menggambarkan respons terhadap tuntutan tersebut. Nilai Adjusted R Square yang mencapai 0,759 menunjukkan bahwa kombinasi ketiganya memiliki kemampuan penjelasan yang kuat pada sampel, meskipun model tidak menguji hubungan mediasi atau moderasi di antara variabel. Karena itu, kontribusi penelitian lebih tepat ditempatkan sebagai bukti empiris mengenai kekuatan model langsung pada konteks proyek perumahan.

Secara praktis, hasil penelitian menyarankan pengelolaan yang terintegrasi. Penguatan integritas dan transparansi pimpinan perlu diikuti oleh distribusi tugas berdasarkan kapasitas dan waktu kerja yang realistis. Pada saat yang sama, tekanan kerja perlu dipantau agar tetap berada pada tingkat yang membantu fokus tanpa berkembang menjadi kelelahan. Pendekatan ini penting karena koefisien positif beban kerja dan stres hanya merefleksikan kondisi yang teramati pada responden. Dengan demikian, manajemen proyek sebaiknya menggunakan komunikasi rutin, evaluasi target, dan penyesuaian penugasan sebagai mekanisme untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas dan keberlanjutan kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan etis, beban kerja, dan stres kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Proyek Perumahan Sentosa Park Medan. Kepemimpinan etis meningkatkan kinerja melalui integritas, keadilan, transparansi, keteladanan, kepedulian, dan komunikasi yang lebih dapat dipercaya. Beban kerja yang berada dalam kapasitas karyawan mendorong fokus dan produktivitas, sedangkan stres kerja pada tingkat yang masih terkendali berfungsi sebagai tekanan produktif atau eustress. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan dengan $F=47,198$ dan Adjusted R Square=0,759, sehingga 75,9% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh model penelitian. Di antara ketiga prediktor, stres kerja memiliki beta terstandar terbesar, diikuti beban kerja dan kepemimpinan etis.

Keterbatasan penelitian terletak pada jumlah responden yang hanya 45 orang dan cakupan satu proyek perumahan, sehingga generalisasi ke perusahaan atau proyek lain perlu dilakukan secara hati-hati. Selain itu, model masih menyisakan 24,1% variasi kinerja yang dipengaruhi faktor di luar penelitian. Keterbatasan tersebut tidak mengurangi relevansi temuan, tetapi menegaskan bahwa hasil paling tepat digunakan sebagai bukti kontekstual untuk pengelolaan sumber daya manusia pada proyek yang memiliki karakteristik serupa.

Saran

Manajemen Proyek Perumahan Sentosa Park Medan disarankan mempertahankan dan memperkuat praktik kepemimpinan yang transparan, adil, konsisten, serta terbuka terhadap komunikasi karyawan. Pembagian pekerjaan perlu disesuaikan dengan kapasitas, target, dan waktu penyelesaian agar beban tetap menantang tetapi tidak berkembang menjadi kelelahan. Pengelolaan stres sebaiknya diarahkan pada penciptaan lingkungan kerja yang sehat, komunikasi dengan atasan, serta pemantauan tekanan kerja sehingga stres tetap berada pada tingkat yang produktif. Karyawan juga perlu meningkatkan manajemen waktu dan menyampaikan kondisi beban kerja secara terbuka. Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel dan lokasi serta menambahkan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, atau dukungan sosial agar kemampuan penjelasan model dan generalisasi hasil menjadi lebih kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Almansyah Rundu Wonua, Hendrik Hendrik, & Andi Suci Magfi Rahmadani. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada buruh panen kelapa sawit PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kab. Kolaka). *Intellektika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(6), 153–165. <https://doi.org/10.59841/intellektika.v1i6.491>
- Gidion Bernad Lubis & Ferryal Abadi. (2022). Pengaruh kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasional, kinerja karyawan, dan keterlibatan karyawan pada industri perbankan. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(4), 56–75. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i4.706>
- Haribowo, S. F., Soetjipto, B. E., & Wardana, L. W. (2025). Examining the relationship between incentives, workload, and employee performance: A systematic literature review. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 106–117. <https://doi.org/10.26740/jim.v13n1.p106-117>
- Herawati, J., & Prayekti, P. (2017). Pengaruh kepemimpinan etis dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan koperasi batik di Jogjakarta. *SOSIOHUMANIORA: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(1). <https://doi.org/10.30738/sosio.v1i1.516>
- Hernandes, R., & Ribhan. (2024). Pengaruh pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan etis terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Lampung. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(7). <https://doi.org/10.62281>
- Kurnia, O., Lapotulo, N., Simatupang, D. T., & Hermawati, N. N. (2023). Analisis beban kerja room attendant di Asialink Hotel Kota Batam. *Journal of Tourism and Economic*, 6(1), 1–10.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 12. <https://doi.org/10.32493/drj.v3i2.6293>
- Rakhma, M. T., Nisrina N. F., S., Fahmi Z., M., & Yulianita, N. (2022). Gaya kepemimpinan dalam dilema etis: Tinjauan literatur gaya komunikasi kepemimpinan. *Jurnal Common*, 6(1). <https://doi.org/10.34010/common.v6i1.7458>
- Rizky, M. C. (2019). Analisis jam kerja, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap stres kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV di Unit Usaha Dolok Sinumbah, Simalungun.
- Rozak, M. S. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(2), 576–588. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.2.12>
- Santika Br Situmorang & Saimara A.M Sebayang. (2025). Pengaruh beban kerja, dukungan sosial dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia Binjai. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 4(3), 387–403. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v4i3.5414>
- Sebayarang, S. A., Yanti, E. D., Taufik, M., & Sakdiah. (2025). Analysis of work design and workload on the performance of Pematang Serai Village officials, Langkat District. Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Susanti, N. (2022). Pengaruh kepemimpinan etis, motivasi dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Sharp Electronic Indonesia. *Journal of Applied in Business Management and Accounting*.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Tivana Putri Sahira, Fitra Arlina Nasution, & Saimara A.M Sebayang. (2024). Pengaruh kepemimpinan, kerjasama dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 5(1), 288–299. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v5i1.5225>
- Yuyun, W., Aponnp, E. H., & Tetelepta, M. M. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Harta Laut Mas.