

# Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Srijasa Brika Perkasa Palembang

Rizka Haqika<sup>1</sup>, Benny Usman<sup>2</sup>, Tri Darmawati<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [rzkahaqika3@gmail.com](mailto:rzkahaqika3@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [broperlengkapan@gmail.com](mailto:broperlengkapan@gmail.com)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [watywasir@gmail.com](mailto:watywasir@gmail.com)

## ABSTRACT

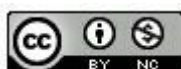
*This study aims to test the hypothesis of the effect of workload, work stress and work motivation on employee performance. The population in this study were all employees at PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang, totaling 37 people. The sampling technique in this study is a saturated sample because all the population is used as a sample, which is where all employees who work at PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang, which amounted to 37 people, were used as samples. The data comes from the questionnaire data of employees of PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang. The results of the data management hypothesis test obtained that the multiple linear regression equation for the variables of workload, work stress, and work motivation on employee performance was  $Y = -2.678 + 0.270 X_1 + 0.584 X_2 + 0.266 X_3$ . Based on the *t*-test of the workload variable hypothesis, a significant value of  $0.000 < \alpha 0.05$  was obtained, then  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted. Thus partially the workload which means there is a significant effect on employee performance for the first hypothesis ( $H_1$ ). Hypothesis testing with *t* test for work stress variable obtained a significant value of  $0.000 < \alpha 0.05$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Thus partially work stress which means there is a significant effect on employee performance for the second hypothesis ( $H_2$ ). Hypothesis testing with *t* test for work motivation variable obtained a significant value of  $0.002 < \alpha 0.05$  then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is rejected. Thus partially work motivation which means there is a significant effect on employee performance for the third hypothesis ( $H_3$ ). The results of the *f* test hypothesis obtained a significant value of  $0.000 < \alpha 0.05$ , meaning that  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted. Thus, simultaneously workload, work stress and work motivation have a joint effect on employee performance for the fourth hypothesis ( $H_4$ ).*

**Keywords :** Workload, work stress, work motivation and employee performance.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan pada PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang yang berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu sampel jenuh karena semua populasi dijadikan sampel, yang dimana seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang yang berjumlah 37 orang di jadikan sampel. Data berasal dari data kuesioner karyawan PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang. Hasil uji hipotesis pengelolaan data diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk variabel beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ialah  $Y = -2,678 + 0,270 X_1 + 0,584 X_2 + 0,266 X_3$ . Berdasarkan uji *t* hipotesis variabel beban kerja diperoleh nilai signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian secara parsial beban kerja yang bearti ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan untuk hipotesis pertama ( $H_1$ ). Uji hipotesis dengan uji *t* untuk variabel stres kerja diperoleh nilai signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian secara parsial stres kerja yang bearti ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan untuk hipotesis kedua ( $H_2$ ). Uji hipotesis dengan uji *t* untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai signifikan  $0,002 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian secara parsial motivasi kerja yang bearti ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan untuk hipotesis ketiga ( $H_3$ ). Hasil hipotesis uji *f* diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  artinya  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian secara simultan beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan untuk hipotesis keempat ( $H_4$ ).

**Keywords :** Beban kerja, stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.



## A. PENDAHULUAN

*Sumber daya manusia* (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting bahkan tidak dapat dilepaskan dari suatu institusi maupun perusahaan, yang dimana sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu perusahaan berkembang dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, harus dipastikan bahwa sumber daya ini dikelola dengan baik dan mampu memberikan kontribusi secara optimal. Pada kinerja karyawan seringkali terdapat karyawan dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus diselesaikan secara bersamaan, yang dimana tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk menyelesaikannya. Masalah yang sering kali muncul ketika hal tersebut terjadi diantaranya ialah timbul perasaan tertekan dan daya tahan karyawan yang melemah. Apabila beban kerja yang terlalu tinggi maka kinerja karyawan akan berdampak negatif pada turunnya tingkat kerja karyawan pada perusahaan.

Beban kerja adalah suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi, Gulo, Pane & Harani (2020:07). Beban kerja yang berlebihan atau tugas yang belum terselesaikan pada waktunya akan menjadi masalah pada psikologis karyawan yang dapat berdampak pada munculnya stres pekerjaan. Jika seorang karyawan tidak dapat mengatasinya maka akan berdampak pada suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berkelanjutan tidak teratasi.

Stres adalah suatu gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan, Vanchopo (2020:15). Jika mendapati seseorang karyawan yang sedang mengalami stres peran perusahaan atau PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang sangat berpengaruh disini, karena jika perusahaan tersebut membiarkan hal tersebut maka akan berpengaruh juga pada kesetabilan perusahaan. Untuk itu pada PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang memberikan suatu dorongan yang kuat dari dalam diri seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas tersebut dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut, dengan cara memberikan kompensasi/upah yang layak untuk karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas-tugas tersebut. PT. Srijasa Berika Perkasa Palembang merupakan perusahaan yang dinamis dan akan selalu meningkatkan hasilkan kinerja yang baik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan dari perusahaan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi juga sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, Sutrisno (2019:109). Faktor pendorong dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dalam memperoleh apa yang menjadi kebutuhannya. Kebutuhan seseorang dapat berbeda-beda hal tersebut dapat terjadi sesuai dengan mental yang telah terjadi pada dalam diri seseorang. Pada perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya melalui konsistensi untuk menghasilkan kinerja yang baik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan dari perusahaan.

Kinerja adalah kemampuan pegawai/karyawan dalam melakukan keahlian tertentu untuk mengetahui seberapa jauh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan kriteria yang jelas dan terukur, Sinambela (Yulianto, 2020:08). Kesuksesan sebuah perusahaan dapat dilihat dari seberapa baiknya kinerja karyawan. oleh sebab itu pada PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang, menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang

optimal karena baik dan buruknya kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dapat berpengaruh kepada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang judul sengaja dipilih karena menarik perhatian penulis untuk mengetahui lebih mendalam dampak buruk dari beban kerja dan stres kerja lalu menyelesaikannya dengan cara motivasi agar tidak berdampak buruk terhadap kinerja karyawan, berdasarkan fenomena yang ada pada PT. Brika Perkasa Palembang, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **Beban kerja**

Menurut Kasmir (2018:40) Beban kerja merupakan tanggung jawab yang diemban oleh seorang pegawai yang menduduki sebuah jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Vanchapo (2020:01) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan pekerjaannya dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut akan menjadi suatu beban kerja.

Dari beberapa sumber para ahli diatas, beban kerja adalah suatu kondisi/frekuensi kegiatan manusia yang bekerja, dimana sejauh mana tubuh dapat bertahan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

### **Stres kerja**

Menurut Hamali (2016:241) Stres kerja adalah sebuah masalah keritis yang dimana semakin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat. Stress kerja merupakan perhatian yang tumbuh dari keadaan ekonomi sekarang, yang dimana karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketiadaan otonomi.

Stres adalah kondisi dimana munculnya interaksi antar manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka, Robbins (Masseie, Atheros, dan Rumawas 2018:42).

Dari beberapa sumber para ahli diatas, stres kerja merupakan suatu kejadian atau interaksi antar manusia yang dimana keadaan kondisi psikologis dan fisik yang di tuntut terus menerus oleh pekerjaan.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2019:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Hasibuan (2017:141), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal.

Dari beberapa sumber para ahli diatas, motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri yang dapat disebabkan oleh suatu keinginan, kekuatan dan kemauan yang kuat demi tercapainya hasil yang optimal.



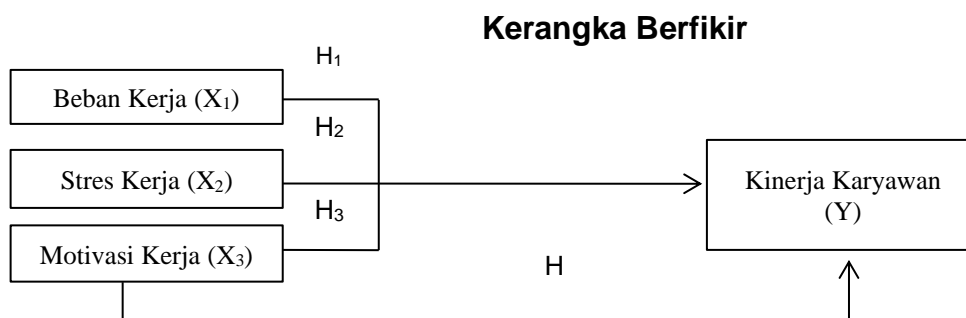
### Kinerja karyawan

Menurut Priansa (Yulianto 2020:08) kinerja adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Cokromonoto (Samsudin 2018:77) kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab.

Dari beberapa sumber parah ahli diatas, kinerja atau *performance* merupakan suatu hasil kerja atau tingkat keberhasilan dari kemampuan karyawan yang dicapai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, kerangka berpikir sebagai berikut:



Sumber: peneliti 2021

H<sub>1</sub> = Secara Parsial beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> = Secara stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> = Secara motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>4</sub> = Secara simultan beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mana dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi sampel yang telah ditentukan. Teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random dengan pengumpulan data secara instrument peneliti, analisis data yang bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Sementara, teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Adapun jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner langsung dan tertutup dengan menggunakan *skala likert*. Untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini sendiri, yakni Beban Kerja (X<sub>1</sub>), Stres Kerja (X<sub>2</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) dan Kinerja karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang yang berjumlah 37 orang. Teknik sampel menggunakan sampel jenuh karena semua populasi dijadikan sampel. Sampel yang digunakan ialah seluruh karyawan yang berkeja pada PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang yang berjumlah 37 orang.

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh atau hubungan secara linear antara satu variabel dependen dengan variabel independent.

**Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Beban Kerja**

Variabel	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.151	2.521		2.440	.020
TOTALX1	.970	.086	.887	11.338	.000

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : data primer yang diolah 2021 SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil menunjukkan rangkuman model regresi linear yang dibentuk berdasarkan hasil regresi sederhana pada variabel beban kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yang diperoleh koefisiensi nilai konstanta 2,521 dan B 0,086, jadi dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana adalah  $Y = 2,521 + 0,86 X_1$

**Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Stres Kerja**

Variabel	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.238	2.795		.801	.429
TOTALX2	.918	.079	.891	11.604	.000

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : data primer yang diolah 2021 SPSS 22

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dijelaskan, diperoleh koefisiensi nilai konstanta a (konstanta) = 2,238 dan b = 0,079, hal tersebut menunjukkan rangkuman model regresi linear yang dibentuk berdasarkan hasil regresi sederhana pada variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan, sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana adalah  $Y = 2,238 + 0,079 X_2$ .

**Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja**

Variabel	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.320	3.871		2.666	.012
TOTALX3	.896	.143	.728	6.278	.000

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : data primer yang diolah 2021 SPSS 22



Berdasarkan pada tabel diatas dapat dijelaskan, diperoleh koefisiensi nilai konstanta a (konstanta) = 10,320 dan b = 0,896, hal tersebut menunjukkan rangkuman model regresi linear yang dibentuk berdasarkan hasil regresi sederhana pada variabel motivasi kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan, jadi dari hal tersebut diperoleh persamaan regresi linier sederhana adalah  $Y = 10,320 + 0,896 X_3$ .

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda untuk mencari nilai pengaruh variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat besarnya pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Adapun uji analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

**Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

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

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	-2.678	1.841		-1.455	.155
2. TOTALX1	.370	.092	.338	4.012	.000
3. TOTALX2	.548	.070	.532	7.852	.000
4. TOTALX3	.266	.081	.216	3.275	.002

a. Dependent Variable: TOTALLY

**Sumber : Data primer yang diolah, 2021**

Berdasarkan table diatas dapat dijelaskan bahwa hasil nilai persamaan liner regresi berganda adalah  $Y = -2,678 + 0,370 X_1 + 0,548X_2 + 0,266 X_3$

Berdasarkan dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, maka dapat dianalisis sebagai berikut yaitu:

- a) Nilai pada konstanta pada hasil uji regresi sederhana menunjukkan nilai -2,678, artinya apabila nilai konstantanya negative bisa diabaikan selama model regresi sudah memenuhi asumsi (hasil uji asumsi klasik). Jadi nilai konstanta diatas tidak perlu diinterpretasikan.
- b) 0,370, artinya jika beban kerja meningkat sebesar satu tingkatan, maka kinerja akan meningkat 0,370 tingkatan.
- c) 0,548, artinya jika stress kerja meningkat sebesar satu tingkatan maka kinerja akan meningkat 0,548 tingkatan.
- d) 0,266, artinya jika motivasi kerja meningkat sebesar satu tingkatan, maka kinerja akan meningkat 0,266 tingkatan.

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

Analisis determinasi koefisien (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

**Tabel Hasil Analisis Koefisien determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 <sup>a</sup>	.931	.925	1.740

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Stress Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

**Sumber : data primer yang diolah 2021 SPSS 22**

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,925 yang menunjukkan bahwa tingkat korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 92,5 % yang artinya keselamatan beban kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) dipengaruhi dan dijelaskan oleh kinerja karyawan ( $Y$ ) dan 7,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti tata ruang kerja, kemampuan kerja, kompensasi dll.

### Teknik Analisis Data Hasil Uji t (Parsial)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui atau membuktikan apakah ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen ( $X$ ) dan variabel dependen ( $Y$ ).

**Tabel Uji-t terhadap kinerja karyawan (Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	-2.678	1.841		-1.455	.155
2. TOTALX1	.370	.092	.338	4.012	.000
3. TOTALX2	.548	.070	.532	7.852	.000
4. TOTALX3	.266	.081	.216	3.275	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**Sumber : data primer yang diolah 2021 SPSS 22**

Berdasarkan tabel diatas, hasil menunjukkan variabel beban kerja dengan nilai sig 0,000 < 0,05, stres kerja nilai sig 0,000 < 0,05 dan motivasi kerja nilai sig 0,002 < 0,05 Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial berpengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu beban kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), stress kerja ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang.

### Hasil Uji F (Simultan)

Uji f koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruh signifikan atau tidak.

**Tabel Hasil uji F (simultan)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1351.815	3	450.605	148.907	.000 <sup>b</sup>
Residual	99.861	33	3.026		
Total	1451.676	36			

a. Dependent Variable: KINERJA Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi KerjaX3, Stres Kerja X2, Beban Kerja X1

**Sumber : data primer yang diolah 2021 SPSS 22**

Nilai sig 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan), berpengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu beban kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), stress kerja ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang.



## **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Beban kerja adalah suatu kondisi/frekuensi kegiatan manusia yang bekerja, dimana sejauh mana tubuh dapat bertahan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan pada nilai signifikan antara beban kerja terhadap kinerja sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini dapat didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Fransiska Aprilia (2017) menyatakan bahwa, beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Hasil dari hipotesis (uji t) menunjukkan pada nilai signifikan antara beban kerja terhadap kinerja sebesar  $0,001 < 0,05$  yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja. Dan penelitian menurut Gabriela Kartika dan Sri Haryani (2018), beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam waktu tertentu (Kepmenpan 2004), Hasil dari hipotesis (uji t) menunjukkan pada nilai signifikan antara beban kerja terhadap kinerja sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_1$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara variabel beban kerja terhadap kinerja.

### **Pengaruh Stres Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Stres kerja merupakan suatu kejadian atau interaksi antar manusia yang dimana keadaan kondisi psikologis dan fisik yang di tuntut terus menerus oleh pekerjaan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan nilai signifikan antara variabel stress kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Penelitian didukung berdasarkan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Benny Usman, Eduar Hendri, dan Lusi Suryadi (2021), yang dimana pengertian stress kerja adalah sebuah masalah kritis yang mungkin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat. Stress ditempat kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, dimana para pegawai menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidak nyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, tidak otonomi. Hasil hipotesis (uji t) menunjukkan pada nilai signifikan antara stres kerja terhadap kinerja sebesar  $0,008 < 0,05$  yang artinya  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara variabel stres kerja terhadap kinerja. Dan hasil pada penelitian ini justru tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Gabriela Kartika dan Sri Haryani (2018), Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Hasil dari hipotesis (uji t) menunjukkan pada nilai signifikan antara stres kerja terhadap kinerja sebesar  $0,103 > 0,05$  yang artinya  $H_a$  ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel stres kerja terhadap kinerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri yang dapat disebabkan oleh suatu keinginan, kekuatan dan kemauan yang kuat demi tercapainya hasil yang optimal. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan nilai signifikan antara variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,002 < 0,05$  yang artinya dalam penelitian ini ada pengaruh yang signifikan antara motivasi



kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil Penelitian didukung berdasarkan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yasir Arafat, Ade Satria Margolang, Agus Mulyani, dan Tri Darmawati (2020), motivasi kerja adalah proses yang timbul pada diri seseorang atau berasal dari luar dirinya sendiri untuk melakukan kegiatan pada suatu organisasi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan nilai signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,002 < 0,05$  yang artinya  $H_a$  diterima, dan dalam penelitian ini ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan pada penelitian R. Joko Sugiharjo dan Friska Aldata (2018), motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku dengan mempertimbangkan arah intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Hasil pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan nilai signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_a$  diterima, dan dalam penelitian ini ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ), Stress Kerja ( $X_2$ ) Dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Hasil pengujian pada uji F secara simultan atau bersama-sama antara variabel beban kerja ( $X_1$ ), stress kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan (secara bersama-sama) antara beban kerja ( $X_1$ ), stress kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Gabriela Kartika Y.S.A, dan Sri Haryani (2018), yang dimana menunjukkan beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fransiska Aprilia (2017), menunjukkan beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) secara parsial antara variabel beban kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh nilai sig  $0,00 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial berpengaruh antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) secara parsial antara variabel stress kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) secara parsial antara variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh nilai sig  $0,002 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji f) secara bersama-sama antara



variabel beban kerja ( $X_1$ ), stress kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima ( $H_o$ ) ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang.

### Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan ialah sebagai berikut :

1. Agar meningkatkan kinerja pada karyawan, PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang diharapkan dapat memperhatikan beban kerja agar jangan sampai berakibat buruk, yang dimana hal tersebut akan mengakibatkan kinerja pada karyawan yang menurun, diperlukan adanya komunikasi antar atasan dan bawahan agar cepat dapat mencari celah dalam mengatasi suatu masalah yang ada pada lingkungan kerja, yang mana hal tersebut dapat menciptakan suasana senyaman mungkin, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi dan mendapatkan hasil kerja sesuai dengan hasil yang diharapkan.
2. Agar dapat terciptanya suatu kondisi kerja yang kondusif pada lingkungan kerja PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang, diperlukan adanya semangat kerja dan dukungan-dukungan yang positif dari pimpinan agar dapat mengurangi tingkat stres kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Agar meningkatkan motivasi kerja pada karyawan, PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang harus menambah adanya pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan dan berikan penghargaan atau apresiasi bagi karyawan yang telah sukses dalam melaksanakan tugas yang diembannya, hal tersebut agar para karyawan dapat bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.
4. Bagi yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi atau acuan mengenai pembahasan yang berkaitan dengan topik perkuliahan dan disarankan untuk meneliti variabel lain seperti kompensasi, penempatan tata ruang, lingkungan kerja terhadap produktifitas dan masih banyak lagi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I, Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Aprilia.(2017). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru*.Vol.4 No.2017
- Arafat, Y, Manggolang, A, S, Mulyani, A & Darmawati, T. (2021). *Dampak Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Pada Kinerja*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 17 No. 4, Januari 2021.
- Cahyono, E.W (2019). *The Power Of Gratitude*. Yogyakarta CV. Budi Utama.
- Fahmi. (2011). *Manajemen Kinerja*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Gulo, L. T., Pane, S. F. & Harani, N, H, (2020). *Logaritma NASA-TLX untuk Analisis Beban Kerja*. Bandung : Kreatif Industri Nusantara
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Mbpfe.
- Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS Center For Academic Publishing Service.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kartika, Haryani. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan RS Husada Tama Yogyakarta. Vol.19. Tahun 2018.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Pt. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Pt. Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S.R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu,P.P., Fani, T., Sari, A. S., ... Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya Offset.
- Sujarweni, V. (2020). *Metodelogi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Priansa, S. &. (2013). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. (2018). *SPSS Panduan Mudah Oleh Data Bagi Mahasiswa Dan Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Saleh, L, M., Russeng, S, S., & Tajuddin, I. (2020). *Manajemen Stres Kerja (Sebuah Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari aspek Psikologis pada ATC)*. Deepublish Publisher.
- Sangadji, S. &. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.



- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Ketenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 17 No 1. Tahun 2020
- Sugiharjo, Aldata. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenaga Kerjaan Cabang Salemba. Vol. 4. Tahun 2018
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Tarwaka. (2011). *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Ditempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tohang, S. (2016). *Organisasi & Manajemen (Prilaku, Struktur Dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, B, Hendri, E, & Suryadi, L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Kota Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 18 No. 1, April 2021.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja* . Pasuruan : CV. Penerbit Qiara Media.
- Yulianto, B. (2020). *Prilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Terpapar Bisnis Intensitas Tinggi*. Surabaya : Scopindo Media Pustaka.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.