

## **Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Medika Bersama**

*Gabriela Monica<sup>1)</sup>, Sugandha<sup>2)</sup>*

*<sup>1,2</sup>Universitas Buddhi Dharma*

Email : [gabrielamonica633@gmail.com](mailto:gabrielamonica633@gmail.com), [suganda.suganda@ubd.ac.id](mailto:suganda.suganda@ubd.ac.id)

### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia (SDM) adalah bagian penting dari organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberi kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam Perusahaan ataupun organisasi memiliki tujuan yaitu memperoleh keuntungan dengan minimnya resiko yang akan di dapatkan. Karena itu Perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan factor – factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja. Tujuan dilakukannya penelitian untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variable independent dan variable dependent. Penelitian ini dilakukan dengan metode pendekatan kuantitatif, dengan jumlah populasi berjumlah 100 orang karyawan dan sampel yang digunakan adalah 100 orang karyawan. Dari hasil analisis data diperoleh bahwa menunjukkan variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) secara bersama – sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis uji T diperoleh sebesar 4,854 (X1), 5,882 (X2), 2,993 (X3), ttabel sebesar 1,984 yang dipengaruhi dari tabel distribusi untuk derajat kebebasan  $df = 100 - 3$  dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan uji F diperoleh hasil sebesar 249,643 dengan ftabel sebesar 2,70 yang dipengaruhi dari tabel distribusi untuk derajat kebebasan ( $df = 100 - 3$  dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ )).

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) atau karyawan dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien. Efektif dan efisien merupakan hal penting untuk perusahaan tersebut memiliki keunggulan diantara pesaing dan untuk dapat bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Hal yang utama untuk diandalkan dan dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang ideal serta berkualitas tinggi. Sumber daya manusia yang berkualitas tentu dapat membangun serta memberikan kontribusi yang baik untuk bisnis tersebut agar terus berkembang dan paling menonjol diantara para pesaing diluar sana. Perusahaan harus mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut dengan baik, dengan cara memperhatikan lingkungan kerja dimana para sumber daya manusia atau karyawan tersebut bekerja. Menurut (Natavia, 2023) menyampaikan Beban kerja berpacu pada banyaknya tugas yang diberikan kepada karyawan berhubungan dengan tugas fisik serta mental dan dikatakan sebagai kewajiban karyawan. Menurut (Ali et al., 2022) beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja. Menurut (Mustika Suci, 2018) menyatakan stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat performance individu. Stres kerja menyebabkan gangguan fisik maupun gangguan psikologis. Stres kerja menurut (Fatin et al., 2023) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi berbagai tekanan atau tuntutan yang dihadapinya. Stres kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang buruk, selain itu stress kerja yang telah berlangsung lama tentu akan membuat turunnya kinerja karyawan tersebut. Selain beban kerja dan stress kerja, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Hustia, 2020) menyebutkan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dimana pada penelitian ini menggunakan metode statistic untuk dilakukan pengolahan dan penganalisaan datanya.

Menurut (Nita et al., 2015) pengertian metode kuantitatif adalah

“Metode kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, serta digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data tersebut menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya”.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan jumlah keseluruhan yang berada didalam wilayah yang memiliki karakteristik yang sesuai dengan yang di butuhkan. Pada penelitian ini populasi yang digunakan berjumlah 118 orang karyawan.

Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan elemen yang akan ditarik kesimpulannya. Peneliti dapat saja melakukan sensus yang merupakan kegiatan pengambilan data dengan mengambil langsung dari totalitas elemen populasi (Nita et al., 2015)

### **Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang di lakukan oleh seorang peneliti untuk mendapatkan data-data yang relevan untuk diteliti serta memenuhi standar ketentuan yang ditetapkan. Dengan metode pengumpulan data yang telat akan memungkinkan pencapaian masalah secara valid.

### **Teknik Analisis Data**

Analisa data dibutuhkan didalam sebuah penelitian agar mengetahui dan menjabarkan data yang berupa angka-angka menjadi informasi dan solusi dari suatu permasalahan. Pada penelitian ini dibantu dengan menggunakan software aplikasi yaitu pengolah data SPSS versi 25.00. Pada proses analisis data ini menggunakan beberapa pengujian yang terdiri dari, uji frekuensi, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi liner berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T dan Uji F.

## Hasil

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>d</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1.	.912 <sup>a</sup>	.831	.830	2.944	.831	483.483	1	98	.000	
2.	.936 <sup>b</sup>	.876	.873	2.541	.044	34.601	1	97	.000	
3.	.941 <sup>c</sup>	.886	.883	2.443	.011	8.959	1	96	.004	2.668

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja  
 b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja  
 c. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja  
 d. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan table beban kerja pada kolom menunjukan besarnya pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 16,9% sedangkan (100% - 16,9% = 83,1%) yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berbeda. Adjusted R Square memiliki nilai kisaran pada angka 0 sampai 1, karena angka Adjusted R Square di tabel sebesar 0,831 yang berarti beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 16,9%.

### Uji T

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.089	1.460		4.854	.000		
	Beban Kerja	1.097	.050	.912	21.988	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	4.505	1.335		3.375	.001		
	Beban Kerja	.782	.069	.650	11.364	.000	.392	2.552
	Stres Kerja	.415	.071	.336	5.882	.000	.392	2.552
3	(Constant)	3.204	1.355		2.366	.020		
	Beban Kerja	.725	.069	.602	10.527	.000	.362	2.764
	Stres Kerja	.366	.070	.297	5.247	.000	.370	2.700
	Motivasi Kerja	-.140	.047	-.132	2.993	.004	.611	1.637

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut :

1. Dari kolom t diketahui Thitung untuk variabel beban kerja (X1) adalah 4,854. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dantingkat pengujian (1- $\alpha$ ) sebesar 95% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% serta derajat kebebasan (Degree offreedom atau df) maka n-k = 100-2 = 98. Maka diperoleh nilai distribusi Ttabel sebesar 1,984.

2. Thitung Beban kerja lebih besar daripada Ttabel atau dapat disebutkan bahwa  $4,854 > 1,984$  dengan nilai signifikansi  $0,011 < 0,05$  sehingga menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Thitung stres kerja lebih besar daripada Ttabel atau dapat disebutkan bahwa  $5,882 > 1,984$  dengan signifikansi  $0,014 < 0,05$  sehingga menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
4. Thitung motivasi kerja lebih besar daripada Ttabel atau dapat disebutkan bahwa  $2,993 > 1,984$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4191.284	1	4191.284	483.483	.000 <sup>b</sup>
	Residual	849.556	98	8.669		
	Total	5040.840	99			
2	Regression	4414.654	2	2207.327	341.928	.000 <sup>c</sup>
	Residual	626.186	97	6.456		
	Total	5040.840	99			
3	Regression	4468.105	3	1489.368	249.643	.000 <sup>d</sup>
	Residual	572.735	96	5.966		
	Total	5040.840	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja

c. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja

d. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas, adanya perolehan F hitung sebesar 249,643 dengan tingkat sig. 0,0000  $< 0,05$ . Dari pembahasan tersebut maka dapat dijelaskan bahwa nilai Fhitung (249,643)  $> F$ tabel (2,70) dan dengan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ . Sehingga disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan antara Beban kerja, Stres kerja, dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

1. Dari hasil penelitian analisis kuantitatif yang telah dijalankan mengenai pengaruh beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bintang Medika Bersama. Hasil yang diperoleh koefisien korelasi beban kerja (X1) sebesar 0,912 yang mendekati 1, stres kerja (X2) sebesar 0,843 yang mendekati 1, dan motivasi kerja (X3) sebesar 0,6 yang mendekati 1, maka hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja adalah kuat dan mempunyai bentuk hubungan yang positif. Hal ini dapat dikatakan bahwa beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja yang berlaku pada PT. Bintang Medika Bersama berjalan baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Arah hubungan yang positif memperlihatkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja membuat kinerja karyawan cenderung lebih meningkat. Demikian sebaliknya, semakin buruk beban kerja yang diberikan, stres kerja yang tidak baik dan tidak adanya sebuah motivasi kepada seluruh karyawan maka akan menurunkan tingkat kinerja karyawan.

2. Berdasarkan dari hasil pengujian pengaruh variabel bebas yaitu beban kerja (X1), stres kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 49,8% yang artinya besar sedangkan sisanya sebesar ( $100\% - 49,8\% = 50,2\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
3. Sesudah menjalankan hipotesis uji t (parsial) memperlihatkan besarnya nilai thitung 4,854 > ttabel 1,98472 dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Kemudian di nyatakan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima yang berarti pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang berarti terdapat pengaruh antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Medika Bersama.
4. Sesudah menjalankan hipotesis uji t (parsial) memperlihatkan besarnya nilai thitung 5,882 > ttabel 1,98472 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Kemudian dapat di nyatakan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima yang berarti pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X2 terhadap Y pada PT. Bintang Medika Bersama.
5. Sesudah menjalankan hipotesis uji t (parsial) memperlihatkan besarnya nilai thitung 2,993 > ttabel 1,98472 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Kemudian di nyatakan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima yang berarti pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang berarti terdapat pengaruh antara X3 terhadap Y pada PT. Bintang Medika Bersama.
6. Sesudah menjalankan hipotesis secara simultan (uji f) memperlihatkan besarnya nilai Fhitung 249,643 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , variabel kinerja karyawan dengan nilai Fhitung sebesar 249,643 kemudian nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan juga Fhitung > Ftabel atau  $249,643 > 2,70$ . Dengan demikian dinyatakan Ho4 ditolak dan Ha4 diterima yang berarti pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Medika Bersama.

## REFERENSI

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). *Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review)*. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93. <https://greenpub.org/JIM/article/view/16>
- Fatin, H. K., Handayani, R., Irfandi, A., & Handayani, P. (2023). *Hubungan Antara Masa Kerja dan Kelelahan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Konstruksi*. *Jurnal Ilmu Kesehatan Dan Gizi (JIG)*, 1(4), 156–165. <https://doi.org/10.55606/jikg.v1i4.1788>
- Hustia, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap*

*Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>*

Mustika Suci, I. S. (2018). *Analisis Hubungan Faktor Individu Dan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja. The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health, 7(2), 220. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v7i2.2018.220-229>*

Natavia, Y. (2023). *Prosiding : Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Komunikasi , Budaya Organisasi , dan Lingkungan Kerja Terhadap. 3(1).*

Nita et al. (2015). *Metode Penelitian. Metodologi Penelitian, 5(December), 118–138.*