

**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CV SINERGI**

KARYA SUKSES DI KAB GRESIK

Mochamad Patriaji Romdhoni¹, Mataji^{2*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Corresponding Author: Matadji@untag-sby.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada CV. Sinergi Karya Sukses di Kab Gresik. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 40 karyawan yang terdiri 8 orang di divisi engineering dan 32 orang di divisi produksi dengan metode sampel jenuh. Desain penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Metode dalam penelitian ini menggunakan Uji validitas, Uji reliabilitas dan Uji asumsi klasik, analisis data dilakukan dengan Analisis Regresi Linier Berganda dan Analisis Koefisiensi Determinasi (R^2), sedangkan teknik pengujian hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (Uji F) Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Sinergi Karya Sukses. Pengaruh masing-masing variabel secara parsial (Uji t), hasil nilai signifikansi dari : Stres Kerja (X1) $t_{hitung} = 3,406 < t_{table} = 2,028$ dan nilai signifikan $0,02 < 0,05$ artinya Stres Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Beban Kerja (X2) $t_{hitung} = -3,514 < t_{table} = 2,028$ dan nilai signifikan $0,01 < 0,05$ artinya Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Motivasi Kerja (X3) $t_{hitung} = 3,833 < t_{table} = 2,028$ dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ artinya Motivasi Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Saran untuk peneliti selanjutnya dengan jenis penelitian yang sama agar menambahkan waktu periode waktu yang digunakan. Sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat.

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

PENDAHULUAN

Perusahaan – perusahaan terus berkembang dengan pesat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Seiring perkembangan tersebut, dari berbagai sektor perusahaan pasti memiliki planning agar meningkatnya suatu perusahaan itu sendiri. Dari segi sektor konstruksi pasti sangat dibutuhkan untuk meningkatkan pembangunan negeri ini. Bidang konstruksi yang mampu meningkatkan sarana ataupun prasana akan relevan dengan berbagai sektor perusahaan. Aspek – aspek yang mampu meningkatkan dari jasa konstruksi meliputi penggolongan bentuk fisik, kategori, legalitas, kerja sama tim, kontrak kerja, kewajiban dan tanggung jawab.

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus lebih selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen sumber daya manusia yaitu: “Suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari planning, organizing, leading, dan controlling dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Sumber daya manusia yaitu: “Suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Sumber daya manusia yang mumpuni dari berbagai aspek akan dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dalam sebuah perusahaan.

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi turun nya produktivitas kerja dari karyawan. Bila stres kerja meningkat maka pasti ada pengaruh yang akan di alami oleh perusahaan, umumnya turunnya kualitas dari perusahaan tersebut. Stres kerja pasti selalu ada dimanapun, jadi perusahaan harus bisa mengkondisikan segala stres kerja yang terjadi agar tidak ada berpengaruh di perusahaan. Stres kerja juga merupakan bagian di siklus kerja yang pasti di alami oleh setiap karyawan, oleh sebab itu karyawan harus meminimalisirkan sebaik mungkin.

Dalam lingkup dunia kerja di era berkembang ini, stress kerja pasti sangat di alami dari berbagai karyawan perusahaan. Stres kerja adalah Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang . Stres kerja berasal dari faktor organisasi yang menjadi kendala pada karyawan yaitu salah satunya berasal dari tuntutan tugas, karyawan bagian sales harus selalu memperhatikan layanan pelanggan, bagaimanapun keadaan karyawan masalah-masalah yang sedang dihadapi karyawan tetap harus selalu memberikan keramahan dalam memberikan pelayanan terbaiknya,

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia. Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi berarti suatu kondisi yang menggerakkan atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar, juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia.

Tabel 1
Realisasi target proyek CV. Sinergi Karya Sukses di Kab Gresik Tahun 2022

Bulan	Target Proyek	Realisasi	Keterangan
Januari – April	2	2	Tercapai
Mei – Juli	2	1	Belum Tercapai
Agustus – Desember	4	3	Belum Tercapai

Sumber: Hasil output Proyek Pertahun CV. Sinergi Karya Sukses di Kab Gresik Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa realisasi/target proyek CV. Sinergi Karya Sukses di Kab Gresik di tahun 2022 bulan Januari – April target proyek tercapai sedangkan bulan Mei – Desember target proyek tidak tercapai atau cenderung mengalami penurunan. Berdasarkan hasil observasi, permasalahan yang terjadi pada CV. Sinergi Karya Sukses di Kab Gresik dalam waktu mengerjakan ada nya suatu tuntutan pekerjaan yang berlebihan, seperti target proyek yang tinggi dengan jangka waktu pengerjaan yang terlalu singkat sehingga karyawan kelelahan dan mengalami stres sehingga berdampak kepada kinerja karyawan, kemudian adanya motivasi kerja masih perlu ditingkatkan, karena seorang karyawan tidak akan antusias melakukan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan hal tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Stres kerja merupakan suatu ketegangan yang dapat mengakibatkan tidak seimbangnya suatu keadaan psikologis karyawan yang bisa mempengaruhi cara berpikir, emosi, dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja terjadi akibat terlalu banyak tuntutan dan tekanan yang berlebihan dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. Peneliti sebelumnya menjelaskan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Yuliya. Ahmad Bernhard. Tewel Rita N. Taroreh, 2019), sedangkan pada penelitian (Leonardo Hendy Lukito, Ida Martini Alriani, 2018) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Peneliti sebelumnya menjelaskan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Yuliya. Ahmad Bernhard. Tewel Rita N. Taroreh, 2019), sedangkan pada penelitian (Leonardo Hendy Lukito, Ida Martini Alriani, 2018) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah dorongan untuk bekerjasama secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan individu agar mencapai tujuan pekerjaan yang diinginkan. Peneliti sebelumnya menjelaskan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Nurdin Yusuf, Andi Nur Fadillah, Rizal, Muh. Rais, 2023), sedangkan pada penelitian (Leonardo Hendy Lukito, Ida Martini Alriani, 2018) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian sebelumnya masih terjadi perbedaan hasil (*research gap*) tentang pengaruh stress kerja, beban kerja, dan motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sinergi Karya Sukses di Kab Gresik?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sinergi Karya Sukses di Kab Gresik?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sinergi Karya Sukses di Kab Gresik?
4. Apakah Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Sinergi Karya Sukses di Kab Gresik.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:10), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu atau seni untuk mengatur hubungan dan fungsi tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Firmansyah (2018:4), manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, peorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Berdasarkan Penelitian diatas dapat disimpulkan, bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu mendasar dalam melakukan sebuah rencana / kegiatan yang bertujuan untuk menciptakan ketentraman dalam berorganisasi ataupun bermasyarakat.

Stres Kerja

Irhah Fahmi (2016:214) mendefinisikan bahwa “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020:37) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketengan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Dengan adanya teori diatas, stres kerja adalah suata keadaan yang mampu mempengaruhi mentalitas dan cara berfikir dalam bekerja yang berdampak terhadap kinerja seseorang.

Beban Kerja

Koesomowidjojo, (2017:21) Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Analisis beban kerja dilaksanakan untuk memperoleh dan mengetahui besarnya beban kerja relatif dari seseorang karyawan, jabatan, unit kerja, bahkan suatu organisasi secara keseluruhan.

Sedangkan menurut Wahyuningsih (2018), Beban kerja adalah pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan yang sesuai dengan tanggung jawab dan target waktu terhadap yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan, beban kerja merupakan suatu pekerjaan yang harus dilakukan dengan adanya ketentuan – ketentuan dari segi penggunaan waktu kerja dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal kata Latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini diberikan untuk manusia, terutama mereka yang berada di posisi lebih rendah atau mereka yang dipimpin (Fahmi, 2016:100).

Menurut Uno (2016:1), motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu prosedur untuk berusaha mempengaruhi individu atau individu-individu di bawah bimbingan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas yang diperlukan, sesuai dengan tujuan-tujuan tertentu yang telah ditentukan sebelumnya.

Dapat disimpulkan dari teori diatas, bahwa motivasi kerja merupakan tindakan yang mampu memberikan pengaruh terhadap seseorang agar tujuan- tujuan yang dilakukan terlaksana dengan baik.

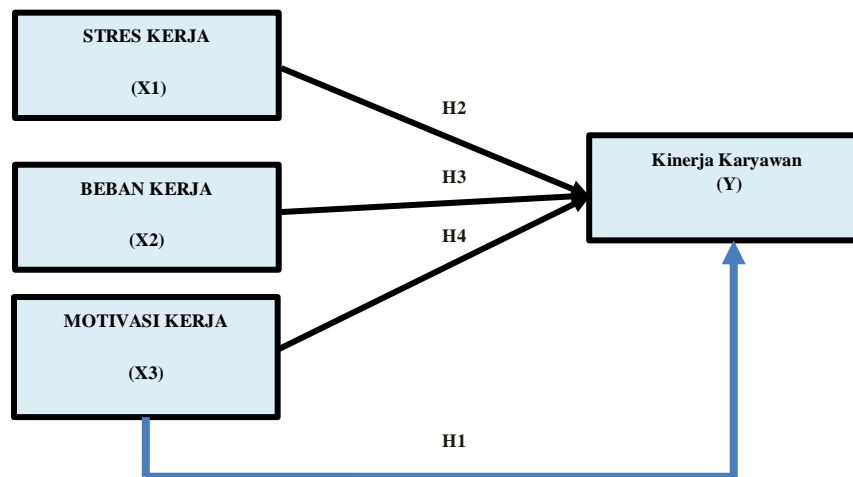
Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan bekerja untuk mencapai suatu hasil dengan berbagai kemungkinan dan sesuai dengan target dari perusahaan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan kerangka konseptual yang telah diuraikan dan dijelaskan di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H1 : Stres Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H2 : Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metodologi Penelitian

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, karena adanya variabel-variabel yang akan diteliti serta tujuannya untuk menyajikan gambaran mengenai hubungan variabel-variabel yang akan diteliti. Silaen (2018) Menurut Silaen desain penelitian adalah desain mengenai keseluruhan proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab akibat) variabel yaitu stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sinergi Karya Sukses di Kab Gresik. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sinergi Karya Sukses di Kab Gresik. Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner dan analisa data menggunakan SPSS 25.

Tempat dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Sinergi Karya Sukses di Kab Gresik, yang ada di Jl. AMD II Morobakung, Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik, Jawa Timur, Penelitian ini dilakukan selama 3 (tiga) bulan, dimulai dari bulan Maret hingga bulan Juni 2023.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi adalah lingkup yang sangat luas yang mencakup objek/individu yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk penyelidikan dan inferensi lebih lanjut, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2016). Dalam penelitian, populasi yang dipilih terkait erat dengan penelitian karena mencakup semua aspek topik yang diteliti. Oleh karena itu, populasi untuk penelitian ini berjumlah 40 orang yang terdiri 8 orang divisi engineering dan 32 orang divisi produksi yang berada di CV. Sinergi Karya Sukses di Kab Gresik.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Sampel yang diambil pada penelitian ini merupakan sampel jenuh (sensus), dimana jumlah sampel yang diambil sebanyak jumlah populasi, yaitu sebanyak 40 orang yang terdiri dari 8 orang di divisi engineering dan 32 orang di divisi produksi.

HASIL PENELITIAN

Analisis Data

1. Uji Validitas

Dapat dijelaskan bahwa r tabel dalam penelitian ini bahwa $df = (n - 2) = 40 - 2 = 38$ dengan nilai signifikan 0,05 yakni 0,312 hal ini dapat dilihat berdasarkan setiap butir pernyataan variabel Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja karyawan (Y) memiliki r hitung lebih besar daripada t tabel. Sehingga dari setiap butir pernyataan dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Nilai Cronbach Alpha pada variabel Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki Cronbach Alpha diatas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini dapat menyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normatif

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.55593485
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.055
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas pada penelitian ini memiliki Asymp Sig 0,200 karena Asymp Sig lebih besar daripada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini data yang didistribusikan secara normal.

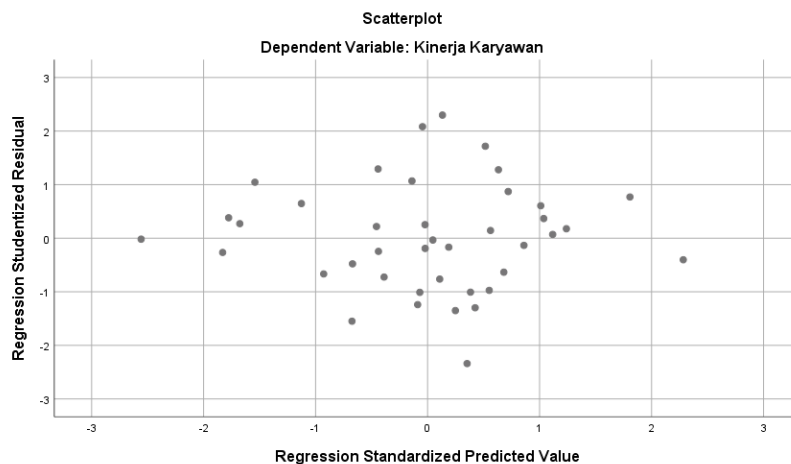
b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinierity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1.	(Constant)		
	Stres Kerja (X1)	0,961	1,040
	Beban Kerja (X2)	0,977	1,023
	Motivas Kerja (X3)	0,983	1,017

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Variabel X1 memiliki Tolerance 0,961 dengan VIF 1,040. Pada penelitian ini Variabel X2 memiliki Tolerance 0,977 dengan VIF 1,023. Pada penelitian ini Variabel X3 memiliki Tolerance 0,983 dengan VIF 1,017. Dari ketiga Variabel tersebut diketahui bahwa nilai tolerance berada diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah Multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas yakni dapat dijelaskan bahwa hasil uji heterokedastisitas adalah untuk mengetahui ketidaksaman variabel dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain dalam model regresi, dapat dilihat bahwa dalam gambar tersebut data yang menyebar dan tidak membuat pola tertentu dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini tidak ditemukannya heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>							
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1	(Constant)	42,109	8,427		4,986	0,000	
	X1	0,286	0,084	0,427	3,406	0,002	
	X2	-0,486	0,138	-0,439	-	3,514	0,001
	X3	0,328	0,86	0,477		3,833	0,000

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

$$Y = 42,109 + 0,286X_1 + -0,486X_2 + 0,328X_3$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), maupun Motivasi Kerja (X3), maka Kinerja Karyawan (Y) telah memiliki nilai tersendiri atau telah ada sebesar 42,109.
2. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Stres Kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,286 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Beban Kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar -0,486 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
4. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,328 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat variabel yang berpengaruh dan tidak berpengaruh, variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Motivasi Kerja (X3) karena memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,328, kemudian variabel Stres Kerja (X1) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,286, dan variabel yang tidak memiliki pengaruh adalah Beban Kerja (X2) yang memiliki nilai regresi sebesar -0,486.

Analisis Koefisiensi Determinasi (R²)**Tabel 5 Analisis Koefisiensi Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,677 ^a	0,458	0,413	4,742

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* yang didapatkan sebesar 0,413 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 41,3% Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 58,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model seperti misalnya Lingkungan Kerja, Motivasi, Kerjasama tim, dan lain-lain.

Pengujian Hipotesis**a. Uji t (Parsial)****Tabel 6 Uji t (Parsial)**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42,109	8,427		4,986	0,000
	Total_x1	0,286	0,084	0,427	3,406	0,002
	Total_x2	-0,486	0,138	-0,439	3,514	0,001
	Total_x3	0,328	0,86	0,477	3,833	0,000

Uji t (Parsial) pada Variabel Stres Kerja (X1)

Hasil uji t diperoleh nilai t hitung = 3,406 < t table = 2,028 dengan (df= n-k-1 = 40-30-1= 36) dengan nilai signifikan sebesar 0,002, (kurang dari 0,05) , sehingga Ho ditolak dan H₁ diterima yang berarti stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Parsial) pada Variabel Beban Kerja (X2)

Hasil uji t diperoleh nilai t hitung = -3,514 < t table = 2,028 dengan (df= n-k-1 = 40-30-1= 36) dengan nilai signifikan sebesar 0,001, (kurang dari 0,05) , sehingga Ho ditolak dan H₂ diterima yang berarti beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Parsial) pada Variabel Motivasi Kerja (X3)

Hasil uji t diperoleh nilai t hitung = 3,833 < t table = 2,028 dengan (df= n-k-1 = 40-30-1= 36) dengan nilai signifikan sebesar 0,000, (kurang dari 0,05) , sehingga Ho ditolak dan H₃ diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)**Tabel 7 Uji F (Simultan)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	684,395	3	228,132	10,145	,000b
	Residual	809,505	36	22,486		
	Total	1439,90	39			

Berdasarkan perhitungan pada diatas nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas Stres Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Berdasarkan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka terlebih dahulu dicari nilai F_{tabel} .

Dimana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai df_1 sebesar 3 dan nilai df_2 sebesar 36. Dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan $=finv(0,05;3;36)$ akan menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 2,866. Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 10,145. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,866. Maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN**1. Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Stres Kerja (X1) nilai t_{hitung} 3,406 < t_{table} = 2,028 nilai signifikan sebesar 0,002 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai signifikan yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan H_o ditolak dan H_1 diterima variabel stres kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Lestari, W., Liana, L., & Aquinia, (2020), dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan alat bantu kuesioner yang memuat empat variabel yaitu stres kerja (X1), konflik kerja (X2), beban kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). Pengujian yang digunakan adalah uji instrumen, uji model dan uji analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja meningkatkan kinerja karyawan secara positif dan signifikan, konflik kerja tidak meningkatkan kinerja karyawan, dan beban kerja meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

2. Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X2) nilai t hitung $-3,514 < t$ table $= 2,028$ nilai signifikan sebesar $0,001$ dimana nilai ini lebih kecil dari nilai signifikan yaitu $0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_2 diterima variabel beban kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya beban kerja yang sangat tinggi mampu mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan.

Hasil ini di perkuat oleh penelitian Eloh Bahiroh, Vani Kenanga Nan Wangi, Ali Imron (2020) “Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. 1. Penelitian ini melibatkan 50 sampel karyawan bagian produksi di PT. Arwana Citra Mulia Tbk. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara, observasi, kuesioner. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji t dengan menggunakan perhitungan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kesehatan dan Keselamatan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Lingkungan fisik kerja berpengaruh positif dan signifikan berdampak pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) nilai t hitung $3,833 > t$ table $= 2,028$ nilai signifikan sebesar $0,000$ dimana nilai ini lebih kecil dari nilai signifikan yaitu $0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_3 diterima variabel motivasi kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Nurdin Yusuf, Andi Nur Fadillah, Rizal, Muh. Rais (2023) “ Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Proinsi Sulawesi Selatan”. 1. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan Teknik kuisisioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda. Hasil pengujian secara simultan variabel motivasi dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai yang dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hasil pengujian secara parsial variabel Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $t > \alpha$ ($0,306 > 0,05$). Hasil pengujian secara parsial variabel kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $t < \alpha$ ($0,001 < 0,05$).

4. Pengaruh Beban Kerja (X1), Kerjasama Tim(X2) dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian Stres Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sinergi Karya Sukses di Kab Gresik analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa Nilai signifikan F sebesar $0,000$, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari nilai signifikan yaitu $0,05$. Ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini menyatakan layak untuk menjelaskan variabel bebas Stres Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap variabel

terikat Kinerja Karyawan. Nilai Fhitung yang diperoleh sebesar 10,145. Nilai Fhitung ini jauh lebih besar dari nilai Ftabel yang sebesar 2,866. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu berbunyi: “Stres Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ” dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a).

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka, dan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan yakni sebagai berikut:

1. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2. Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
4. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari uji F (simultan) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan

Saran

1. Dengan adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka perlu adanya pengurangan beban kerja dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang lebih, memberikan batas waktu untuk setiap divisi agar mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.
2. Dari segi stress kerja, pimpinan harus lebih mengarahkan karyawan sesuai kebutuhan perusahaan seperti, memiliki kemampuan memerintah, mempengaruhi, dan mengarahkan karyawan dengan melaksanakan target yang telah diberikan agar karyawan mampu mencapai target yang telah diberikan.
3. Mengupayakan motivasi kerja CV. Sinergi Karya Sukses di Kab Gresik dengan cara menganggap karyawan sebagai mitra / partner, sehingga mampu membangun chemistry yang sangat kuat dan berdampak baik untuk kemajuan sebuah perusahaan, serta melibatkan karyawan untuk ikut andil dalam pengambilan sebuah keputusan yang bertujuan sama yaitu tujuan / target perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungsu Saragih, Anwar Sanusi, Abdul Manan (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Antecedent Kompetensi dan Organizational Citizenship Behavior, [10.9790/487x-1901072127](https://doi.org/10.9790/487x-1901072127), Jurnal Bisnis dan Manajemen IOSR.
- D Novriansya, I Idayati, A Riance, (2022), Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara, <https://doi.org/10.36908/jebmak.v1i2.8>, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, MANAJEMEN DAN AKUNTANSI, VOL 1 NO 2.
- Eloh Bahiroh, Vani Kenanga Nan Wangi, Ali Imron, (2020), Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan, <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.532>, Jurnal Manajemen Bisnis, VOL 7 NO 1
- Leonardo Hendy Lukito, Ida Martini Alriani, (2018), Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SINARMAS DISTRIBUSI NUSANTARA SEMARANG JURNAL EKONOMI MANAJEMEN AKUNTANSI, Vol 25, No 45.
- Lestari, W., Liana, L., & Aquinia, ,(2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Nila Hotiana, Febriansyah Febriansyah, (2018) Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai, [10.36226/jrmb.v3i1.84](https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i1.84), Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis.
- Nurdin Yusuf, Andi Nur Fadillah, Rizal, Muh. Rais, (2023), Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Paada Kantor Dinas Sosial Proinsi Sulawesi Selatan, <https://doi.org/10.2568/yum.v6i1.3679>, YUME Journal of Management, Vol 6 No 1.
- Rahadian Fernanda, Endra Murti Sagoro, (2016), Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, [10.21831/nominal.v5i2.11727](https://doi.org/10.21831/nominal.v5i2.11727), JURNAL NOMINAL Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen Vol 5, No 2.
- Sulastri, Onsardi, (2020), Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan , <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>, Journal of Management and Bussines (JOMB) , VOL 2 NO 1
- Yuliyah. Ahmad Bernhard .Tewal Rita N. Taroreh, (2019) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF GROUP MANADO, <https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747>, Vol.7 No. 3 (2019): JE VOL 7 NO 3