

MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA PADA KINERJA PEGAWAI PT. INDONESIA POWER SURALAYA PGU

Muhammad Luthfi Nurul Islam

PT. Indonesia Power Suralaya PGU, Indonesia

Johanes Lo

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Mercu Buana Jakarta, Indonesia

Subarjo

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana
Yogyakarta

Informasi Naskah

Diterima: 7 Maret 2024

Revisi: 7 Maret 2024

Terbit: 26 Februari 2024

E-mail: luthfi@indonesiapower.go.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengukur pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia Power Suralaya PGU. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 130 pegawai PT. Indonesia Power Suralaya PGU. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel purposive sampling. Metode pengumpulan data berupa kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik uji regresi linier berganda, uji korelasi berganda, uji R^2 , uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia Power Suralaya PGU. Secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia Power Suralaya PGU. Secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia Power Suralaya PGU. Secara simultan motivasi kerja, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia Power Suralaya PGU.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze and determine the effect of work motivation, work load, and work stress on the employee performance of PT. Indonesia Power Suralaya PGU. The type of this research is quantitative. The population in this research were 130 employees of PT. Indonesia Power Suralaya PGU. The sampling technique used in this research was purposive sampling. The data collection method questionnaire. This research uses multiple regression linear test technique, multiple correlation test, R^2 test, t test, and F test. The results showed that partially the work motivation does not affect significantly on the employee performance PT. Indonesia Power Suralaya PGU. Partially the work load does not affect significantly on the employee performance PT. Indonesia Power Suralaya PGU. Partially the work stress does affect significantly on the employee performance PT. Indonesia Power Suralaya PGU. Simultaneously work motivation, work load, and work stress does affect significantly on the employee performance PT. Indonesia Power Suralaya PGU.

Keywords: Work Motivation, Work Load, Work Stress, and Employee Performance



Jurnal Perilaku
Dan Strategi
bisnis

Vol.12 No.1,
2024

Hal. 30 - 42

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu cara melakukan persaingan dengan perusahaan lain adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor bagi perusahaan untuk dapat menentukan visi dan misi sekaligus mencapai tujuannya.

Pengertian sumber daya manusia yang berkualitas adalah mereka yang tidak hanya mengandalkan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya. Namun, sumber daya manusia yang berkualitas adalah yang menggunakan kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi. Karena sumber daya manusia berkualitas tidak hanya mampu menciptakan nilai komparatif saja, tetapi juga mampu menciptakan nilai kompetitif, generatif, inovatif (Ndraha, 1999).

Peran manusia begitu penting bagi keberlangsungan hidup perusahaan, karena manusia yang memegang kendali dan mengarahkan perusahaan untuk berkembang. Tidak hanya SDM berkualitas saja yang membutuhkan perusahaan, namun perusahaan memerlukan SDM yang berkualitas untuk dapat melakukan persaingan dengan perusahaan lain. Maka, perlu bagi suatu perusahaan untuk dapat memberi perhatian lebih kepada SDM yang dimiliki. Menurut Subarjo (2015) menjelaskan bahwa dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaannya terletak pada sumber daya manusia yang dimiliki, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan. Karena perusahaan tentu memiliki maksud dan tujuan yang ingin dicapai.

Untuk mengetahui bagaimana perusahaan berhasil, diperlukan indikator yang mendukung guna perusahaan dapat mengevaluasi, salah satu indikatornya adalah kinerja pegawai. Dengan perusahaan memperhatikan para pegawai yang dimilikinya, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Upaya organisasi untuk mencapai tujuannya tidak lepas dari kinerja, sebagai suatu hal yang sangat penting (Arianty et al., 2016). Perlunya perusahaan pada upaya meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan perhatian kepada pegawai berupa pendekatan yang memperhatikan faktor-faktor psikologis yang pada umumnya melekat pada diri seorang pegawai seperti motivasi, ketenangan, kepribadian, emosional, dan lain sebagainya (Asnawi, 2019).

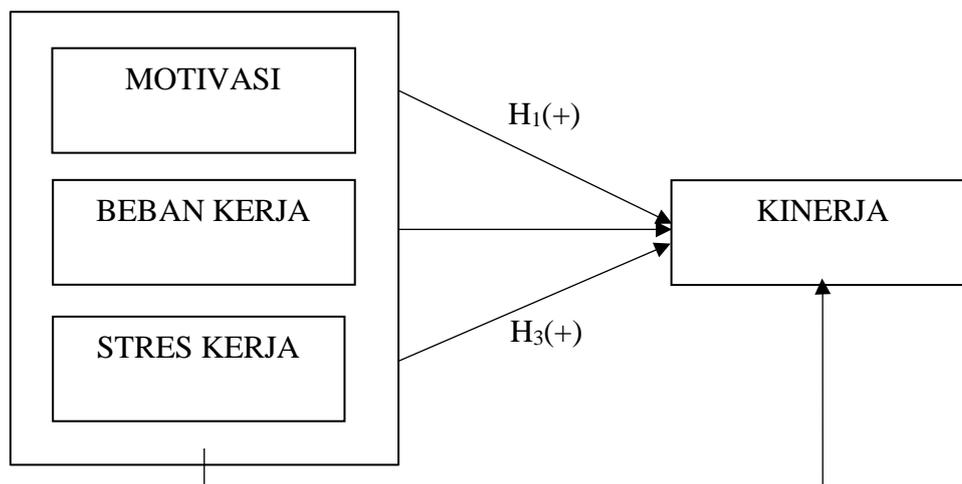
Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, bahwa motivasi bagi pegawai merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai dan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Untuk meraih kinerja pegawai yang memuaskan, pegawai harus memiliki motivasi bekerja yang baik. Motivasi yang berpengaruh kepada seseorang dapat berasal dari dalam dirinya (internal) maupun dari luar dirinya (eksternal) dan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pengaruh motivasi internal adalah berpengaruh pada pemikirannya dan selanjutnya dapat mempengaruhi perilaku orang tersebut. Motivasi eksternal menjelaskan Pengaruh dalam diri seseorang oleh beberapa macam faktor eksternal seperti luasan kerja, gaji, kondisi kerja, kebijakan organisasi, dan hubungan kerja (diberikan penghargaan dan dinaikan pangkatnya) pada kekuatan yang dimiliki oleh orang tersebut (Khoiriani, 2021).

Selanjutnya adalah beban kerja, Haryanto (2010) menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang, selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Maka, dalam mencapai kinerja pegawai yang diharapkan oleh perusahaan, selain memberikan motivasi kepada para pegawai yang dimilikinya, perlu bagi perusahaan memberikan pertimbangan tentang beban kerja yang diberikan kepada pegawainya, karena faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Jika beban pekerjaan yang diterima pegawai itu tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun jika kekurangan atau berlebihan dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dikembangkan oleh Yuliana Fransiska dan Zulaspan Tupti (2020) menjelaskan pemberian beban dengan intensitas yang terlalu tinggi dapat membuat pegawai memaknai energinya secara berlebihan dan dapat terjadinya *overstress*, sedangkan pemberian beban kerja kepada pegawai dengan intensitas yang terlalu rendah memungkinkan memicu terjadinya

perasaan bosan atau kejenuhan dan terjadi understress. Maka dari itu, perlu bagi pegawai mendapatkan pembebanan kerja dari perusahaan secara seimbang dari batasan yang berlebihan pada beban kerja yang diterima tadi, baik terlalu tinggi maupun terlalu rendah, supaya tidak terjadinya stres kerja pada pegawai (Hartiana & Saputra, 2022).

Stres kerja merupakan kondisi dimana pegawai menerima tekanan yang memberikan reaksi pegawai berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Stres kerja mempunyai tiga dimensi, antara lain tiga dimensi tersebut adalah beban, konflik peran, dan ambiguitas peran (Mangkunegara, 2013).

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?; (2) Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?; (3) Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?; dan (4) Apakah motivasi kerja, beban kerja, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk menganalisis dan mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai; (2) Untuk menganalisis dan mengukur pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai; (3) Untuk menganalisis dan mengukur pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai; dan (4) Untuk menganalisis dan mengukur pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Kerangka penelitian pada penelitian ini adalah Seperti gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian Pengembangan Teori Dan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Handoko (2012) menjelaskan motivasi sebagai sebuah keadaan pada diri seseorang yang membuatnya bergerak menggapai tujuan dengan cara melakukan kegiatan- kegiatan tertentu.

Umeozor (2018) dalam Abbas et al., (2021) menyatakan bahwa pada setiap kehidupan organisasi sangat penting untuk memiliki motivasi kerja dari para pegawai, karena jika para pegawai memiliki motivasi kerja mereka akan terdorong untuk menggunakan energinya guna mencapai tujuan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, dan Ika Ruhana (2015) menunjukkan bahwa: Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan; Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan; dan Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun perumusan hipotesis yaitu:

H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia Power Suralaya PGU.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015) bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliana Fransiska dan Zulaspan Tupti (2020) menunjukkan bahwa: Komunikasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai; Beban kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai; Motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai; dan Komunikasi, beban kerja dan motivasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Adapun perumusan hipotesis yaitu:

H2: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia Power Suralaya PGU.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja memiliki arti sebagai sumber stres atau dapat disebut stressor kerja yang menjadi penyebab reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku pada pegawai (Waluyo, 2013).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mitri Nelsi (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun perumusan hipotesis yaitu:

H3: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia Power Suralaya PGU.

Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang diraih oleh individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Subarjo (2015) menyampaikan berdasarkan manajemen sumber daya manusia bahwa kinerja merupakan pencapaian dari hasil yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Mangkunegara (2008) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gabriela Kartika Y.S.A dan Sri Haryani (2018) menunjukkan bahwa: Beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan; Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan; Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan; dan Beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun perumusan hipotesis yaitu:

H4: Motivasi kerja, beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia Power Suralaya PGU.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian, Gambaran Populasi dan Sampel

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penyajian penelitian ini berupa penjabaran dari hasil analisis dan angka dalam bentuk kalimat penjelasan. Menurut Siyoto dan Sodik (2015) mendefinisikan populasi dalam penelitian sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini menggunakan populasi pegawai yang bekerja di bagian gedung ADB (Administration Building) pada PT. Indonesia Power Suralaya PGU berjumlah 130 pegawai.

Menurut Siyoto dan Sodik (2015) mendefinisikan sampel sebagai bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu yang dapat mewakili populasinya. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik purposive sampling, sebuah teknik penentuan sampel dengan suatu pertimbangan tertentu (Siyoto dan Sodik, 2015). Adapun kriteria dalam penelitian ini adalah pegawai tetap. Pada penelitian ini, dalam menentukan jumlah

sampel menggunakan rumus Slovin (Umar, 2013) dengan tingkat kesalahan 5% menghasilkan sebesar 100 sampel pada penelitian ini.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Motivasi merupakan sebuah keadaan pada diri seseorang yang membuatnya bergerak menggapai tujuan dengan cara melakukan kegiatan-kegiatan tertentu (Handoko, 2012). Adapun indikator motivasi kerja yang digunakan sebagai berikut: (1) Kebutuhan fisik; (2) Kebutuhan keamanan; (3) Kebutuhan sosial; (4) Kebutuhan harga diri; dan (5) Kebutuhan aktualisasi diri (Suwatno, 2011)

Beban Kerja merupakan kondisi dimana pegawai yang telah diberikan jangka waktu tertentu guna menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya, dan tidak mampu maka tugas pekerjaan yang tidak berhasil itu disebut beban kerja (Vanchapo, 2020). Adapun indikator beban kerja yang digunakan sebagai berikut: (1) Kondisi pekerjaan; (2) Standar pekerjaan; (3) Target yang harus dicapai; dan (4) Waktu yang diberikan (Putra, 2012).

Stres kerja memiliki arti sebagai sumber stres atau dapat disebut stressor kerja yang menjadi penyebab reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku pada pegawai (Waluyo, 2013). Adapun indikator stres kerja yang digunakan sebagai berikut: (1) Tuntutan tugas; (2) Tuntutan peran; (3) Tuntutan antar pribadi; (4) Struktur organisasi; dan (5) Kepemimpinan organisasi (Robbins, 2006).

Kinerja merupakan pencapaian dari hasil yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Subarjo, 2015). Adapun indikator kinerja pegawai yang digunakan sebagai berikut: (1) Kuantitas pekerjaan; (2) Kualitas pekerjaan; (3) Ketepatan waktu; (4) Kehadiran; dan (5) Kemampuan kerja sama (Bangun, 2012).

Teknik Analisis Data Uji Validitas

Menurut Megawati (2019) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan pada kuesioner untuk mengetahui apakah suatu kuesioner itu sah atau valid, jika pertanyaan pada kuesioner itu mampu untuk menyampaikan sesuatu yang diukur maka kuesioner itu dapat dikatakan sah atau valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berhubungan dengan akurasi suatu instrumen yang digunakan pada penelitian dalam mengukur suatu hal yang diukur, kecermatan hasil ukur, dan seberapa akurat jika dilakukan pengukuran ulang (Azwar, 2012).

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk melihat apakah pada model regresi, antara variabel terikat dan variabel bebasnya mempunyai distribusi yang normal atau tidak normal. Jika pendistribusian data itu normal atau mendekati normal, maka model regresi dikatakan baik.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji bahwa dalam model regresi diketahui ada korelasi antara variabel independen. Ghazali (2016) menjelaskan bahwa model regresi yang baik tidak ada korelasi antara variabel independen.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016).

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghazali (2016) regresi linier berganda merupakan alat analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda berfungsi untuk mengetahui besar atau kekuatan dari hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen disaat bersamaan (Sugiyono, 2013).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh varians variabel yang dapat digunakan teknik statistik. Menurut Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa untuk menghitung

koefisien determinasi dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang sudah ditemukan, selanjutnya dikalikan dengan 100%.

Uji Parsial (t)

Uji parsial digunakan untuk menguji rata-rata nilai dari suatu sampel dengan nilai yang lainnya. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen dengan per variabelnya berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat yang ditentukan adalah 95% dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan degree of freedom (DF) = $n-k$ membandingkan t hitung dan t tabel yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 tidak terdukung dan H_a terdukung, berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 terdukung dan H_a tidak terdukung, berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (F)

Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p\ value < \alpha$, maka H_0 tidak terdukung dan H_a terdukung, berarti bahwa variabel independen secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $p\ value > \alpha$, maka H_0 terdukung dan H_a tidak terdukung.

HASIL DAN PEMBAHASAN (11 Bold)

Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas instrumen penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	.Sig	Ket
Motivasi	X1.1	0,567	0.194	0.000	Valid
	X1.2	0,777	0.194	0.000	Valid
	X1.3	0,792	0.194	0.000	Valid
	X1.4	0,749	0.194	0.000	Valid
	X1.5	0,646	0.194	0.000	Valid
Beban Kerja	X2.1	0,677	0.194	0.000	Valid
	X2.2	0,784	0.194	0.000	Valid
	X2.3	0,584	0.194	0.000	Valid
	X2.4	0,737	0.194	0.000	Valid
Stres Kerja	X3.1	0,856	0.194	0.000	Valid
	X3.2	0,816	0.194	0.000	Valid
	X3.3	0,709	0.194	0.000	Valid
	X3.4	0,821	0.194	0.000	Valid
	X3.5	0,772	0.194	0.000	Valid
Kinerja Pegawai	Y1.1	0,654	0.194	0.000	Valid
	Y1.2	0,757	0.194	0.000	Valid
	Y1.3	0,762	0.194	0.000	Valid
	Y1.4	0,712	0.194	0.000	Valid
	Y1.5	0,731	0.194	0.000	Valid

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen pada tabel di atas, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada tiap variabel memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dibanding nilai r_{tabel} sebesar 0.194 dengan $N = 100$ sampel. Nilai signifikan semua item pertanyaan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yang artinya semua item valid.

Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Kriteria	Ket
Motivasi	0,749	0.6	Reliabel
Beban Kerja	0,646	0.6	Reliabel
Stres Kerja	0,852	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,771	0.6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas dapat dilihat bahwa tiap variabelnya memiliki nilai cronbach's alpha $>0,6$, maka hasil uji reliabilitas tiap variabel dapat dikatakan reliabel semua.

Uji Normalitas

Adapun hasil dari uji normalitas penelitian ini disajikan dalam bentuk sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parametersa	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72363977
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.085
	Negative	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		1.187
Asymp. Sig. (2-tailed)		.119

Sumber: Data primer diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar 0,119 yang berarti lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 ($0,119 > 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil dari uji multikolinieritas disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.799	2.377		1.178	.242		
Motivasi Kerja	.168	.137	.139	1.222	.225	.414	2.416
Beban Kerja	.239	.144	.153	1.663	.099	.638	1.567
Stres Kerja	.491	.130	.481	3.785	.000	.333	3.005

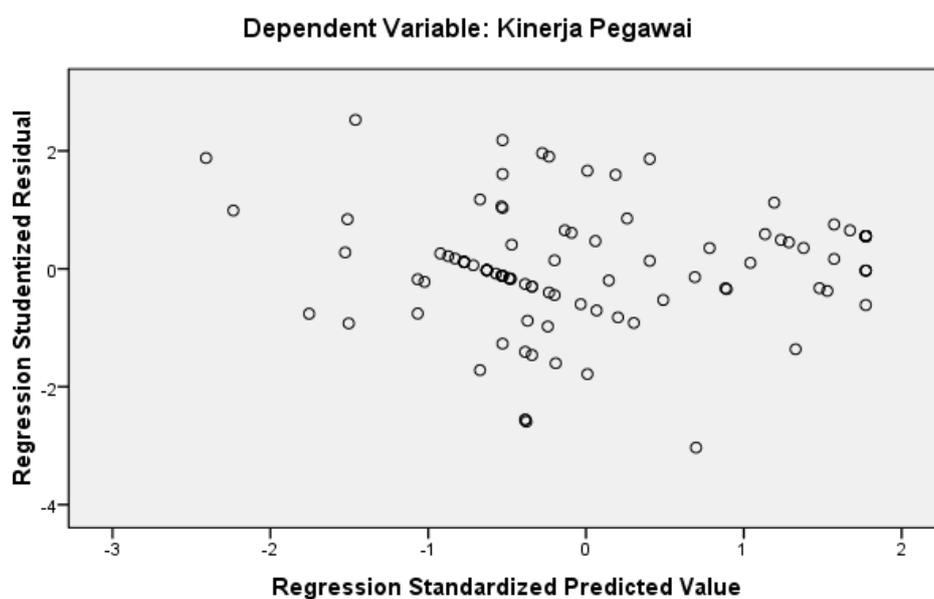
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah 2022

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa dari semua variabel motivasi kerja (X1), beban kerja (X2), dan stres kerja (X3) memenuhi nilai tolerance dan VIF. Hal ini dibuktikan dengan nilai tolerance variabel motivasi kerja sebesar 0,414, variabel beban kerja sebesar 0,638, dan variabel stress kerja sebesar 0,333 yang artinya nilai tolerance ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,1 atau $>0,1$. Sedangkan untuk nilai VIF variabel motivasi kerja sebesar 2,416, variabel beban kerja sebesar 1,567, dan variabel stress kerja sebesar 3,005 yang artinya nilai VIF ketiga variabel tersebut lebih kecil dari 10 atau <10 . Dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel independen tidak terjadi adanya gejala multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas (2022)

Pada grafik scatterplot di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tersebar sebelah kanan maupun sebelah kiri angka 0 pada sumbu X, dan tidak terlihat adanya pola tertentu (tidak terlihat pola yang jelas). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.799	2.377		1.178	.242
Motivasi Kerja	.168	.137	.139	1.222	.225
Beban Kerja	.239	.144	.153	1.663	.099
Stres Kerja	.491	.130	.481	3.785	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan garis regresi berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

b1 0,139 = Variabel motivasi kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

B2 0,153 = Variabel beban kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

B3 0,481 = Variabel stres kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Analisis Korelasi Berganda

Adapun hasil uji korelasi berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.468	1.750

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah 2022

Dari tabel perhitungan di atas diketahui nilai R sebesar 0,696. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel motivasi kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai cukup baik.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Adapun hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.468	1.750

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

Sumber: Data primer diolah 2022

Dari hasil olah data di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,484 atau 48,4% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel independen yaitu

motivasi kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 48,4% dan sisanya 51,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Parsial (t)

Adapun hasil uji parsial t pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.7992.377		1.178	.242
	Motivasi Kerja	.168 .137	.139	1.222	.225
	Beban Kerja	.239 .144	.153	1.663	.099
	Stres Kerja	.491 .130	.481	3.785	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah 2022

Interpretasi dari hasil uji parsial (t) pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
Diketahui nilai signifikansi $0,225 > 0,05$ dan nilai thitung $1,222 < 1,984$ ttabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel X1 terhadap variabel Y.
2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai
Diketahui nilai signifikansi $0,099 > 0,05$ dan nilai thitung $1,663 < 1,984$ ttabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel X2 terhadap variabel Y.
3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai
Diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $3,785 > 1,984$ ttabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X3 terhadap variabel Y.

Uji Simultan (F)

Adapun hasil uji simultan F pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares			F	Sig.
		df	Mean Square		
1 Regression	276.068	3	92.023	30.036	.000a
Residual	294.122	96	3.064		
Total	570.190	99			

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

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil olah data di atas, diketahui bahwa hasil uji Fhitung sebesar 30,036 dan nilai signifikansi 0,000. Diketahui nilai Fhitung $30,036 > 2,70$ Ftabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh

secara simultan antara variabel motivasi kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesa menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 1,222$ lebih kecil dari nilai $t_{tabel} = 1,984$ dan hasil probabilitas atau nilai signifikansi $0,225$ lebih besar dari $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Indonesia Power Suralaya PGU.

Pengujian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang ada di dalam lingkungan PT Indonesia Power Suralaya PGU tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai yang ada disana. Hal ini dikarenakan terdapat beberapa indikator seperti kompensasi yang diberikan kepada para pegawai sesuai dengan apa yang diharapkan dan lingkungan kerja yang sudah sesuai dengan standar yang dapat mendukung para pegawai untuk tetap produktif menjalankan pekerjaannya. Selain itu jaminan kesehatan yang ada di lapangan sudah sesuai standar serta perusahaan menjamin keselamatan para pekerja untuk mendapatkan rasa aman dari pekerjaannya, maka dari itu para pegawai lebih mementingkan indikator tersebut daripada motivasi kerja. Selain itu indikator motivasi kerja kebutuhan harga diri di lingkungan kerja masih rendah hal ini ditunjukkan dengan hasil distribusi kuesioner yang menunjukkan bahwa indikator tersebut masih dinilai paling rendah oleh responden (Rahman & Saputra, 2023).

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Luhur, 2014).

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesa menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 1,663$ lebih kecil dari nilai $t_{tabel} = 1,984$ dan hasil probabilitas atau nilai signifikansi $0,099$ lebih besar dari $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Indonesia Power Suralaya PGU.

Pengujian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dihadapi para pegawai tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan beban kerja ataupun kondisi pekerjaan sudah sesuai dengan jumlah sumber daya manusia yang tersedia atau dengan kata lain jumlah sumber daya manusia yang tersedia telah mampu menangani beban kerja yang ada. Selain itu perusahaan telah menetapkan target pekerjaan dengan jelas sehingga karyawan dapat bekerja secara terarah sesuai dengan target yang telah ditetapkan hal ini dapat ditunjukkan dengan item kuesioner terhadap penilaian target pekerjaan dengan penilaian tinggi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Rolos, 2014).

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesa menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 3,785$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,984$ dan hasil probabilitas atau nilai signifikansi $0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Indonesia Power Suralaya PGU.

Pengujian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang ada di lingkungan kerja tidak akan mempengaruhi kinerja para pegawai disana. Hal ini dikarenakan konseling yang dilakukan perusahaan terhadap para pegawainya cukup baik, selain itu perusahaan selalu menjadwalkan untuk para pegawai dapat melakukan refreshing bersama untuk meredakan stres selama bekerja. Maka dari itu, walaupun stres kerja yang ada di lingkungan kerja tinggi dapat diatasi dengan baik dikarenakan dibarengi dengan solusi untuk ikut meredamnya. Selain itu komunikasi yang lancar antar pegawai maupun antara pegawai dengan atasan cukup baik sehingga dapat meminimalisir terjadinya miskomunikasi. Hal ini ditunjukkan pada indikator komunikasi terhadap atasan yang dinilai paling tinggi oleh responden (Hartiana & Saputra, 2022). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian

sebelumnya yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Anisa, 2017).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang digunakan pada penelitian ini terhadap variabel- variabel tentang pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia Power Suralaya PGU, dapat disimpulkan bahwa.

1. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia Power Suralaya PGU.
2. Variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia Power Suralaya PGU.
3. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia Power Suralaya PGU.

Variabel motivasi kerja, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia Power Suralaya PGU.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, D. S., Muafiq, F., Marentek, M. R., Mandey, N. H. J., Saputra, N., Tumiwa, R. A. F., Narwadan, T. N. A., Anita, T. L., Masahere, U., & Na'im, Z. (2021). *Reinventing Human Resources Management : Creativity, Innovation And Dynamics*. Diandra Kreatif.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas : Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan*. CV. ATHRA SAMUDRA.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas Dan Validitas*. Pustaka Pelajar.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Gabriela Kartika Y.S.A, & Haryani, S. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Telaah Bisnis*, 19(1), 29–42.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universtias Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Hartiana, M. E., & Saputra, A. R. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Hijau, Disiplin Kerja Dan Kinerja Kepala Sekolah Terhadap Prestasi Belajar Siswa SMA Negeri 1 Tahunan Jepara. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), Article 3. <http://Ejurnal.Mercubuana-Yogya.Ac.Id/Index.Php/JEMA/Article/View/3108>
- Haryanto, D. (2010). *Pembelajaran Multimedia Di Sekolah*. Prestasi Pustaka Arifin.
- Khoiriani, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Rumah Makan Di Kota Wisata Yogyakarta, Indonesia. *International Journal Administration, Business And Organization*, 2(1), 31–43.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Megawati, P. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(8).
- Ndraha, T. (1999). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta.
- Nelsi, M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 359–366.

-
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dan Kredit Pt. Wom Finance Cabang Depok. Institut Pertanian Bogor.
- Rahman, R. N., & Saputra, A. R. P. (2023). The Influence Of Green Shared Vision, Education And Training, And Green Recruitment, On Organizational Citizenship Behavior For Environment In Elementary Schools In Indonesia. *Journal Of Management And Business Education*, 6(3), Article 3. <https://doi.org/10.35564/Jmbe.2023.0018>
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1– 8.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1– 8.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Literasi Media Publishing.
- Subarjo. (2015). Mediasi Motivasi Kerja Terhadap Hubungan Antara Kompensasi Dan Kinerja Pada Perusahaan Garmen Di Wilayah Sleman. *Jurnal Bisnis & Ekonomi*, 13(2), 150–161.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D. CV. ALFABETA.
- Suwatno, & Priansa, D. (2011). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. CV. ALFABETA.
- Tarwaka. (2015). Dasar-Dasar Keselamatan Kerja Serta Pencegahan Kecelakaan Di Tempat Kerja. Harapan Press.
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja Dan Stres Kerja. CV. Penerbit Qiara Media. Waluyo, I. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat.