

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales PT. X

Catur Zulham Putranto

STIE Indonesia Banking School
catur.20192112041@ibs.ac.id

Erric Wijaya*

STIE Indonesia Banking School
erric.wijaya@ibs.ac.id

Abstract

The development of science and technology lately allows everything to run dynamically at a fairly high speed. This makes us have to adapt to the development of the digital world so as not to be left behind in obtaining information. In Indonesia, the use of the internet has actually been quite massive since the emergence of smartphones and laptops as a support for performance by most people, where now everyone can access global information faster anywhere and anytime. However, PT X as an internet service provider cannot face requests from customers which has an impact on the performance of employees who provide services to customers which are influenced by factors such as workload, work stress and work motivation. The study was conducted using SEM based on Partial Least Square (PLS) where the results were that there was a significant positive effect on Workload and Work Motivation on Employee Performance and for Work Stress there was no positive effect on Employee Performance.

Keywords

workload, work stres, work motivation, employee performance

Abstrak

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi akhir-akhir ini memungkinkan segalanya berjalan dinamis dengan kecepatan yang cukup tinggi. Hal tersebut membuat kita harus beradaptasi dengan perkembangan dunia digital agar tidak tertinggal dalam memperoleh informasi. Di Indonesia, penggunaan internet sebenarnya sudah cukup masif sejak munculnya *smartphone* dan *laptop* sebagai penunjang kinerja oleh sebagian besar orang, dimana sekarang setiap orang dapat mengakses informasi global lebih cepat dimana saja dan kapan saja. Akan tetapi PT X selaku penyedia jasa internet tidak dapat menghadapi permintaan dari para pelanggan yang berimbas kepada performa karyawan yang melakukan pelayanan kepada pelanggan dimana dipengaruhi oleh faktor seperti beban kerja, stres kerja dan motivasi kerjanya. Penelitian dilakukan dengan menggunakan SEM berbasis Partial Least Square (PLS) dimana hasilnya adalah terdapat pengaruh yang positif signifikan terhadap Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan dan untuk Stres Kerja tidak terdapat pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci

beban kerja, stres kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

*) Corresponding Author

Pendahuluan

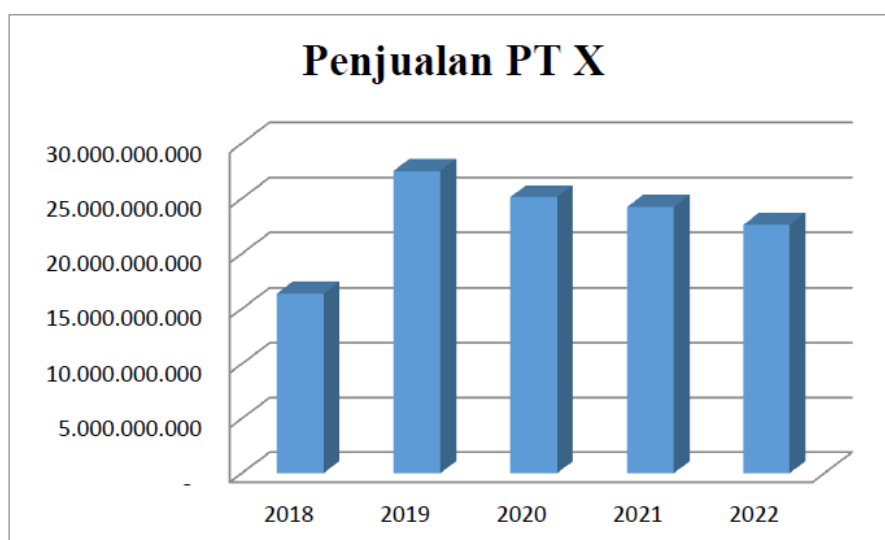
Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi akhir-akhir ini memungkinkan segalanya berjalan dinamis dengan kecepatan yang cukup tinggi. Hal tersebut membuat kita harus beradaptasi dengan perkembangan dunia digital agar tidak tertinggal dalam memperoleh informasi.

Di Indonesia, penggunaan internet sebenarnya sudah cukup masif sejak munculnya *smartphone* dan laptop sebagai penunjang kinerja oleh sebagian besar orang, dimana sekarang setiap orang dapat mengakses informasi global lebih cepat dimana saja dan kapan saja. Sejak akhir bulan Maret tahun 2020, segala kegiatan seakan-akan berhenti, kegiatan tatap muka di kantor, sekolah, dan komunitas tidak dapat lagi dilakukan tatap muka seperti semula. Semua orang dihimbau untuk berada di rumah, oleh karena itu masyarakat beradaptasi dengan budaya *virtual* baik itu di dalam komunikasi, kegiatan bisnis maupun belajar mengajar. Platform *virtual meeting* menjadi sarana digital untuk melakukan aktivitas tersebut dengan berbagai nama yaitu *zoom*, *google meet*, *Microsoft teams*, *skype* dan lain sebagainya. Peningkatan pengguna internet cukup signifikan dari 5 tahun terakhir mulai dari 130 juta hingga sekarang sudah mencapai 210 juta pengguna (katadata.co.id, 2022).

PT X merupakan *Internet Service Provider* yang sudah berpengalaman selama 27 tahun lebih

untuk menyediakan pelayanan internet. Didukung dengan data pengguna internet yang semakin positif dan masif disebabkan kebutuhan untuk tetap bekerja walaupun hanya di rumah saja mendorong peningkatan permintaan pemasangan produk internet cukup tinggi yang diterima PT X. Hal ini disebabkan tingginya permintaan penggunaan internet untuk mendukung kegiatan komunikasi, bisnis serta belajar mengajar dari rumah. Maka beban kerja yang diterima dari karyawan PT X mengalami kenaikan serta stres kerja yang diterima oleh mereka juga cukup tinggi sehingga membuat mereka harus menjaga motivasi kerja sehingga dapat menyelesaikan bekerjanya. Kejadian ini diperkuat dengan adanya penurunan hasil penjualan PT X, seperti tampak pada Gambar 1.

Dikarenakan penurunan kinerja penjualan, ini menjadikan permasalahan bagi para tenaga kerja pada PT. X. Hal ini disebabkan karena beban kerja yang harus dilakukan para karyawan diluar jam kerja pada umumnya. Kondisi tersebut yang membuat para karyawan bagian penjualan di PT. X mengalami stres karena tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan yang tidak dapat dihindari cepat atau lambat dampak stres akan target yang diberikan akan dirasakan oleh karyawan.



Gambar 1. Total Penjualan PT.X (dalam IDR)

Sumber: Data Penjualan PT X. (2022)

Stres kerja terkait tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dan tugas kerja yang berlebihan secara signifikan mengakibatkan tugas pekerjaan tidak terselesaikan sesuai target, tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan mengakibatkan terjadinya stres kerja. Dalam kejadian di PT. X, motivasi karyawan turun dikarenakan beban kerja yang cukup memberikan tekanan para karyawan terkadang menyikapinya dengan melakukan percakapan dan berkumpul dengan teman seruangan berbicara yang tidak terkait dengan pekerjaan, dan tidak mengerjakan pekerjaan kantor saat jam kerja seperti (melihat Instagram, melihat You Tube) yang tidak terkait dengan tugas pokok pekerjaan. Hal tersebut yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun terbukti dengan tidak tercapainya target pelanggan baru dalam kurun waktu tertentu.

Selama ini tenaga kerja yang menangani permintaan pelanggan untuk pemasangan internet ini tidak hanya dalam hal penjualan produk saja melainkan juga jasa layanan purna jual produk internet (*after sales service*) di rumah atau kantor dari pelanggan, dan sering kali bantuan diberikan kepada pelanggan berada di luar jam kerja seperti akhir pekan hari Sabtu dan Minggu atau bahkan sampai malam untuk menangani permasalahan yang dihadapi oleh konsumen. Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2011). Beban kerja adalah hal yang menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Sunyoto, 2012).

Beban kerja yang tinggi seperti pemasaran dan penjualan kemudian bekerja lembur untuk memberikan pelayanan kepada pelanggan untuk membeli produk internet, selain itu juga melayani keluhan konsumen misalnya jasa pelayanan internet terputus untuk melayani konsumen terkadang harus bekerja lembur dan melayani konsumen selama 1x24jam, 7 hari/ minggu secara terus menerus. Kondisi tersebut yang membuat para karyawan bagian penjualan di PT X mengalami stres karena tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan yang tidak dapat dihindari cepat atau lambat dampak stres

akan target yang diberikan akan dirasakan oleh karyawan. Stres kerja terkait tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dan tugas kerja yang berlebihan secara signifikan mengakibatkan tugas pekerjaan tidak terselesaikan sesuai target, tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan mengakibatkan terjadinya stres kerja.

Jumlah pekerjaan yang banyak dapat menyebabkan kondisi stres kerja pada karyawan. Pada fenomena tersebut terdapat dampak negatif dari stres yang bisa memicu kecemasan, depresi, dan akhirnya berpengaruh dalam kinerja keseharian karyawan. Stres kerja yang berkelanjutan diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, mental dan emosional yang disebabkan oleh adanya tuntutan pekerjaan dalam waktu yang lama dan terus menerus (Ekawarna, 2018). Menurut (Sasono, 2004). Stres kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Stres kerja dapat berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan. Kondisi tidak bersemangat, malas bekerja, perasaan cemas, banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan dan semua itu berdampak pada menurunnya kinerja (Tinambunan, et. al, 2022).

Stres kerja dapat disebabkan oleh tuntutan pekerjaan seperti waktu lembur yang tinggi hingga malam, bahkan terkadang bekerja pada hari Sabtu dan Minggu. Stres kerja terjadi karena tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi para individu di tempat kerja. Stres kerja memiliki beberapa faktor penyebab antara lain beban kerja, tekanan kerja untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Siagian, 2004).

Dalam praktik di lapangan, terjadi kehilangan motivasi disebabkan kurangnya waktu istirahat akibat bekerja lembur terus menerus untuk memenuhi target yang diberikan. Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2014). Motivasi adalah psikologi yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan, mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi untuk masing-masing anggota (Arijanto, 2017).

Pada penelitian terdahulu yaitu (Aprilia, 2017) yang meneliti adanya pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, menyatakan hasilnya bahwa ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, sehingga pada penelitian ini menguji kembali model pada peneliti tersebut dengan responden yang berbeda yaitu menggunakan responden pada karyawan bagian Sales PT X.

Kajian Pustaka

Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2011). Menurut pendapat lain menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Gibson, 2009). Beban kerja yang merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu juga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Widyastuti, 2015).

Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai beban kerja yang berbeda-beda. Beban kerja yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan dapat terjadi stres kerja.

Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena terlalu banyak beban kerja yang harus diselesaikan kemudian keterbatasan waktu yang singkat, kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan beban kerja yang tinggi yang harus dikerjakan

(Adityawarman, et. al., 2015).

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan beban kerja dan tuntutan yang tinggi dan berbagai tuntutan di antaranya untuk mencapai volume kerja yang terlalu banyak, dituntut untuk bekerja lembur dan terus menerus, dan sebagainya. Namun apa bila pekerja tersebut tidak bisa menyelesaikan tugas-tugasnya maka hal tersebut menjadikan beban kerja bagi pekerja (Sunyoto, 2012). Setiap individu yang bekerja dituntut untuk menyelesaikan tugasnya, namun ketika kemampuan individu tersebut terbatas membuat hasil kerja tidak sesuai yang diharapkan. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis (Dhanial, 2010). Beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja. Beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang (Gibson, 2009).

Stres Kerja

Stres kerja adalah tuntutan pekerjaan secara signifikan dapat meningkatkan gejala fisik penyakit jiwa dan tekanan psikologis. menunjukkan bahwa stres kerja terjadi karena Tuntutan kerja yang berlebihan dari lingkungan kerja. Meningkatnya tuntutan pekerjaan terhadap karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka maka stres pekerjaan meningkat (Mangkunegara, 2008). Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres itu sangat personal, setiap orang memiliki tingkatan toleransi tertentu pada tekanan yang terjadi setiap waktunya yaitu kemampuan kita untuk mengatasi atau tidak mengatasinya (Masduki, 2014). Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada

ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar pekerjaan (Onsardi, 2020). Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres (Noviansyah, 2011).

Stres kerja sebagai suatu kondisi emosional negatif yang dialami seperti frustrasi, ketakutan, kecemasan, dan depresi yang disebabkan oleh beberapa faktor yang berkaitan dengan kerja. pengertian stres kerja dalam hal ini adalah suatu kondisi yang mempengaruhi keadaan fisik atau psikis seseorang karena ada tekanan dari dalam diri atau dari luar diri seseorang atau kelompok yang berpotensi mengganggu kinerja jika dibiarkan terus menerus dapat diklasifikasikan sebagai stres yang memiliki efek negatif mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan stres kerja ini tampak seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan dan tidak bisa rileks, tegang, cemas, gugup, tekanan darah meningkat stres kerja ini terjadi apabila antara tantangan dan tuntutan pekerjaan tidak dapat diakomodir lebih lanjut dengan *skill* dan keterampilan yang dimiliki serta kebutuhan pribadi dan kelompok dari karyawan atau pekerja tersebut (Sinambela, 2018).

Ada tiga ciri penting stimuli yang *stressful* adalah kelebihan beban (*overload*), konflik (*conflict*) dan lepas kendali (*out of control*) (Ekawarna, 2018). Reaksi karyawan yang stres di dalam pekerjaan yaitu, cepat tersinggung, tidak komunikatif, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan. Model ini menjelaskan bahwa faktor-faktor yang ada di dalam lingkungan dapat mempengaruhi individu atau dengan kata lain prosesor (penyebab stres), penyebab stres eksternal di dalam lingkungan mengakibatkan suatu reaksi stres atau ketegangan (Fauji, 2013).

Stres dapat didefinisikan sebagai reaksi individu dengan karakteristik lingkungan kerja yang tampaknya secara emosional dan fisik bermacam. Ada faktor utama dalam stres kerja yaitu tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan

peran, tuntutan interpersonal, dan seorang individu stres karena untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan (Griffin & Moorhead, 2011).

Stres kerja terjadi karena tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi para individu di tempat kerja. Stres kerja merupakan respon fisiologis maupun psikologis individu di perusahaan atau di tempat kerja agar seseorang atau sekelompok orang dalam suatu tim dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan mengatasi kepentingan pribadi atau kelompok untuk kepentingan perusahaan (Ekawarna, 2018). Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaannya, sebagai hasilnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres akan menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis, tidak dapat rileks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Berdasarkan definisi yang dikemukakan di atas maka peneliti berusaha menyimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan terbebani oleh pekerjaan tertekan yang dialami pekerja yang tidak tercapainya harmonisasi karena tuntutan kerja di perusahaan dapat mengganggu keseimbangan fisiologis dan psikologis pekerja (Rivai, 2015).

Motivasi Kerja

Pengertian motivasi kerja meliputi upaya (*effort*), tujuan organisasi (*organizational goals*) dan kebutuhan (*needs*). Motivasi kerja merupakan kemauan untuk melakukan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, sepanjang upaya itu juga memenuhi kebutuhan individunya. Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2014). Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuannya. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku memberikan arah bertindak dan memicu untuk tetap terus berusaha (Dewi & Wibawa, 2016).

Motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan keinginan dan kemauan yang mendorong seseorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan yang diinginkan (Sutrisno, 2011). Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja sehingga dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang, mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Saptono, et. al., 2019). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2005).

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang mengerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi (Shabrina, et. al., 2020). Motivasi kerja berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2011). Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi Kerja adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu (Robbins & Judge, 2014).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2015). Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku mencapai dalam tujuan (Suryaniadi, et. al., 2021). Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. semangat akan bekerja secara baik dan meningkatkan kemampuan demi mencapai sasaran kariernya, seperti keterampilan berkomunikasi, dan menyelesaikan tugas tepat

waktu (Robbins & Judge, 2014).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Agar seorang karyawan atau tim kerja dapat memperoleh hasil yang optimal, seluruh aset potensial mereka harus dipergunakan dan dikembangkan serta diberdayakan agar sinkron dan dapat bekerja dengan baik untuk jangka panjang diarahkan agar dapat sepenuhnya mendukung visi dan misi dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Cholishoh, 2021).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab. Mencapai tujuan atau serangkaian tujuan dalam pekerjaan atau organisasi. Kinerja merupakan sumber daya manusia yaitu prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Handoko, 2013). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2018). Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai Prestasi Kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang berarti Prestasi Kerja yang

dicapai oleh karyawan (Rivai, 2015). Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman kesanggupan serta waktu. Kinerja merujuk kepada keberhasilan dalam melaksanakan tugas pekerjaan untuk mencapai tujuan (Supriyono, 2010).

Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2018). Kinerja karyawan mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan yang mencerminkan energi yang dikeluarkan kinerja diukur dari segi hasil. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai target hasil yang ditetapkan sesuai target kerja dapat diselesaikan pada tempat waktu dengan tujuan sesuai dengan prosedur perusahaan dengan demikian karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan (Rivai, 2015).

Pengaruh Beban Kerja Pada Kinerja Karyawan

Menurut penelitian oleh (Aprilia, 2017) yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru diterima. Hal tersebut menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi menurut (Mukaromah & Parmin, 2021) dibuktikan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh negatif dengan hasil pengolahan data menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Prihatini, 2007), beban kerja dapat dipengaruhi oleh Faktor eksternal meliputi beban yang berasal dari luar tubuh karyawan (stresor), seperti: a. Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang. Lingkungan kerja adalah lingkungan

kerja fisik, lingkungan kerja, biologis dan lingkungan kerja psikologis (Arfani & Luturlean, 2018). Sehingga hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Beban Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian oleh (Aprilia, 2017) yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, berdasarkan hasil pengolahan data secara parsial menyatakan bahwa variabel stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada (Chandra, 2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan hasil dari pengolahan datanya. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres diantaranya: Beban kerja yang terlalu berlebihan, Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, Balas jasa yang terlalu rendah, Masalah-masalah keluarga (Hasibuan, 2011). Pada penelitian sebelumnya memberikan hasilnya bahwa stres kerja pada karyawan dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan (Febriastuti, et. al., 2015), sehingga hipotesis penelitian ini adalah:

H2: Stres Kerja berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian oleh (Mukaromah & Parmin, 2021) yang dilakukan di PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen, dari pengujian yang dilakukan berdasarkan hasil pengolahan data dapat membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen. Menurut (Robbins & Judge, 2014) Motivasi memiliki faktor seperti mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari kehari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, menghasilkan informasi yang akurat dan tepat, Sehingga hipotesis penelitian ini adalah:

H3: Motivasi Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pada penelitian ini menguji kembali model dari (Aprilia, 2017) dengan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan dengan variabel independennya yaitu variabel beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja menggunakan responden yang berbeda pada PT. X, sehingga Model penelitian dapat dilihat pada gambar 2.

Metode Penelitian

Objek Penelitian

Penelitian dilakukan kepada para karyawan bagian Sales PT. X dengan jumlah 82 karyawan bagian sales. Pelaksanaan penelitian ini memakan waktu bulan Juni 2022. PT. X yang bergerak di bidang *Internet Service Provider* sejak tahun 1995 ketika mendapatkan Izin Penyelenggaraan *Internet Service Provider* dari Menteri Pos dan Telekomunikasi (ISP).

Penelitian dilakukan kepada para karyawan bagian Sales PT X dengan jumlah 82 karyawan bagian sales. Pelaksanaan penelitian ini memakan waktu bulan Juni 2022. PT X yang bergerak di bidang *Internet Service Provider* sejak tahun 1995 ketika mendapatkan Izin Penyelenggaraan *Internet Service Provider* dari Menteri Pos dan Telekomunikasi (ISP). Pada tahun yang sama PT X dengan cepat menjadi pemain inti dalam industri internet dengan banyaknya pelanggan dari Jawa dan Bali, mereka berfokus kepada penyedia jasa internet untuk korporasi atau perkantoran. PT

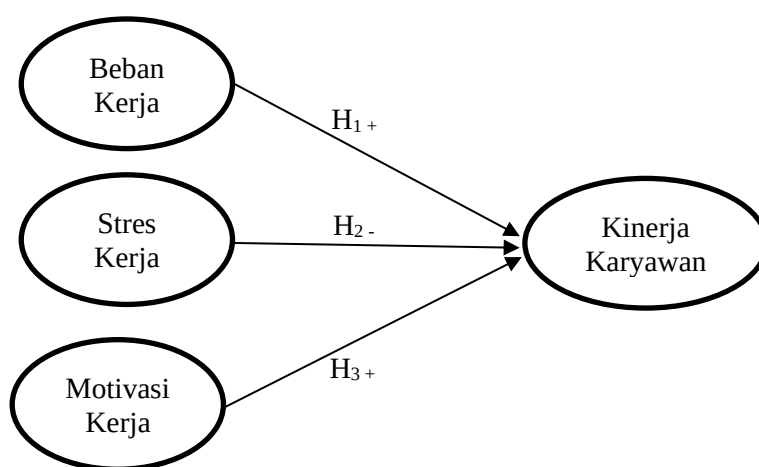
X merupakan perusahaan gelombang pertama dari industri *Internet Services Provider* (ISP) di Indonesia, bahkan telah berdiri sebelum raksasa industri Telekomunikasi Indonesia yaitu PT Telkom terjun ke bisnis internet, berdiri sejak tahun 1995 di Jakarta dan merupakan salah satu ISP yang tetap bertahan serta berkembang.

Desain Penelitian

Design penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif ini merupakan sebuah langkah untuk melakukan investigasi pada topik yang dibahas hingga menjadi sebuah hipotesis serta penelitian metode deskriptif digunakan untuk melihat hubungandari setiap variabel (Swatzell et al, 2007). Penelitian ini menggunakan metode konklusif karena adanya beberapa referensi dari peneliti sebelumnya tentang variabel penelitian yang digunakan, penelitian ini tidak bersifat eksperimental artinya bukan yang benar-benar baruserta memiliki tujuan utama untuk meneliti hubungan khusus atau prediksi (Maholtra, 2010).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah agregat dari elemen yang menyajikan karakteristik yang umum dan yang membentuk kesimpulan atas tujuan dari permasalahan dalam penelitian (Maholtra, 2010). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan sales dari PT. X. Sampel yang digunakan adalah karyawan bagian sales dengan total sebanyak 82 orang. Dimana ini merupakan keseluruhan karyawan daripada bagian sales tersebut.



Gambar 2. Model Penelitian

Sumber: (Aprilia, 2017)

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Indikator
Beban Kerja. (Dhania, 2010)	BK1 : Saya merasa tugas yang diberikan sesuai kemampuan.
	BK2 : Kesehatan saya baik dan siap menyelesaikan pekerjaan sesuai target.
	BK3 : Kondisi lingkungan kerja yang baik memungkinkan pekerjaan saya selesai tepat waktu.
	BK4 : Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan.
	BK5 : Target pekerjaan saya sudah jelas.
	BK6 : Target yang harus dicapai dirasa terlalu tinggi.
	BK7 : Saya merasa pekerjaan yang dilakukan harus cepat selesai.
	BK8 : Saya merasa pekerjaan saya terlalu banyak.
	BK9 : Saya merasa jam kerja yang diberikan kurang.
	BK10: Saya tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang harus cepat selesai
Stres Kerja (Yulianti, 2015)	SK1 : Saya memiliki team kerja yang baik.
	SK2 : Saya dapat mengatasi tuntutan intrapersonal saat bekerja.
	SK3 : Saya tidak merasa leluasa dalam bekerja.
	SK4 : Saya merasa waktu istirahat kerja sangat terbatas.
	SK5 : Saya merasa pekerjaan saya memilikiresiko yang dapat diperhitungkan.
	SK6 : Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat.
	SK7 : Saya sering menemui kesulitan di tempat kerja.
	SK8 : Saya diberikan target pekerjaan yang terlalu tinggi.
	SK9 : Saya tidak dapat mengontrol emosi disaat muncul konflik.
	SK10: Saya dapat menghadapi konflik dengan atasan atau rekan kerja.
Motivasi Kerja (Siagian, 2004)	MK1 : Saya dapat menghadapi rintangan untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan.
	MK2 : Saya merasa puas dengan kemajuan karir saya saat ini.
	MK3 : Saya memiliki kepuasan tersendiri untuk menyelesaikan tugas sulit.
	MK4 : Saya bekerja keras hari ini untuk menikmati sukses di masa depan.
	MK5 : Perusahaan membuat karyawan dapat berkembang secara kompetensi.
	MK6 : Saya bekerja untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan
	MK7 : Atasan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.
	MK8 : Saya termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara cepat dan tepat.
	MK9 : Atasan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.
	MK10: Saya tidak tertarik untuk mencapai target yang lebih dari yangdiberikan oleh perusahaan
Kinerja Karyawan	KK1 : Saya dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan yang telah ditugaskan.
	KK2 : Saya dapat mengambil keputusan ketika pekerjaan yang dilakukan menimbulkan masalah.
	KK3 : Target pekerjaan bukan yang paling utama, yang terpentingpekerjaan selesai.
	KK4 : Dalam bekerja saya selalu mencoba untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan.
	KK5 : Hasil pekerjaan saya lebih baik dari periode sebelumnya.
	KK6 : Hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan standar perusahaan.
	KK7 : Saya pulang kerja tepat waktu kecuali diharuskan lembur.
	KK8 : Kinerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan.
	KK9 : Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan penuh perhitungan.
	KK10: Saya akan terus melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun saya tidak diharuskan untuk diselesaikan secepatnya

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Alasan pengambilan 82 orang tersebut menurut (Schreiber & Asner-Self, 2011) untuk populasi di bawah 100 diambil semuanya, bila populasi berjumlah 500 diambil 50%, bila populasi berjumlah 5000 diambil 357 responden, bila populasi berjumlah 100.000 diambil 384 responden. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian dari total populasi sebanyak 82 karyawan bagian sales PT. X.

Definisi Operasional Variabel

Terdapat 4 (empat) variabel dalam penelitian ini, masing-masing memiliki indikator sebagai alat ukur (*measurement*) dalam pembuatan kuesioner. Kuesioner akan diukur dengan skala likert mulai 1–6. Penulis akan menjabarkan seluruh variabel yang akan digunakan.

Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan tools Smart PLS 3.0. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih baik dibandingkan penelitian sebelumnya, karena *PLS* struktural menunjukkan bukti keunggulan dibandingkan pemodelan berbasis kovarian dan regresi. *PLS* (*partial less square*) merupakan teknik analisis data yang didasarkan pada asumsi

bahwa sampel tidak perlu besar dan pada sebaran residu. *PLS* (*Partial Least Squares*) dapat digunakan untuk melakukan prediksi. Pengujian yang digunakan adalah: Uji validitas menggunakan diskriminan dan AVE (*Average Variance Extractor*). Untuk uji reliabilitas menggunakan uji *composite reliability* dan uji *Cronbach Alpha*. Pengujian hipotesis dengan menggunakan nilai p-value dan uji t. Nilai R square digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel independen terhadap variabel dependen (Hair, 2022).

Hasil dan Pembahasan

Profil Responden

Profil responden pada penelitian ini dengan karakteristiknya yaitu: jenis kelamin karyawan dan lama bekerja responden. Hasil profil responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Uji Validitas

Validitas data dilakukan dengan menggunakan uji validitas *convergen* dengan indikator AVE (*Average Variance Extracted*) pada program Smart PLS dengan batas uji adalah 0.5. Hasil yang didapatkan dari pengolahan data validitas dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Pilihan	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Pria	25	30,2%
	Wanita	57	69,8%
lama bekerja	1 - 3 Tahun	48	58,2%
	3 - 5 Tahun	17	20,9%
	> 6 Tahun	17	20,9%
Jumlah		82	100%

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti, 2023

Tabel 3. Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0,505
Motivasi Kerja	0,543
Stres Kerja	0,535
Kinerja Karyawan	0,518

Sumber: Output Smart PLS 3.0

Tabel 4. Cronbach's Alpha dan Composite reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Beban Kerja	0,802	0,858
Motivasi Kerja	0,832	0,876
Stres Kerja	0,787	0,851
Kinerja Karyawan	0,844	0,882

Sumber: Output Smart PLS 3.0

Berdasarkan tabel 3 Average Variance Extracted di atas dapat dikatakan bahwa seluruh variabel sudah melewati batas nilai AVE di atas 0.5 yang menandakan seluruh indikator yang digunakan pada penelitian ini telah valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk memastikan variabel yang sudah dipilih dapat digunakan dalam analisis selanjutnya. Dengan menggunakan program SmartPLS dan metode Cronbach's Alpha serta Composite reliability dengan batas uji sebesar 0.7. Hasil uji *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability* dapat dilihat pada tabel 4.

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 untuk nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability* sudah berada di atas batas nilai 0.7, sehingga seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan telah reliabel.

Hasil Uji Bootstrapping (t statistik)

Hasil bootstrapping digunakan sebagai cara untuk

menguji hipotesis pada penelitian. Ada 3 hipotesis penelitian atas variabel yaitu variabel Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dimana hasil bootstrapping adalah pada tabel.

Pada hasil bootstrapping diatas dapat dilihat bahwa dari ketiga variabel independen yang digunakan seluruhnya memiliki pengaruh yang positif namun ada signifikan secara statistic kecuali variabel Stres Kerja, dimana dilihat dari hasil P-values milik variabel tersebut lebih besar daripada batas signifikansi 0.05 dengan nilai sebesar 0.136. Sedangkan untuk variabel beban kerja dan motivasi kerja memiliki nilai P-values yang lebih kecil daripada nilai signifikansi 0.05 sehingga secara statistik terbukti signifikan dengan Beban kerja memiliki nilai sebesar 0.007 dan motivasi kerja memiliki nilai 0.000.

Hasil R square

Hasil estimasi nilai R-Square dengan mengolah data yang dikumpulkan melalui kuisioner dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 5. Hasil Uji t dan signifikansi

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
Beban Kerja → Kinerja Karyawan	0,263	2,701	0,007	H1 didukung data
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,508	3,734	0,000	H2 didukung data
Stres Kerja → Kinerja Karyawan	0,149	1,492	0,136	H3 Tidak didukung data

Sumber: Output Smart PLS 3.0

Tabel 6. Hasil Nilai R-Square

Variabel	R Square	Kriteria
Kinerja Karyawan	0,605	Kuat

Sumber: Output Smart PLS 3.0

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai R square digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh yang dihasilkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen, dalam hal ini adalah variabel Kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja, Stres Kerja serta Motivasi Kerja dalam satuanpersentase (%). Nilai R square yang dihasilkan adalah sebesar 0.605 atau 60.5% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja dimana sisanya sebesar 39.5% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Namun jika menggunakan nilai R square adjusted adalah sebesar 0.590 atau 59% Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja, sisanya 41% dijelaskan oleh variabel yang tidak digunakan dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan., berdasarkan pada tabel path coefficient didapatkan hasil sebesar 0.263. Hal ini menandakan beban kerja yang sesuai akan dapat meningkatkan kinerja karyawan ditambah pengaruh yang dihasilkan adalah positif terhadap Kinerja Karyawan, Maka dari pada itu dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang dihasilkan adalah sejalan dengan penelitian sebelumnya ditambah lagi terbukti secara signifikan. Jadi kesimplan akhir untuk pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif dan signifikan. Didukung dengan penelitian dari (Aprilia, 2017) menyatakan bahwa beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana menurutnya beban kerja yang tepat dan tidak berlebihan akan membuat kinerja menjadi lebih baik, sebab jika berlebihan akan berpengaruh sekali terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan pada tabel *path coefficient* didapatkan hasil sebesar 0.149. Dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jadi kesimpulan akhir bahwa pengaruh yang dihasilkan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif namun tidak signifikan. Untuk bagian ini merupakan temuan

baru dikarenakan stres kerja menghasilkan pengaruh yang berlawanan dengan hipotesisnya, hasil positif pada Hipotesis ini didukung dari beberapa referensi sebelumnya antara lain milik (Aprilia, 2017) yang menyatakan bahwa stres kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, dimana menurutnya stres yang dihadapi adalah sebagai tantangan untuk menyelesaikan masalah kerja yang terjadi dalam ruang lingkup penelitiannya dan juga meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan kondisi di PT. X dimana stres yang dihadapi karyawan bagian sales juga bisa menjadi tantangan untuk reward yang akan diterima atas kinerjanya. Pendapat diatas juga dibenarkan oleh (Kurniawan & Al Rizki, 2022).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dari hasil pengolahan data diperoleh nilai sebesar 0.508 sehinggadisimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif. Sehingga jika menggabungkan nilai koefisien serta hasil p-value maka pengaruh yang dihasilkan oleh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif dan signifikan. (Aprilia, 2017) juga menjelaskan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja, menurutnya semakin baik motivasi kerja yang dimiliki dan dirasakan akan membuat kinerja karyawan lebih baik lagi. (Kurniawan & Al Rizki, 2022) juga menambahkan bahwa Motivasi Kerja memberikan dorongan, usaha, dan intensitas untuk individu dalam mencapai tujuan. Dan semakin kuat dorongannya akan meningkatkan kinerjanya.

Implikasi Managerial

Tujuan awal dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui secara jelas pengaruh yang diberikan oleh variabel yang digunakan dalam penelitian pada kondisi di dalam PT. X. Terutama kepada bagian yang terkait yaitu untuk bagian sales. Untuk itu PT. X dapat memperhatikan indikator-indikator yang memiliki nilai rata-rata yang kurang baik agar dapat ditingkatkan dikemudian hari untuk faktor yang sama.

Pada variabel beban kerja diatas, faktor yang perlu dipertahankan adalah menjaga kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan baik agar membuat karyawan perusahaan betah untuk bekerja dan menghadapi tantangan beban kerja yang diberikan. Sedangkan indikator yang perlu diperhatikan adalah pemberian target kerja kepada karyawan

yang dimana saat ini responden masih merasa target yang ditetapkan perusahaan masih dirasa terlalu tinggi untuk dicapai dengan waktu yang singkat. Sejauh ini di dalam PT X, beban kerja untuk tugas yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dimana kondisi tersebut sering dikeluhkan oleh para karyawan untuk itu karyawan akan perlahan menyesuaikan beban kerja berdasarkan pengalaman kerja dan kapabilitas karyawan tersebut masing-masing individu.

Pada variabel stres kerja, hal yang perlu diperhatikan mengenai kondisi di dalam perusahaan juga membahas bahwa setiap tenaga sales PT X. memang diberikan target individual dengan nilai 50 juta Rupiah, yang dirasa terlalu tinggi jika diatasi sendiri, akan tetapi pada poin 1 dijelaskan bahwa PT X memiliki tim sales yang baik sehingga stres akibat nominal target yang tinggi tersebut menjadi bisa diatasi. Solusi yang dapat diberikan untuk mengatasi stres kerja di PT X. adalah kontribusi team kerja untuk mencapai tujuan target perusahaan yang didapatkan oleh masing-masing tenaga sales. Berdasarkan *indicator* yang melalui uji validitas dibuktikan bahwa hampir seluruhnya lebih kepada sikap seorang individu dalam menghadapi stres di tempat kerja serta menjadikan itu sebagai tantangan untuk meningkatkan kinerja di dalam perusahaan tempat tenaga sales itu bekerja dalam hal ini PT X.

Pada variabel motivasi kerja, faktor utama bagi perusahaan agar dapat berkembang secara kompetensi, pada poin ini masih menjadi pertanyaan apakah perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan performa daripada karyawan sehingga mereka menjadi lebih giat dalam bekerja untuk mencapai target yang diberikan sehingga pada pertanyaan ini memiliki nilai rata-rata rendah secara statistik. Pada salah satu *indicator* dimana atasan memberikan penghargaan yang memiliki nilai tertinggi, dapat disimpulkan bahwa di perusahaan penghargaan dari atasan berupa bonus atau insentif yang akan ditambahkan di dalam gaji pada karyawan tersebut. Selama ini PT X memberikan bonus dari hasil performa terbaik yang dilakukan dalam menjalankan tugasnya dan sejauh ini adalah solusi yang tepat kepada karyawan bagian sales untuk tetap bertahan dan meningkatkan kinerjanya di tugas selanjutnya.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Hasil analisis dengan menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) menunjukkan bahwa dua dari variabel independen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yaitu Beban Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan satu variabel independen lain memiliki pengaruh yang positif hanya saja tidak signifikan. Berdasarkan hasil analisis pengolahan data yang dilakukan di bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan yang artinya semakin besar insentif yang diberikan akan memberikan motivasi yang lebih pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Variabel Beban Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang artinya dengan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dan tidak berlebihan akan meningkatkan kinerjanya. Variabel Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berarti sebenarnya jika seorang karyawan dapat mengatasi stres yang diterima akan dapat meningkatkan kinerja, akan tetapi kemampuan dalam mengatasistres setiap individu itu berbeda sehingga tidak signifikan memang sesuai. Hal ini dijelaskan dengan memaksimalkan tim kerja di dalam perusahaan agar dapat mencapai target penjualan yang seharusnya menjadi kewajiban tenaga sales.

Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu hanya menggunakan variabel independen yang terdiri dari variabel beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja dengan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Pada penelitian ini, yang menjadi responden adalah karyawan bagian sales pada PT. X.

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah pada bagian sales dan kepada manager sales untuk menyesuaikan beban kerja pada masing-masing karyawan sesuai dengan pengalaman bekerja dan jam terbang dari pada masing-masing individu. Untuk bagian HRD, lebih kepada cara untuk melakukan teknik-teknik yang diperlukan untuk memberikan konseling atas stres kerja yang dihadapi oleh karyawan. Untuk tim sales, diberikan tambahan fasilitas seperti pelatihan

yang berguna untuk menambah motivasi dan meningkatkan kinerjanya. Bagi penelitian selanjutnya jika menggunakan variabel yang sama, diperlukan mencari indikator-indikator baru yang lebih sesuai terhadap topik penelitian yang dihadapi, terutama pada bidang industri.

Daftar Pustaka

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot. Hal: 35-44.
- Aprilia, Friska. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Hal: 87-100.
- Arfani, M. R., & Lutarlean, B. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sucofindo Cabang Bandung. Hal: 2770-2785.
- Arijanto. A. (2017). Motivation and Work Stres Effect on Employees Performance at PT. International Colliman Mulia. Hal: 101-106.
- Chandra, R. Adriansyah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang DI Langsa. Hal: 670-678.
- Cholishoh, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Indoexim). Hal 1-104.
- Dewi, C. I., & Wibawa, I. M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. Hal: 7583-7606.
- Dhania, Dhini, Rama. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Kudus: Universitas Muria Kudus. Jurnal Psikologi.
- Sutrisno, Edy. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Ekawarna. (2018). Manajemen Konflik dan Stres. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Fauji, Husni. (2013). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Karya Mandiri Environment. Skripsi. Bandung. Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan.
- Febriastuti, R., Dwimawanti, I. H., & Widowati, N. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kerjasama Teknik Luar Negeri Di Kementerian Sekretariat Negara. Hal: 1-14.
- Gibson, et al. (2009). Organizational: Behavior, Structure, Processes. New York: The McGraw Hill Companies, Inc
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2011). Organization Behavior (10th Edition). Boston, Massachusetts, USA: Cengage Learning.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (3e). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN . Hal: 24-33.
- Maholtra. (2010). Marketing Research: An Applied Orientation. USA: Pearson Education Inc.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu . (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masduki. (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majalengka). Hal: 105-241.
- Mukaromah, Siti., & Parmin. (2021). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen. Hal: 1-9.
- Munandar, A. S. (2011). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Noviansyah, Zunaidah. (2011). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. Hal: 44-58.
- Onsardi, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. Hal: 83-98.
- Prihatini. (2007). Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Medan: Universitas Sumatera Utara. Hal: 1-110.
- Rivai, Veithzal. (2015). Manajemen Sumber

- Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. & Judge. (2014). Organizational Behavior. Prentice Hall.
- Saptono, E., Bonar, T., & Ahmad, D. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pindad. Hal: 96 - 109.
- Schreiber, James and Asner-Self, Kimberly. (2011). Educational Research. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Shabrina, N., Darmadi, & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Muslim Galeri Indonesia. Hal: 164-173.
- Kurniawan, Soni. I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. Jurnal Sosial Sains, 2(1), 104-110.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru
- Supriyono, Achmad Sani. (2010). Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang : UIN Maliki Press.
- Suryaniadi, S. M., Supiatni, N. N., & Wiguna, A. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Conrad Nusa Dua Bali. Hal: 45-58.
- Swatzell, K. E. & Jennings, P. R. (2007). Descriptive research: The nuts and bolts. Journal of the American Academy of Physician Assistants.
- Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyastuti, N. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang kalimantan Barat. Hal: 15-27.
- Yulianti, Eli. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggorong Kutai Kartanegara. Jurnal Administrasi Bisnis. ISSN 2355-5408.

