

**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN
MITRA OGAN**

Ignatius Soni Kurniawan dan Fahmi Al Rizki

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia

E-mail: soni_kurniawan@ustjogja.ac.id dan fahmi.alrizki@gmail.com

Diterima:

28 Desember
2021

Direvisi:

12 Januari 2022

Disetujui:

15 Januari 2022

Abstrak

Latar Belakang : *Work from home* memberikan dampak positif dan kelebihan terutama penyelesaian pekerjaan yang dapat dilakukan dari jarak jauh, akan tetapi bagi beberapa pekerjaan yang memerlukan aktivitas fisik tidak dapat dilakukan dari jauh contohnya pada pekerja PT Perkebunan Mitra Ogan di Komerling Ulu. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. **Metode:** Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi pegawai PT Perkebunan Mitra Ogan pada Kantor Pin 2 Mitra Ogan sebanyak 125 orang. Ukuran sampel yang digunakan sebanyak 100 pegawai dengan kuesioner didistribusikan secara accidental sampling. Alat analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. **Hasil :** Hasil penelitian menunjukkan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. **Kesimpulan :** Penelitian menghasilkan temuan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi praktisnya adalah pimpinan organisasi perlu mengelola stres kerja dan beban kerja agar tidak terlalu sedikit namun juga tidak terlalu banyak sehingga menurunkan kinerja.

Kata kunci: *Beban kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Stres Kerja*

Abstract

Background : *Work from home* has a positive impact and advantages, especially the completion of work that can be done remotely, but for some jobs that require physical activity it cannot be done remotely, for example at PT Perkebunan Mitra Ogan workers in Komerling Ulu. **Purpose :** This study aims to examine the effect of work stress, workload, and work motivation on employee performance. **Method :** The method used is done with a population of employees of PT Perkebunan Mitra Ogan at the Pin 2 Mitra Ogan Office as many as 125 people. The sample size used was 100 employees with the questionnaire distributed by accidental sampling. The data analysis tool used is multiple linear regression test. **Results :** The results showed that work stress and work motivation had a significant positive effect on employee performance. Workload

has a significant negative effect on employee performance. Conclusion : The study resulted in the finding that work stress and work motivation had a significant positive effect on employee performance. Workload was found to have a significant negative effect on employee performance. The practical implication is that organizational leaders need to manage work stress and workload so that it is not too little but not too much so that it reduces performance.

Keywords: Workload, Employee Performance, Work Motivation, Job Stress

Pendahuluan

Banyak perusahaan pada tahun 2021 mengalami penurunan kinerja karena ancaman penyebaran virus corona atau *Corona Virus Disease, 2019 (COVID-19)*. Penyebaran virus yang begitu cepat membuat beberapa daerah atau negara memberikan himbuan untuk pembatasan kegiatan yang melibatkan orang banyak atau menciptakan kerumunan orang banyak. Berdasarkan kebijakan tersebut perusahaan mengarahkan pada metode *work from home* melalui kebijakan-kebijakan yang disepakati bersama bagi karyawannya untuk dapat tetap bekerja secara produktif dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi secara *online*.

Work from home memberikan dampak positif dan kelebihan terutama penyelesaian pekerjaan yang dapat dilakukan dari jarak jauh, akan tetapi bagi beberapa pekerjaan yang memerlukan aktivitas fisik tidak dapat dilakukan dari jauh contohnya pada pekerja PT Perkebunan Mitra Ogan di Komerling Ulu. Sebagian karyawan harus tetap hadir untuk bekerja dengan mematuhi protokol kesehatan guna mencegah penularan COVID-19. Perubahan cara kerja yang tidak seperti pada saat normal dapat memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan perlu beradaptasi dengan cara bekerja baru (*new normal*) yaitu dengan memanfaatkan teknologi informasi dan mematuhi protokol kesehatan untuk memperoleh capaian hasil kerja. Perubahan cara kerja memengaruhi karyawan yang dapat menghadirkan stres kerja dan beban kerja. Stres karena perlu belajar hal baru dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan merusak kinerja tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja atau kinerja pegawai cenderung rendah. Seiring dengan meningkatnya stres, kinerja pegawai cenderung naik, tetapi jika stres kerja menjadi terlalu besar kinerja akan mulai menurun karena karyawan tidak dapat menanggungnya lagi. Beban kerja mengarah pada *gap* kapasitas pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Perubahan cara kerja membuat pekerja perlu belajar hal baru sehingga keterampilan yang dikuasai belum sesuai dengan tuntutan yang diminta. Beban dengan penyediaan sumber daya yang kurang akan menyebabkan kinerja menurun karena mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja.

Perubahan cara kerja akibat pandemi Covid-19 perlu didukung dengan motivasi pekerja agar dapat berjalan dengan baik. Motivasi merupakan dorongan yang menyebabkan individu melakukan tindakan untuk suatu hal atau mencapai tujuan. Motivasi membahas bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar bersedia bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

Penelitian terdahulu menguji faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nataria et al. (2019) menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Disperindagkop dan UMKM Manokwari. Stres kerja

ditemukan berpengaruh positif terhadap kinerja (Hidayanti, Daut, Sukwanti, Wijaya, & Sarawanan, 2019). Namun demikian stres kerja tidak memengaruhi kinerja juga ditemukan (Bariroh, Hastari, & Dwiharto, 2017; Nataria et al., 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Akbar, Prasetyani, & Nariah (2020) menunjukkan bahwa motivasi berupa pemberian reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Luhur (2014) menemukan motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Masih adanya ketidaksepakatan hasil pada penelitian pengaruh stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja pada kinerja karyawan membuka kesempatan bagi penelitian ini untuk menguji kembali pengaruhnya pada pengaturan penelitian yang berbeda yaitu karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan pada Kantor Pin 2 Mitra Ogan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan pada Kantor Pin 2 Mitra Ogan di Desa Karang Dapo, Kecamatan Peninjauan, Ogan Komering Ulu, sebanyak 125 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 orang karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan pada Kantor Pin 2 Mitra Ogan di Ogan Komering Ulu. Sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Slovin, 1960) ($e=0,12$):

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$n = 125 / (1 + (125 \times 0,12^2))$$

$$n = 44,64.$$

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel accidental sampling, sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah responden yang bertemu dengan peneliti dan memberikan jawaban atas angket penelitian (Indriartoro & Supomo, 2016). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yang dibagikan melalui google form. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda. Pengukuran stres kerja mengadopsi dari Sari et al. (2021), beban kerja dari Smith & Smith (2017), motivasi dari (Ganesan & Weitz, 1996), dan kinerja dari Pradhan & Jena (2017).

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Kualitas Data

Item dinyatakan valid bila nilai pearson correlation > r-tabel 0,2973 (two tailed 5%). Nilai r-hitung dari stres kerja (0,565 s.d. 0,758), beban kerja (0,689 s.d. 0,762), motivasi kerja (0,672 s.d. 0,864) dan kinerja karyawan (0,326 s.d. 0,497) > r-tabel 0,2973 atau semua item valid. Nilai cronbach alpha on standardized item stres kerja (0,800), beban kerja (0,745), motivasi kerja (0,884) dan kinerja karyawan (0,884) > 0,70 atau semua variabel dinyatakan reliabel.

2. Karakteristik Responden

Tabel 1 memperlihatkan karakteristik responden. Responden pegawai PT Perkebunan Mitra Ogan pada Kantor Pin 2 Mitra Ogan lebih banyak berjenis kelamin laki-laki (65,9%) dibandingkan perempuan (34,1%). Mayoritas responden adalah pegawai tetap (90,1%) dan sisanya pegawai tidak tetap (9,1%). Berdasar status pernikahan, mayoritas sudah menikah (90,1%), sedangkan sisanya (9,1%) belum menikah. Mayoritas responden berusia pada rentang 31-39 tahun (65,9%) dan responden dengan tingkat pendidikan S-1 (79,5%) adalah yang terbanyak.

Tabel 1.
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	29	66
	Perempuan	15	34
Status Kepegawaian	Pegawai tidak tetap	4	9
	Pegawai tetap	40	91
	Belum menikah	4	9
Status Pernikahan	Menikah	40	91
	Janda/duda	0	0
Usia	< 30	9	20
	31 – 39 tahun	29	66
	40 – 49 tahun	4	9
	> 50 tahun	2	5
Pendidikan Terakhir	D3	6	14
	S1	35	80
	S2	3	7

Sumber: Data primer diolah, 2021

3. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik (Tabel 2) menunjukkan normalitas terpenuhi (Kolmogorov-Smirnov test, Asymp. Sig. > 0,05). Tidak terjadi heteroskedastisitas (Glejser test, $p > 0,05$), dan multikolonieritas tidak terjadi pada model regresi dengan tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 2.
Uji Asumsi Klasik

Ind.	Dep.	Multicollinearity		Glejser Test	Kolmogorov-Smirnov Test
		Tol.	VIF	Sig.	Asymp.sig
Stres Kerja	Kinerja Karyawan	0,509	1,964	0,864	0,200
Beban Kerja		0,752	1,330	0,728	
Motivasi Kerja		0,573	1,745	0,779	

Sumber: Data Primer diolah, 2021

4. Uji Hipotesis

Tabel 3 menunjukkan hasil uji hipotesis. Dilihat dari tabel tersebut, pengujian H1 diterima dengan nilai sig.< 0.05, demikian juga H2, dan H3. Besarnya pengaruh stres kerja beban kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 59,3%, sisanya 40.7% dijelaskan oleh variabel diluar cakupan penelitian ini.

Tabel 3.
Uji Hipotesis

Ind.	Dep.	Unstand. Coeff.	t	Sig.	Adj. R Square
		B			
Stres Kerja	Kinerja Karyawan	0,492	2,176	0,036	0,593
Beban Kerja		-0,446	-	0,048	
Motivasi		0,498	2,227	0,032	

Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2021

5. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda dalam penelitian ini dapat disimpulkan H1 diterima, yang artinya stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres ditemukan berpengaruh positif pada kinerja, artinya stres pada karyawan berada pada tataran mendorong pelaksanaan kerja, tantangan kerja menimbulkan tekanan kerja namun masih dalam taraf meningkatkan kinerja. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja pegawai cenderung naik sampai titik tertentu hingga menurunkan kinerja karena tidak dapat ditanggung lagi. Stres membantu pegawai mengerahkan segala potensinya dalam memenuhi berbagai kebutuhan pekerjaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Hidayanti et al. (2019) serta Mahaputra & Ardana (2020) yang menyatakan terdapat pengaruh positif stres kerja terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini dapat disimpulkan H2 diterima, yang artinya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Pada penelitian ini beban kerja ditemukan berpengaruh negatif terhadap kinerja. Pegawai seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan demikian juga cara kerja baru sering membutuhkan keterampilan baru yang belum dikuasai. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja pegawai menurun. Tugas yang berlebihan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Rolos, Sambul, & Rumawas (2018) yang menyatakan terdapat pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dinyatakan H3 diterima, yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi ditemukan berpengaruh positif pada kinerja. Motivasi pekerja berawal dari kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi akan semakin tinggi kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Aprilia et al., (2016) yang menyatakan terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Penelitian menghasilkan temuan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi praktisnya adalah pimpinan organisasi perlu mengelola stres kerja dan beban kerja agar tidak terlalu sedikit namun juga tidak terlalu banyak sehingga menurunkan kinerja. Lebih lanjut organisasi dapat mengatur

pekerjaan agar memberikan tantangan, otonomi dalam penyelesaian pekerjaan, dan tanggungjawab lebih besar sehingga diharapkan pekerja menyukai pekerjaannya.

Penelitian ini tidak mengukur secara spesifik dampak cara kerja karyawan yang berubah prosedurnya akibat pandemi COVID-19.

Bibliografi.

- Akbar, I. R., Prasetyani, D., & Nariah, N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 84–90. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i1.7317>
- Aprilia, F., Samsir, S., & Pramadewi, A. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 87–100.
- Bariroh, F., Hastari, S., & Dwiharto, J. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan. *Jurnal EMA: Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 2(2), 27–39.
- Fan, J., & Smith, A. P. (2017). The impact of workload and fatigue on performance. *Communications in Computer and Information Science*, 726(June), 90–105. https://doi.org/10.1007/978-3-319-61061-0_6
- Fink, G. (2016). Stress, Definitions, Mechanisms, and Effects Outlined: Lessons from Anxiety. *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior: Handbook of Stress*, (December 2016), 3–11. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00001-7>
- Ganesan, S., & Weitz, B. A. (1996). The Impact of Staffing Policies on Retail Buyer Job Attitudes and Behaviors. *Journal of Retailing*, 72(1), 31–56. [https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(96\)90004-4](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(96)90004-4)
- Hidayanti, Daut, F., Sukwanty, C., Wijaya, G., & Sarawanan. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Plasindo Eksportir Kantong Plastik. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 150–158.
- Indriartoro, N., & Supomo, B. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Luhur, R. Y. (2014). 268907-Pengaruh-Kepemimpinan-Motivasi-Kerja-Dan-Cbd02957. VI(3), 327–344.
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 1–10.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Massie, R., Areros, W., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41–49. <https://doi.org/10.35797/jab.6.002.2018.19851>.
- Nataria, O., Dedi, S., & Sabarofek, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Dan Umkm Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 67–83. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.5>
- Nurdinah, S., & Kurniawan, I. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Reformasi Birokrasi, Remunerasi, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai. *Upajiwa Dewantara*, 3(1), 10–20.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Putri, V. S., & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lestari Busana Anggun Mahkota Di Bagian Produksi). *Jurnal Mitra*

- Manajemen, 4(2), 195–205. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i2.339>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New York: Pearson.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Sandiartha, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). The Effect of Job Stress on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction of Employees of the Graha Canti Semawang-Sanur Cooperative. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1899–1920.
- Sari, D. L., Storyna, H., Intan, R., Sinaga, P., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Redi, A. A. N. P. (2021). The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 794(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/794/1/012085>
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Slovin, E. (1960). Slovin's formula for sampling technique. Retrieved July 21, 2021, from <https://prudencexd.weebly.com/>
- Smith, A. P., & Smith, H. N. (2017). Workload, Fatigue and Performance in the Rail Industry. In *H-WORKLOAD 2017. Communications in Computer and Information Science*, Vol. 726, Springer, Cham. Retrieved from 10.1007/978-3-319-61061-0_17



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).