

Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang

Desrimelda Amelia¹, Rino²

^{1,2} Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Padang

e-mail: desrimelda.amelia1812@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT Perindustrian Dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausatif. Penelitian ini dilakukan pada PT Perindustrian Dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang. Waktu Penelitian dilakukan pada tahun 2022. Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah sebanyak 157 orang responden karyawan PT Perindustrian Dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik propotionate stratified random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (Path Analysis) dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja (2) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja (3) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (4) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (5) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (6) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (7) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi (8) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Kata kunci: *Stres Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja*

Abstract

This type of research is a causative and quantitative research, in this study the number of samples was 157 respondents, employees of PT Padang Rubber Valley Industry and Trade (P&P). The data was collected using a questionnaire and the sampling technique was carried out by the propotionate stratified random sampling technique. The data analysis technique used is path analysis (Path Anaysis) using SPSS 25. The results showed that (1) work stress had a negative and significant effect on work motivation (2) workload had a negative and significant effect on work motivation (3) workload had a positive and significant effect on work stress (4) work stress had a negative and significant effect on work motivation. performance (5) workload has a negative and significant effect on performance (6) work motivation has a positive and significant effect on performance (7) work stress has a negative and significant effect on performance through work motivation as a mediating variable (8) workload has a negative and significant effect on performance performance performance through work motivation as a mediating variable.

Keywords : *Work Stress, Workload , Work Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Dalam upaya mewujudkan peningkatan kinerja perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung dari seberapa baik hasil dari kinerja karyawannya. Apabila hasil kinerja karyawan baik, maka tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya semakin tinggi. Sebaliknya, apabila semakin buruk kinerja karyawan, maka tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya semakin rendah. Oleh karena itu, perusahaan

harus lebih cermat dalam memperhatikan faktor apa saja yang berpotensi mempengaruhi kinerja dari setiap karyawannya.

Kinerja pegawai adalah faktor penting untuk diteliti karena hal tersebut mampu mempengaruhi perkembangan di dalam suatu perusahaan dan nantinya akan membawa kemajuan bagi perusahaan. Menurut Rivai (2003:548-549), kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko dalam Setiono dan Andjarwati (2019:158) diantaranya yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperluan lainnya. Selanjutnya, menurut Sopiah dan Sangadji (2018:352) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor situasi yang berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan. Dengan begitu keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Tingkat persaingan kerja yang semakin besar mendorong para karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja dan memberikan kinerja yang baik. PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang merupakan suatu perusahaan yang mengedepankan pelanggan sebagai aset terbesar, maka hal tersebut sangat ditentukan oleh tingkat kinerja dan kemampuan karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Dengan peranan penting dan strategis yang dimainkan oleh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, maka tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa sumber daya manusia menciptakan sumber keunggulan kompetitif pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan informasi terkait data produksi karyawan pada PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang pada tahun 2017-2018, diketahui bahwa jumlah kinerja karyawan mengalami penurunan. Selama tahun 2017 jumlah produksi PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang sudah melebihi target yang ditetapkan yaitu sebesar 2.000.000 Kg, walaupun demikian produksi yang dihasilkan oleh karyawan mengalami naik turun. Pada bulan Maret 2018 pencapaian jumlah produksi hanya sebesar 94.39% dan tidak mencapai target. Kemudian terjadi lagi penurunan jumlah produksi dan tidak mencapai target perusahaan pada bulan November dan Desember dengan persentase pencapaian target yaitu sebesar 79.07% dan 78.77%. Hal ini memberikan indikasi bahwa belum terlihat adanya kemajuan pada kinerja karyawan PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang dalam melakukan pekerjaan dan kurang menghasilkan kinerja yang baik seperti yang diharapkan oleh perusahaan.

Salah satu upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menjaga tingkatan stres kerja yang di alami karyawan. Stres kerja menurut Mangkunegara (2013:157) didefinisikan sebagai perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Orang-orang yang mengalami stres kerja memiliki emosi tidak stabil, suka menyendiri, sulit tidur, cemas, perasaan tidak tenang, tegang, gugup dan mengalami gangguan pencernaan. Hal ini dapat berdampak nantinya pada peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan tergantung pada bagaimana karyawan dalam menyikapinya. Menurut Wiryia, dkk (2020) apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal di dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka perusahaan haruslah memperhatikan tingkat stres kerja karyawannya. Sejalan dengan pendapat Sunyoto (2015:188-189), stres dikatakan positif dan merupakan suatu peluang bila stres tersebut memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar memperoleh hasil yang maksimal. Stres dikatakan negatif bila stres memberikan hasil yang menurun pada kinerja karyawan. Pada Tabel 2 akan disajikan survey awal terkait stres kerja karyawan PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang, sebagai berikut:

Tabel 1. Survey Awal Stres Kerja Karyawan pada PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang

Item Pernyataan	Ya		Tidak		Total Jawaban	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Sering terjadi konflik antara karyawan dengan	20	66,7	10	33,3	30	100

pimpinan membuat tidak nyaman dalam bekerja.							
Adanya komunikasi yang kurang baik antara karyawan.	21	70	9	30	30	100	
Waktu kerja yang dirasakan berlebih.	21	70	9	30	30	100	
Sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.	15	50	15	50	30	100	

Sumber: Hasil Survey Awal Olahan Data Primer, 2021.

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat untuk hasil penyebaran kuesioner survey awal terhadap 30 responden untuk melihat bagaimana stres kerja karyawan pada PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang. Dari 30 orang responden, di ketahui bahwa 20 atau (66,7%) partisipan menyatakan bahwa sering terjadi konflik antara karyawan dengan pimpinan membuat tidak nyaman dalam bekerja. Selanjutnya, 21 atau (70%) partisipan menyatakan bahwa adanya komunikasi yang kurang baik antara karyawan dan waktu kerja yang dirasakan berlebih. Dan di ketahui bahwa 15 atau (50%) partisipan menyatakan bahwa sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas. Hal ini bermakna bahwa stres kerja pada karyawan PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja pada karyawan belum optimal sepenuhnya diperhatikan oleh perusahaan.

Selain tingkat stres kerja karyawan, faktor yang harus diperhatikan perusahaan berikutnya yaitu tingkat beban kerja karyawan. Menurut Munandar (2012:383) beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki. Penerapan beban kerja yang terlalu berat juga berpotensi membuat karyawan menjadi tertekan dalam bekerja. Pada tabel 2 akan disajikan survey awal terkait beban kerja karyawan PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang, sebagai berikut:

Tabel 2. Survey Awal Beban Kerja Karyawan pada PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang

Item Pernyataan	Ya		Tidak		Total Jawaban	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Banyak pekerjaan setiap harinya yang harus Diselesaikan	26	86,7	4	13,3	30	100
Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya.	24	80	6	20	30	100
Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya.	15	50	15	50	30	100

Sumber: Hasil Survey Awal Olahan Data Primer, 2021.

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat untuk hasil penyebaran kuesioner survey awal terhadap 30 responden untuk melihat bagaimana beban kerja karyawan pada PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang. Dari 30 orang responden, di ketahui bahwa 26 atau (86,7%) partisipan menyatakan bahwa banyak pekerjaan setiap harinya yang harus diselesaikan. Selanjutnya, 24 atau (80%) partisipan menyatakan bahwa pada saat jam istirahat mereka juga mengerjakan pekerjaan. Dan 15 atau (50%) partisipan menyatakan bahwa beban kerja sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan. Hal ini bermakna bahwa beban kerja pada karyawan PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang termasuk dalam kategori cukup tinggi. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan belum sepenuhnya optimal.

Faktor selanjutnya yang berpotensi dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Wibowo (2013:111) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses

perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Kemudian, Sunyoto (2013:191) menyatakan motivasi adalah cara yang digunakan perusahaan dalam mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi sangat penting karena dengan adanya motivasi maka diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas dan kinerja yang optimal. Pada Tabel 3 akan disajikan hasil survey awal terkait data absensi karyawan pada PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang sebagai berikut:

Tabel 3. Data Absensi Karyawan pada PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang Tahun 2020

Bulan	Jumlah		Absensi		Total (Kasus)
	Karyawan	Alfa	Izin	Sakit	
Januari	244	7	26	2	35
Februari	244	9	37	3	49
Maret	244	18	27	12	57
April	244	29	38	6	73
Mei	244	29	27	8	64
Juni	244	14	30	7	51
Juli	244	18	45	0	63
Agustus	244	13	60	3	76
September	244	37	46	7	90
Oktober	244	26	28	6	60
November	244	10	8	0	18
Desember	244	30	28	4	62

Sumber: Hasil Survey Awal dan Olahan Data Sekunder, 2021.

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui informasi tentang tingkat absensi karyawan PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang yang menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif. Dari data yang diperoleh, total rata-rata (kasus) bagi karyawan alfa dan izin lebih banyak dari pada tingkat absensi karyawan karena sakit. Dimana dengan tingkat alfa tertinggi terjadi pada bulan September 2020 berjumlah 37 karyawan dan terendah pada bulan Januari berjumlah 7 karyawan. Selanjutnya tingkat izin tertinggi pada bulan Agustus berjumlah 60 karyawan, sakit tertinggi terjadi pada bulan Maret berjumlah 12 karyawan dan untuk tingkat permisi tertinggi pada bulan Januari berjumlah 53 karyawan. Dengan masih tingginya tingkat absensi karyawan di PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang, hal ini menunjukkan bahwasanya motivasi karyawan masih rendah untuk melakukan kegiatan atau pekerjaannya. Hal ini tentu dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari karyawan yang nantinya dapat menghasilkan situasi yang tidak menguntungkan untuk individu maupun perusahaan.

Menurut Sunyoto (2015:199), diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan, salah satunya adalah meningkatkan kinerja karyawan dan menurunkan tingkat absensi karyawan. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Syahvitri (2020) bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi dengan kinerja selain itu Aliyyah dkk (2021) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa beban kerja melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Nanda dan Sugiarto (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti tertarik melakukan penelitian kedalam bentuk skripsi dengan judul "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Perindustrian Dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang."

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu sebuah penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel-variabel yang ada. Penelitian ini menjelaskan bagaimana pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian yang dilakukan termasuk penelitian kuantitatif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT perindustrian dan perdagangan (P&P) limbah karet padang sebanyak 244 orang dan sampel sebanyak 157 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling* teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner atau angket yang disusun dengan skala likert 1-5 yang bertujuan untuk menentukan hasil dan dokumentasi untuk analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis induktif dan analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskriptif

Tabel 4. Hasil deskriptif keseluruhan variabel penelitian :

No	Variabel	Rata-rata	TCR	Kriteria
1	Kinerja	3,22	64,45	Baik
2	Stres Kerja	2,1	42,24	Cukup
3	Beban Kerja	2,37	47,47	Cukup
4	Motivasi Kerja	4.08	81,59	Sangat Tinggi

Sumber : Diolah Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui pada variabel kinerja (Y) terdapat nilai rata-rata sebesar 3.22 dengan TCR 64.45% yang berarti jawaban dari respon termasuk dalam kategori baik. Untuk variabel stres kerja (X_1) terdapat nilai rata-rata 2.1 dengan TCR 42.34% yang berarti jawaban dari respon termasuk dalam kategori cukup. Untuk variabel beban kerja terdapat nilai rata-rata 2.37 dengan TCR 47.47% yang berarti jawaban dari respon termasuk dalam kategori cukup. Dan untuk variabel motivasi kerja terdapat nilai rata-rata 4.08 dengan TCR 81.59% yang berarti jawaban dari respon termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Analisis Jalur

Uji Sub 1

Tabel 5. Uji Sub Struktur 1

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	7.154	1.399		5.115	.000
Beban Kerja	.981	.097	.630	10.095	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber : Diolah Peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa beban kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (X_1) dengan t hitung 10.095 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

Uji Sub 2

Tabel 6. Uji Sub Struktur 2

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	34.498	1.290		26.737	.000

Stres Kerja	-.280	.069	-.357	-4.083	.000
Beban Kerja	-.289	.107	-.236	-2.703	.008

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Diolah Peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z) dengan t hitung -4.083 dengan nilai signifikansi 0.000 dan beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z) dengan t hitung -2.703 dengan nilai signifikansi 0.008<0.05.

Uji Sub 3

**Tabel 7. Uji Sub Struktur 3
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	24.136	3.066		7.873	.000
Stres Kerja	-.165	.072	-.173	-2.290	.023
Beban Kerja	-.254	.109	-.171	-2.326	.021
Motivasi Kerja	.620	.081	.509	7.692	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah Peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 7, diketahui stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan t hitung -2.290 dengan nilai signifikansi 0.023 dan beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan t hitung -2.326 dengan nilai signifikansi 0.021<0.05, selanjutnya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan t hitung 7.692 dan nilai signifikansi 0.000<0.05.

No	Pengaruh variabel	Pengaruh		Total
		Langsung	Tidak langsung	
1	X2 terhadap X1	63 %	-	63 %
2	X1 terhadap Z	-35.7 %	-	-35.7 %
3	X2 terhadap Z	-23.6 %	-	-23.6 %
4	X1 terhadap Y	-17.3%	-18.1%	-35.47 %
5	X2 terhadap Y	-17.1%	-12 %	-29.1 %
6	Z terhadap Y	51%	-	51 %

Sumber : Data Diolah 2022

Uji Sobel

Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi

$$Z = \frac{0,280 \times 0,620}{\sqrt{0,620^2 \times (0,069^2) + ((0,280^2) \times 0,081^2) + (0,069^2 \times 0,081^2)}}$$

$$= -3,585$$

Berdasarkan perhitungan nilai z hitung di atas memperoleh hasil z hitung > tabel yaitu -3,585 > 1,96 yang berarti bahwa parameter tersebut signifikan.

Pengaruh Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi

$$Z = \frac{0,289 \times 0,620}{\sqrt{0,620^2 \times (0,107^2) + ((0,289^2) \times 0,081^2) + (0,107^2 \times 0,081^2)}}$$

= -2,528

Berdasarkan perhitungan nilai z hitung di atas memperoleh hasil z hitung $> z$ tabel yaitu $-2,528 > 1,96$ yang berarti bahwa parameter tersebut signifikan. Jika nilai z hitung lebih besar dari z tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang dalam hipotesis sebagai variabel dinyatakan memediasi hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen (Suliyanto, 2011: 199). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti sebagai variabel mediasi antara variabel stres kerja terhadap kinerja dan variabel motivasi terbukti menjadi variabel mediasi hubungan antara variabel beban kerja terhadap kinerja.

Pembahasan

Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pada PT Perindustrian Dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh stres kerja (X_1) terhadap motivasi kerja (Z) pada PT Perindustrian Dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang. Berdasarkan hasil pengujian yang telah peneliti lakukan, diketahui bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan koefisien sebesar -0.357 . Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan pada PT Lembah Karet Padang.

Pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pada PT Perindustrian Dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang peneliti lakukan diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0.008 < 0.005$ dan koefisien sebesar -0.236 . Hal ini menunjukkan hipotesis dalam penelitian ini diterima dengan kata lain beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang. Artinya semakin tinggi beban kerja dan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai maka semakin rendah motivasi kerja begitupun sebaliknya apabila beban kerja semakin rendah dan sesuai dengan kemampuan karyawan maka motivasi kerja akan semakin tinggi.

Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada PT Perindustrian Dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh stres kerja terhadap beban kerja pada PT Perindustrian Dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah peneliti lakukan, diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap stres kerja yang dibuktikan oleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.005$ dengan koefisien 0.630 . Hal ini menunjukkan hipotesis dalam penelitian ini diterima dengan kata lain beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap stres kerja PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang. Artinya semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada PT Perindustrian Dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang

Tujuan dilakukan penelitian adalah untuk melihat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perindustrian Dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja nilai signifikan sebesar $0.023 < 0.05$ dengan koefisien -0.173 . Yang artinya semakin tinggi stres kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan begitupun sebaliknya semakin rendah stres kerja akan meningkatkan kinerja dari karyawan.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada PT Perindustrian Dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada PT Perindustrian Dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah peneliti lakukan, diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja yang dibuktikan oleh nilai signifikansi sebesar $0.021 < 0.05$ dan

koefisien sebesar -0.171 yang artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin menurun kinerja karyawan begitupun sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin baik kinerja karyawan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada PT Perindustrian Dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh motivasi kerja (Z) terhadap kinerja (Y) pada PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang. Berdasarkan analisis jalur yang telah dilakukan memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang. Dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan koefisiensi sebesar 0.509. Artinya tingkat motivasi kerja akan menentukan keberhasilan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan dan semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh stres kerja (X1) terhadap kinerja (Y) karyawan melalui motivasi kerja (Z) sebagai variabel mediasi pada Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini di dukung dari pengujian nilai Zhit sebesar $-3,562 > Z_{tabel} 1,96$ yang berarti bahwa parameter tersebut signifikan. Besar pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja sebesar -17.3% dan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja sebesar -18.17% dan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja 50.9%

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh beban kerja (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan melalui motivasi kerja (Z) sebagai variabel mediasi pada PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini didukung dari pengujian Zhit $-2,528 > Z_{tabel} 1,96$ yang berarti bahwa parameter tersebut signifikan. Besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar -17.1% dan pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja sebesar -12% dan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 50.9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mampu mengurangi pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja walaupun masih berpengaruh negatif.

SIMPULAN

Berdasarkan analisa data diatas, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang, (2) Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang, (3) Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang, (4) Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang, (5) Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang, (6) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang, (7) Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang, (8) Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliyyah, N., Prasetyo, I., Rusdiyanto, R., Endarti, E. W., Mardianah, F., Winarko, R., ... & Tjaraka, H. (2021). What Affects Employee Performance Through Work Motivation?. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(1).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesebelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. 2012. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nanda, Ayuk Widya dan Sugiarto, Agus. 2020. Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* | 276. P-ISSN: 2303-2898 | E-ISSN: 2549-6662 Vol. 9, No. 2, Oktober 2020.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Syahvitri, Siska. 2020. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, Vol.5 No 1 Juni2020/p ISSN 2339-0506.
- Setiono, Beni Agus dan Andjarwati, Tri. 2019. *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan, Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan dan Kinerja*. Sidoarjo: Zifatma Jawa
- Sopiah dan Sangadji, E. M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika terapan : teori dan aplikasi dengan spss*. Yogyakarta: Andi
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wirya, K.S. dkk. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sedana Murni. Prospek: *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol 2 No. 1, Juli 2020 P- Issn: 2685-5526