



Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trifa Raya Laboratories

Sheli Mustika¹, Arie Hendra Saputro², Andhika Mochammad Siddiq³, Ridlwan Muttaqin⁴, Gurawan Dayona Ismail⁵

^{1,2,3,4,5}Prodi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia

Email: shelimustika134@gmail.com, arie.hendra@inaba.ac.id, andhika.mochamad@inaba.ac.id, ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id, gurawan.dayona@inaba.ac.id

Informasi Artikel

Linimasa Penerbitan Artikel:

Diterima: 20-11-2023

Direvisi: 06-02-2024

Disetujui: 29-02-2024

Tersedia secara online:

Kata Kunci:

Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Keyword:

Workload, Work Stress, Work Motivation and Employee Performance



This is an open access article under the CC BY-SA license.

Copyright ©2024 by Author.

Published by Universitas Indonesia Membangun

Abstrak

Sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam proses berjalannya perusahaan dikarenakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan adalah sejauh mana kemampuan atasan mengorganisir seluruh karyawan agar mampu berkontribusi dengan baik dalam setiap proses yang terjadi demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hakikatnya, kemajuan atau bahkan kemunduran perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia itu sendiri. Tujuan dari penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Trifa Raya Laboratories. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sampel diambil dari populasi menggunakan rumus Slovin dengan margin kesalahan 10%, sehingga diperoleh 52 responden. Untuk menganalisis data, penelitian ini memanfaatkan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan positif terhadap kinerja karyawan, yang dinilai baik. Namun, beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja dinilai kurang baik. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 53,179 + 0,643X_1 + 0,524X_2 + 0,800X_3 + e$, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai korelasi (R) sebesar 0,805 mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kontribusi gabungan dari beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 65,5%, sedangkan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

Abstract

Human assets are a really vital perspective within the prepare of running a company. Since one of the keys to a company's victory is the degree to which bosses are able to organize all workers so that they are able to contribute properly in each handle that happens in arrange to realize the set objectives. In substance, the advance or indeed decrease of the company is decided by the presence of the human assets themselves. The reason of this consider was to decide the degree to which the impact of workload, work stretch and work motivation on representative execution at PT Trifa Raya Research facilities. The inquire about strategy utilized may be a quantitative inquire about strategy with a expressive and confirmation approach. The test in this ponder was a test taken from the population utilizing the Slovin equation with an mistake rate of 10% so that a add up to of 52

respondents were gotten. To reply the issue detailing in this study utilizing the SPSS adaptation 26 program. The comes about showed that respondents' reactions to representative execution were within the great category and workload was within the unfavorable category, respondents' reactions to work stretch were within the unfavorable category, and respondents' reactions to work inspiration were in the unfavorable category. The regression equation $Y = 53.179 + 0.643X1 + 0.524X2 + 0.800X3 + e$, appears workload, work push, work inspiration have a positive impact on representative execution. The comes about of the relationship (R) of 0.805 show that there's a really solid relationship between workload, work push, work inspiration on representative execution. The comes about of the coefficient of assurance (R²), appear that the impact of workload, work push, work inspiration on representative execution is 65.5%, the remaining 34.5% is impacted by factors not inspected in this inquire about show.

1. Pendahuluan

Manusia ialah aset penting yang berkontribusi pada kelangsungan dan kesuksesan perusahaan, karena mereka merupakan faktor kunci yang mendorong kemajuan atau bahkan kemunduran suatu organisasi. Saat ini, perusahaan mengharuskan karyawannya untuk terus meningkatkan kompetensi di berbagai bidang untuk mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja adalah hasil dari kerja karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu, dukungan motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan, karena motivasi ini berperan penting dalam mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk beban kerja dan stres kerja. Beban kerja yang tidak berlebihan dan pengelolaan stres kerja yang baik dapat membantu karyawan bekerja dengan sepenuh hati, sehingga mereka dapat memberikan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Berdasarkan survei awal penulis memperoleh data penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasan untuk mengetahui kinerja karyawan menggunakan kecepatan kerja pada bagian pengemasan yang menjadi penentu *output* perusahaan, hasil dari penilaian tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1

No	Nama	Kecepatan Kerja per menit	Target Perorang	Realisasi	Pencapaian (%)
1	ETS	7	2.940	1.760	59%
2	LSN	7	2.940	1.876	63%
3	ADP	8	3.840	2.630	68%
4	AIM	6	2.520	1.446	57%
5	ALS	6	2.520	1.730	68%
6	AAT	7	2.940	2.110	71%
7	ANP	5	2.100	1.216	57%
8	FIN	6	2.520	1.460	57%
9	HHH	8	3.840	2.830	73%
10	KMH	5	2.100	1.180	56%
11	LLS	4	1.680	960	57%
12	MUL	8	3.840	2.942	76%
13	ELH	5	2.100	1.387	66%
14	YMN	5	2.100	1.443	68%
15	SHL	7	2.940	2.134	72%
16	STR	7	2.940	2.127	72%
17	ANR	5	2.100	1.253	59%
18	DAD	5	2.100	1.115	53%
19	SMA	8	3.840	2.930	76%
20	AAE	4	1.680	996	59%
21	LNI	4	1.680	965	57%
22	HUN	5	2.100	1.189	56%
23	PPS	6	2.520	1.528	60%
24	DFD	5	2.100	1.210	57%
25	HDT	5	2.100	1.387	66%

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Berdasarkan Kecepatan Kerja 25 Karyawan

Berdasarkan tabel penilaian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam waktu yang terbatas. Kondisi ini sering kali menyebabkan karyawan merasa tertekan dan tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara optimal dan mencapai kinerja yang diharapkan.

Pernyataan tersebut diperkuat dengan data yang diperoleh penulis yaitu penyelesaian pengerjaan produk dan waktu yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dilihat pada tabel 1.2.

Nama Produk	Jumlah Produk	Penyediaan Waktu yang Diberikan	Realisasi	Ketercapaian (%)
Paracetamol	2400 pcs	90 Menit	135 Menit	66%
Guafenesin	8000 pcs	120 Menit	180 Menit	66%
Antasida Doen	2000 pcs	.60 Menit	90 Menit	66%
Piroxicam 20mg	18000 pcs	300 Menit	360 Menit	83%
Vitamin B1 100mg	8000 pcs	120 Menit	180 Menit	66%
Trifamycetin Salep Kulit	6000 pcs	90 Menit	120 Menit	75%
Trifalgin	2400 pcs	90 Menit	140 Menit	64%
Trifachlor	12000 pcs	200 Menit	260 Menit	77%
Chlorphenamine Maleate	18000 pcs	240 Menit	300 Menit	80%
Metamizole Sodium	2400 pcs	90 Menit	140 Menit	64%
Trifason 0.5mg	18000 pcs	300 Menit	410 Menit	73%
Trifadum	2400 pcs	90 Menit	150 Menit	60%
Faxicam	4000 pcs	105 Menit	135 Menit	77%

Tabel 1.2 Penyediaan Waktu Pengerjaan Produk

Berdasarkan data pada tabel penyediaan waktu pengerjaan produk di atas bisa dilihat bahwa penyelesaian pengerjaan produk masih jauh dari waktu yang diberikan. Hal ini didukung dengan data ketercapaian target *output* produk periode tahun 2020-2022 yang dapat dilihat pada tabel 1.3.

Tahun	Target	Realisasi	Ketercapaian (%)
2020	4.224.000	2.667.560	63%
2021	5.016.000	3.498.200	69%
2022	6.600.000	4.949.800	74%

Tabel 1.3 Target Output Produk Tahun 2020-2022

Berdasarkan tabel target output produk di atas dapat diketahui bahwa ketercapaian output masih jauh dari target yang diinginkan dan ditetapkan perusahaan. Hal ini berdampak pada karyawan yang terpaksa bekerja overtime atau melebihi waktu jam kerja agar output yang dihasilkan tidak begitu jauh dari target yang telah ditetapkan. Untuk itu perusahaan masih perlu memperbaiki dan mencari solusi agar permasalahan tersebut dapat diselesaikan.

2. Metode

2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini mengadopsi teknik pengumpulan data melalui survei (*survey research*), yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi secara langsung dari responden. Dengan cara ini, penelitian dapat menggambarkan dan menganalisis variabel yang diteliti serta menguji hubungan antar variabel secara sistematis dan terukur.

2.2 Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dapat dikumpulkan dengan teknik sebagai berikut:

1. Wawancara (*Interview*)
2. Kuesioner
3. Dokumentasi
4. Studi kepustakaan

2.3 Teknik Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 112 karyawan yang bekerja di PT Trifa Raya Laboratories. Peneliti menggunakan metode Probability Sampling untuk pengambilan sampel, dengan teknik yang diterapkan adalah Simple Random Sampling. Berdasarkan metode ini, ukuran sampel yang ditentukan untuk penelitian ini adalah sebanyak 52 orang. Dengan menggunakan pendekatan ini, diharapkan sampel yang diambil dapat mewakili populasi secara akurat dan menghasilkan temuan yang valid.

2.4 Analisis Regresi Berganda

Adapun persamaan struktural dalam analisis regresi berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Nilai konstanta

β = Parameter koefisien regresi

X1 = Beban Kerja

X2 = Stres Kerja

X3 = Motivasi Kerja

e = Error

2.5 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2017:279), koefisien determinasi adalah suatu ukuran yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel terikat dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel bebasnya. Untuk menghitung koefisien determinasi, dapat digunakan rumus berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Seberapa jauh perubahan variabel Y dipengaruhi variabel X.

R² = Kuadrat koefisien korelasi.

2.6 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengukur tingkat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap konstan. Metode ini membantu peneliti untuk menentukan apakah terdapat hubungan signifikan antara setiap variabel bebas—seperti Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja—terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan. Hasil dari uji t ini akan memberikan wawasan mengenai kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja, serta menunjukkan seberapa besar pengaruh setiap variabel dalam konteks penelitian. Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis statistik

a. Pengaruh X1 terhadap Y

H0 : $\beta_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja karyawan.

H1 : $\beta_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh X2 terhadap Y

H0 : $\beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja karyawan.

H2 : $\beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh X3 terhadap Y

H0 : $\beta_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H3 : $\beta_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Tentukan $\alpha = 0,05$ dan $df = n - 2$

3. Tentukan *thitung*

4. Uji signifikansi terhadap hipotesis tersebut ditentukan melalui uji t dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

jika *thitung* > nilai *ttabel* , maka H0 ditolak jika *thitung* < nilai *ttabel* , maka H0 diterima. Bila H0 diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak signifikan. Sedangkan penolakan H0 menunjukkan pengaruh yang signifikan dari variabel independen secara parsial terhadap suatu variabel dependen.

2.6 Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

1. Tentukan hipotesis statistik

H0 : $\beta_1 = 0$ Tidak ada pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Ha : $\beta_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh dari beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Tentukan $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k - 1$

3. Tentukan *Fhitung*

Pengambilan keputusan dengan kriteria yang digunakan sebagai berikut:

a. H0 : diterima bila *Fhitung* < *Ftabel* atau nilai sign > 0,05

b. H_0 : ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sign $> 0,05$

3. Hasil Penelitian

3.1 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

1. $K_d (X_1) = r^2 \times 100\% = (0,746)^2 \times 100\% = 55,65\%$, artinya 55,65 % perubahan pada Kinerja Karyawan disebabkan oleh perubahan Beban Kerja.

2. $K_d (X_2) = r^2 \times 100\% = (0,487)^2 \times 100\% = 23,72\%$, artinya 23,72% perubahan pada Kinerja Karyawan disebabkan oleh perubahan Stres Kerja.

3. $K_d (X_3) = r^2 \times 100\% = (0,342)^2 \times 100\% = 11,70\%$, artinya 11,70 % perubahan pada Kinerja Karyawan disebabkan oleh perubahan Motivasi Kerja.

Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,655 atau 65,5% menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara variabel Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, ketiga variabel tersebut dapat menjelaskan 65,5% variasi dalam Kinerja Karyawan. Sisa 34,5% perubahan dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja secara kolektif memiliki peran yang signifikan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan di PT Trifa Raya Laboratories. Artinya, 65,5% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Sementara itu, sisanya sebesar 34,5% (yaitu $100\% - 65,5\%$) mencerminkan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3.2 Hasil Pengujian Hipotesis

3.2.1 Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

Untuk uji t dalam penelitian ini Terdapat tiga (3) hipotesis (H_0) yaitu:

1. Pengaruh Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H_1): Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,029, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung tercatat sebesar 2,245, melebihi nilai t tabel yang sebesar 0,279. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara parsial, variabel Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja yang efektif untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja.

2. Pengaruh Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H_2): Berdasarkan analisis yang dilakukan, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) untuk pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,038, yang lebih kecil dari 0,05. Di samping itu, nilai t hitung tercatat sebesar 2,131, yang lebih besar dibandingkan nilai t tabel yang sebesar 0,279. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_2) diterima, sementara hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang menekankan perlunya pengelolaan stres di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H_3): Dari hasil analisis yang dilakukan, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) untuk pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,005, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung mencapai 2,913, yang lebih besar dibandingkan nilai t tabel yang sebesar 0,279. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_3) diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, menegaskan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja individu di tempat kerja.

3.3 Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

Nilai F hitung yang diperoleh adalah 5,469, sedangkan nilai F tabel sebesar 2,79. Karena F hitung (5,469) lebih besar dari F tabel (2,79) dan tingkat signifikansi yang tercatat adalah 0,003, yang lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_3) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Trifa Raya Laboratories.

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, kita dapat memahami seberapa besar pengaruh variabel Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Trifa Raya Laboratories. Pembahasan ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai signifikansi dan kekuatan hubungan antara ketiga variabel tersebut.

Koefisien determinasi mengindikasikan bahwa sekitar 65,5% perubahan dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan. Hasil pengujian hipotesis juga mengungkapkan bahwa setiap variabel memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja secara kolektif berkontribusi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan.

Analisis ini memberikan gambaran penting bagi manajemen perusahaan untuk fokus pada pengelolaan beban kerja, meminimalkan stres kerja, dan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat mencapai kinerja yang lebih baik. Dengan pemahaman yang mendalam tentang hubungan ini, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia demi mencapai tujuan organisasi.

4.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 55,65% terhadap perubahan Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji parsial (uji t) juga mengindikasikan pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,029, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 2,245 lebih besar daripada t tabel yang bernilai 0,279. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin signifikan perubahan pada kinerja mereka. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sementara beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak melebihi kapasitas mereka untuk mencapai kinerja yang optimal.

4.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Stres Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 23,72% terhadap perubahan Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji parsial menunjukkan bahwa pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan signifikan, dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,038, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 2,131 lebih besar daripada t tabel yang bernilai 0,279. Temuan ini menegaskan bahwa tingkat stres kerja yang dialami karyawan dapat berdampak secara signifikan terhadap kinerja mereka. Stres kerja yang tinggi dapat mengganggu fokus, menurunkan efisiensi, dan meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan, yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas kinerja. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan dan mengelola faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja untuk menjaga kinerja karyawan tetap optimal.

4.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) memberikan kontribusi sebesar 11,70% terhadap perubahan Kinerja Karyawan (Y). Uji parsial juga mengindikasikan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan, dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,005, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 2,913 lebih besar daripada t tabel yang bernilai 0,279.

Tingginya motivasi kerja umumnya terkait dengan peningkatan produktivitas, dedikasi, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja karyawan, dan mendukung teori bahwa karyawan yang lebih termotivasi cenderung berprestasi lebih baik dan lebih efisien. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, agar mereka dapat berkontribusi secara maksimal terhadap kinerja perusahaan.

4.4 Pengaruh Simultan Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja secara kolektif memengaruhi Kinerja Karyawan secara signifikan. Nilai F hitung sebesar 5,469 lebih besar dari F tabel sebesar 2,79, dengan nilai signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0,05.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,655 atau 65,5% mengindikasikan bahwa kombinasi ketiga variabel ini mampu menjelaskan sebagian besar perubahan pada Kinerja Karyawan. Sementara itu, sisa 34,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja saling berinteraksi dan berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Trifa Raya Laboratories. Oleh karena itu, pengelolaan yang efektif dari ketiga variabel ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Secara

keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mempertimbangkan pendekatan yang holistik, termasuk pengelolaan beban kerja, pengendalian stres, dan peningkatan motivasi kerja. Pendekatan ini dapat membantu meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan kerja karyawan secara simultan.

5. Simpulan

5.1 Simpulan

Hasil analisis deskriptif berdasarkan tanggapan responden mengenai Kinerja di PT Trifa Raya Laboratories menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan berada dalam kategori baik. Namun, tanggapan responden mengenai variabel Beban Kerja mengindikasikan bahwa kondisi ini berada dalam kategori kurang baik, yang menandakan perlunya perbaikan dalam manajemen beban kerja di perusahaan.

Selain itu, tanggapan responden mengenai variabel Stres Kerja juga termasuk dalam kategori kurang baik, menunjukkan bahwa stres kerja perlu dikelola dengan lebih baik untuk mendukung kinerja yang optimal. Begitu pula, variabel Motivasi Kerja juga mendapat penilaian kurang baik, yang menunjukkan bahwa upaya peningkatan motivasi karyawan sangat diperlukan.

Hasil penelitian ini menggarisbawahi bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan pengelolaan beban kerja yang baik, kinerja karyawan cenderung meningkat. Selain itu, Stres Kerja dan Motivasi Kerja juga berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara keseluruhan, variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Trifa Raya Laboratories. Oleh karena itu, penting untuk melakukan upaya perbaikan dalam hal beban kerja, manajemen stres, dan peningkatan motivasi agar kinerja karyawan dapat meningkat secara keseluruhan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kinerja Karyawan pada PT Trifa Raya Laboratories mempunyai hasil yang baik tetapi masih banyak yang perlu diperhatikan. Alangkah baiknya perusahaan harus lebih tegas dalam membuat peraturan, agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan efisien dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Beban Kerja dinilai kurang baik oleh responden, karena masih banyak karyawan yang mengeluh dan mengalami beban kerja, sebaiknya perusahaan memperhatikan hal dalam pemberian tugas kepada karyawan yang harus disesuaikan dengan kemampuan dan keadaan di lapangan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Stres Kerja pada PT Trifa Raya Laboratories mempunyai hasil yang kurang baik, sehingga hal ini perlu diperhatikan oleh para pemimpin. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Motivasi Kerja pada PT Trifa Raya Laboratories mempunyai hasil yang kurang baik, sehingga masih ada yang harus diperbaiki.

6. Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35-36.
- Dimbau, A., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2021). Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Mpaigelah Kabupaten Mimika. *Productivity*, 2(2).
- Donni Juni Priansa. (2014). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56-61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harnoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Jakarta: Prehallindo.
- Herdiana Nur Anisa, H. P. (2019). ANALISIS BEBAN KERJA PEGAWAI DENGAN METODE FULL TIME EQUIVALENT (FTE) (Studi Kasus pada PT PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY). *Jurnal Teknik Industri*, 3(3), 1-8.
- Kani, P. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Lapak Restoran Pizza Hut Ciliwung Malang). *Journal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 1-19.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdak.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Bandung: Alfabeta.
- Marlina, N. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen KCU Bandung*.
- Munandar, A. (2014). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Nurhayati, H. S., dalam R. S., & E. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum (RSU) Avisena Cimahi*. <http://fe.unpas.ac.id/>
- Priansa, Donni Juni. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Riva'i. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktek*. Jakarta: Radja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour (Edisi 13, Jilid 1)*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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.
- Sedarmayanti. (2018). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Silfiana, I. M. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo*.
- Suci, R. M., & Koesomowidjojo, M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Penebar Suadaya.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. Depok: Raja Grafindo Persada.