



Pengaruh Stress Kerja, *Workload* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Graha Inti Permai

Ernawati ¹, Muhammad Asif Khan ², Ery Bukhari ³, Muhammad Richo Rianto ⁴,
Choiroel Woestho ⁵

¹⁻⁵ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: 202010325038@mhs.ubharajaya.ac.id¹, baristerasi@yahoo.com², eribukhari@gmail.com³,
richorianto@gmail.com⁴, choiroel@dsn.ubharajaya.ac.id⁵

Abstract. *This research is quantitative research using a questionnaire aimed at employees of PT Graha Inti Permai. Sampling in this research was carried out by distributing questionnaires with a sample size of 105 respondents. The design used in this research is hypothesis testing using the Smartpls 4.0 statistical tool. The results of this research provide an explanation that the Workload variable has a positive effect on employee performance at PT Graha Inti Permai. However, the Job Stress and Work Motivation variables have no effect on employee performance at PT Graha Inti Permai. This research shows that work stress is not the main consideration in employee performance. This research has limited research objects which were only carried out on employees of PT. Graha Inti Permai. In this research, it combines the variables of work stress, workload and work motivation on employee performance at PT. Graha Inti Permai.*

Keywords: *Work stress, workload, work motivation, employee performance*

Abstrak. Penelitian ini merupakan Penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan kepada karyawan PT.Graha Inti Permai. Penarikan sampel pada Penelitian ini di lakukan dengan membagikan kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 105 Responden. Rancangan yang digunakan pada Penelitian ini adalah pengujian hipotesis menggunakan alat statistic Smartpls 4.0. Hasil Penelitian ini memberikan penjelasan bahwa variabel Workload berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Graha Inti Permai. Namun variabel Stress Kerja dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Graha Inti Permai, dalam Penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja bukan pertimbangan utama dalam kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan objek Penelitian yang hanya dilakukan pada karyawan PT.Graha Inti Permai dalam Penelitian ini menggabungkan variabel stress kerja, workload dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Graha Inti Permai

Kata kunci: Stress Kerja, Beban Kerja , Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya (E. S. A. Zebua et al., 2022). Indikator indikator dalam stres kerja adalah sebagai berikut; tuntutan tugas, ketidak jelasan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi. Stres dapat disebabkan oleh berbagai faktordi dalam maupun di luar pekerjaanya yang merupakan sumber stres. Hampir setiap kondisi pekerjaanya dapat menyebabkan stress tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinyasehingga dipelukan suatu cara yang dapat mereduksi stres karyawan seperti dengan memberikan motivasi agar karyawan tetap bersemangat dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sehinggakinerja tetap terjaga. Sebaliknya, kurangnya motivasi dan adanya perasaan stres yang terus menerus dialami

karyawan akan berakibat munculnya berbagai gangguan pada karyawan diantaranya gangguan kesehatan, konsentrasi pekerjaan, kehadiran karyawan, rendahnya pencapaian target baik kuantitas maupun kualitas yang akhirnya dapat berimplikasi pada menurunnya kinerja karyawan.

Adapun fenomena yang terjadi pada PT.Graha Inti Permai yaitu disebabkan bahwa dalam Perusahaan tersebut terdapat beban kerja yang berlebihan dan tak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang ditentukan oleh Perusahaan, pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan membuat karyawan bekerja tidak dapat bekerja secara maksimal akibat kelelahan. yang di selesaikan oleh setiap karyawan tidak cukup kondisi ini dapat memicu munculnya stress kerja bagi karyawan, stress juga dapat menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu atau menurun dan kurangnya motivasi kinerja karyawan yang tentunya bisa menyebabkan terlambatnya karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Salah satunya adalah kurangnya penghargaan yang diberikan pimpinan atas hasil kerja yang telah diberikan oleh karyawan.

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan Berdasarkan Akumulatif Key Performance Indicator Pt Graha Inti Permai | Transera Waterpark

DIVISION	Jul-23		Aug-23		Sep-23		Oct-23	
	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
OPERASIONAL	71	cukup	79	cukup	90	baik	91	sangat baik
MARKETING	70	cukup	76	cukup	80	baik	93	sangat baik
ENGINEERING	80	baik	83	baik	82	baik	87	baik
FINANCE & ACCOUNTING	83	baik	82	baik	84	baik	86	baik
HR	88	baik	91	sangat baik	90	baik	91	sangat baik

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil Penelitian kinerja karyawan secara rata – rata pada PT. Graha Inti Permai Bulan juli – oktober. Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa PT. Graha Inti Permai memiliki kinerja karyawan yang berbeda - beda dari berbagai division, seperti division yang memiliki nilai baik adalah division operasional, Marketing, Engineering dan HR. Sedangkan untuk departemen yang mendapatkan nilai rendah yaitu pada division Finance & Accounting yang menunjukkan penurunan penilaian kinerja.

Adapun Fenomena mengenai motivasi kerja pada Perusahaan, diperoleh bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan oleh PT. Graha Inti Permai ini adalah bagaimana cara agar memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang berbeda - beda tingkatannya. Motivasi kerja PT. Graha Inti Permai belum begitu baik, kurangnya apresiasi Perusahaan kepada karyawan yang berprestasi.

Berdasarkan uraian diatas, pada permasalahan - permasalahan yang ada. Maka fenomena permasalahan tersebut menarik untuk diteliti dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja, Workload dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Inti Permai”**.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Yanti & Saluy, (2019) menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu instansi atau lembaga yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan instansi atau lembaga dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Mazlida, (2019) berpendapat bahwa kinerja adalah prestasi nyata yang ditampilkan seseorang yang telah melaksanakan tugas, peran, dan tanggung jawabnya dalam organisasi selama periode tertentu

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut dipengaruhi kinerja. Menurut Sopiah et al., (2018) terdapat lima indikator kinerja karyawan sebagai berikut: 1) Kualitas; 2) Kuantitas; 3) Ketepatan Waktu; 4) Efektivitas; 5) Kemandirian

Stress Kerja

Stres kerja dapat mengurangi efektivitas kerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh karena pegawai lebih banyak memakai tenaganya didalam mengatasi stress (Novianti Dewi et al., 2023). Seperti yang diketahui Indonesia saat ini baru mulai memulihkan kembali seluruh aktivitas dalam negeri setelah di landa COVID-19. Dalam proses pemulihan ini masih banyak hal yang harus diadaptasi kembali oleh seluruh lapisan masyarakat.

Stress merupakan suatu reaksi tidak menyenangkan yang dialami oleh individu. Individu yang mengalami stres akan mengalami perubahan fisiologi maupun psikologi dalam menghadapi peristiwa yang terjadi di lingkungannya baik dari internal maupun eksternal. Stres yang tidak ditangani dengan baik akan mudah mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental individu. Faktor stres paling banyak berasal dari pekerjaan yang dikerjakan oleh individu. Stres di tempat kerja dianggap sebagai proses interaksi antara individu dan lingkungan kerja, yang berasal dari akumulasi negatif yang dihasilkan dari pekerjaan. Stres

kerja dapat memunculkan reaksi negatif yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental. Reaksi negative yang muncul apabila seseorang mengalami stres khususnya stress kerja seperti insomnia, sakit kepala, kelelahan, kecemasan, gangguan pencernaan, dan kekebalan tubuh menurun, smeningkatnya konflik dilingkungan sekitar, penurunan kualitas kerja, gangguan hubungan interpersonal, dan efek negatif lainnya (Wahyu et al., 2021). Menurut Firman et al., (2022)terdapat 5 indikator dalam stress kerja yakni; 1) Tuntunan Tugas; 2) Tuntunan Peran; 3) Tuntunan antar Pribadi; 4) Struktur Organisasi; 5) Kepemimpinan Organisasi

Workload

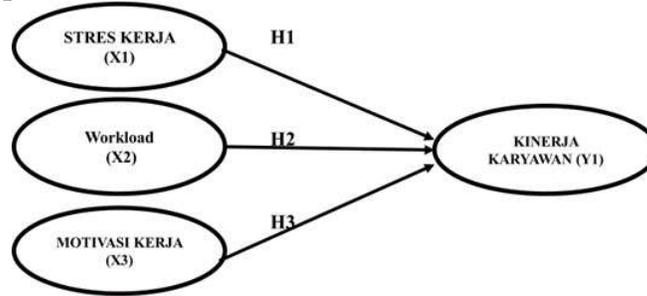
Budiasa (2023) menyatakan bahwa beban kerja dapat diukur dengan membandingkan total waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan total waktu standar.Berdasarkan berbagai definisi yang disajikan oleh para pakar, dapat dinyatakan bahwa beban kerja mencakup semua aktivitas yang dilakukan oleh karyawan baik yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, beserta waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan tersebut. Selain itu, beban kerja juga melibatkan proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam batas waktu tertentu untuk mengukur efisiensi dan efektivitas kerja unit tersebut. Selanjutnya untuk mengukur beban kerja dapat dilakukan dengan membandingkan total waktu baku yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengantotal waktu standar yang telah ditentukan. Secara keseluruhan, beban kerja merupakan persepsi yangdi miliki oleh pekerja tentang kegiatan yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu dan usaha yang diberikan dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam pekerjaan. Menurut Yuniarsihet al., dalam (I Komang 2021:30) Beban kerja adalahjumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikanoleh suatu unit organisasisecara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. Menurut Budiasa(2021) terdapat 4 indikator yaitu; 1) Target yang harus dicapai; 2) Kondisi Pekerjaan; 3) penggunaanwaktu kerja; 4) Standar pekerjaan

Motivasi Kerja

Menurut (E. S. A. Zebua et al., 2022) bahwa motivasi dapat di definisikan sebagai kesediaanuntuk mengeluarkan tingkat Upaya yang tinggi ke arah tujuan – tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Sementara motivasi umum menurut (Irwansyah, 2021) bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan, kami menyempitkan fokus ke tujuan organisasi agar

mencerminkan minat tunggal kita dalam perilaku yang berkaitan dengan kerja, ketiga unsur kunci dalam definisi tersebut adalah upaya tujuan organisasi dan kebutuhan. Menurut Risky Nur Adha (2019) terdapat 5 indikator yaitu; 1) Kebutuhan Fisik; 2) Kebutuhan rasa aman; 3) Kebutuhan social; 4) Kebutuhan akan penghargaan; 5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

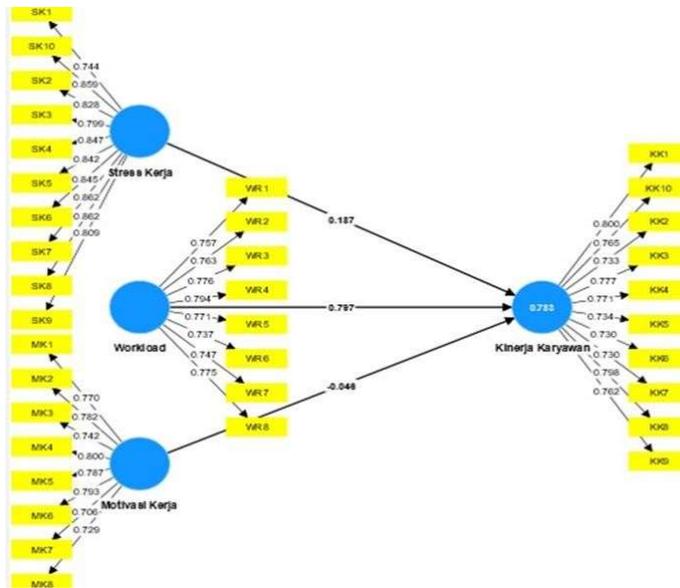
Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyusun daftar pernyataan untuk ditanyakan kepada responden dalam bentuk kuesioner, kemudian data yang terkumpul akan diolah dengan program Smartpls 4.0. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PT. Graha Inti Permai yang berjumlah 142 orang. Teknik penentuan jumlah sampelnya menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel dalam Penelitian ini sebanyak 105 responden. Metode analisis data meliputi analisis deskriptif dan analisis verifikatif

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Hasil Analisis Pengukuran (Outer Model)

Hasil dari uji outer model dalam penelitian dilakukan melihat hasil nilai dari *convergent validity*, *discriminant validity* dan *internal consistency reliability* analisis SmartPls untuk uji *outer* model menggunakan data sebanyak 105 responden dengan PLS 4.0



Gambar 2 Model Pengukuran

Convergent Validity

Pada *indicator's outer Loading* dapat terlihat hasil dari Convergent Validity. Dalam penentuannya dapat dilihat dari loading factor yang dihasilkan jika $>0,7$ (Saleh & Utomo, 2018). Maka dapat dikatakan diterima berikut ini adalah nilai outer loading dari masing – masing indikator pada variabel berikutnya.

1. Kinerja karyawan

Indikator kinerja karyawan berjumlah 10 pertanyaan dengan 105 responden PT. Graha Inti Permai, untuk memenuhi syarat *convergent validity* maka setiap pertanyaan suasana bernilai $>0,7$, Hasil *convergent validity* diambil dari tabel *outer loading* pada Smartpls 4.0

Tabel 2 Hasil Outer Loading Kinerja Karyawan

Item	Hasil Outer Loading	Syarat Convergent Validity	Kesimpulan
KK1	0,800	0,7	Valid
KK10	0,765	0,7	Valid
KK2	0,733	0,7	Valid
KK3	0,777	0,7	Valid
KK4	0,771	0,7	Valid
KK5	0,734	0,7	Valid
KK6	0,730	0,7	Valid
KK7	0,730	0,7	Valid
KK8	0,798	0,7	Valid
KK9	0,762	0,7	Valid

Data diolah dengan Smart PLS 4.0, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 telah disimpulkan dari 10 item pertanyaan dari variabel kinerja karyawan dengan nilai terdiri dari

$KK1 (0,800 > 0,7)$, $KK10 (0,765 > 0,7)$, $KK2 (0,733 > 0,7)$, $KK3 (0,777 > 0,7)$, $KK4 (0,771 > 0,7)$, $KK5 (0,734 > 0,7)$, $KK6 (0,730 > 0,7)$, $KK7 (0,730 > 0,7)$, $KK8 (0,798 > 0,7)$, $KK9 (0,762 > 0,7)$,

Maka memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$ sehingga dapat dinyatakan *valid* atau memenuhi syarat *convergent validity*

2. Stress Kerja

Indikator Stress Kerja Berjumlah 10 pertanyaan dengan 105 responden PT. Graha Inti Permai, untuk memenuhi syarat *convergent validity* maka setiap pertanyaan suasana bernilai $> 0,7$, Hasil *convergent validity* diambil dari tabel outer loading pada Smartpls 4.

Tabel 3 Hasil Outer Loading Stress Kerja

Item	Hasil Outer Loading	Syarat Convergent Validity	Kesimpulan
SK1	0,744	0,7	Valid
SK10	0,859	0,7	Valid
SK2	0,828	0,7	Valid
SK3	0,799	0,7	Valid
SK4	0,847	0,7	Valid
SK5	0,842	0,7	Valid
SK6	0,845	0,7	Valid
SK7	0,862	0,7	Valid
SK8	0,862	0,7	Valid
SK9	0,809	0,7	Valid

Data diolah dengan Smart PLS 4.0, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 telah disimpulkan dari 10 item pertanyaan dari variabel Stress Kerjadengan nilai terdiri dari

$SK1 (0,744 > 0,7)$, $SK10 (0,89 > 0,7)$, $SK2 (0,828 > 0,7)$, $SK3 (0,799 > 0,7)$, $SK4 (0,847 > 0,7)$, $SK5 (0,842 > 0,7)$, $SK6 (0,845 > 0,7)$, $SK7 (0,862 > 0,7)$, $SK8 (0,862 > 0,7)$, $SK9 (0,809 > 0,7)$

Maka memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$, sehingga dapat dinyatakan *valid* atau memenuhi syarat *convergent validity*.

3. Workload

Indikator Workload Berjumlah 8 pertanyaan dengan 105 responden PT. Graha Inti

Permai, untuk memenuhi syarat *convergent validity* maka setiap pertanyaan suasana bernilai >0,7, Hasil *convergent validity* diambil dari tabel outer loading pada Smartpls 4.

Tabel 4 Hasil Outer Loading Workload

Item	Hasil Outer Loading	Syarat Convergent Validity	Kesimpulan
WR1	0,757	0,7	Valid
WR2	0,763	0,7	Valid
WR3	0,776	0,7	Valid
WR4	0,794	0,7	Valid
WR5	0,771	0,7	Valid
WR6	0,737	0,7	Valid
WR7	0,747	0,7	Valid
WR8	0,775	0,7	Valid

Data diolah dengan Smart PLS 4.0, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 telah disimpulkan dari 8 item pertanyaan dari variabel workload dengannilai terdiri dari WR1 (0,757 > 0,7), WR2 (0,763 > 0,7), WR3 (0,776 > 0,7), WR4 (0,794 > 0,7), WR5 (0,771 > 0,7), WR6 (0,737), WR7 (0,747 > 0,7), WR8 (0,775 > 0,7), maka memiliki nilai *outer loading* > 0,7, sehingga dapat dinyatakan *valid* atau memenuhi syarat *convergent validity*

4. Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja Berjumlah 8 pertanyaan dengan 105 responden PT. Graha Inti Permai, untuk memenuhi syarat *convergent validity* maka setiap pertanyaan suasana bernilai >0,7, Hasil *convergent validity* diambil dari tabel *outer loading* pada Smartpls 4.

Tabel 5 Hasil Outer Loading Motivasi Kerja

Item	Hasil Outer Loading	Syarat Convergent Validity	Kesimpulan
MK1	0,770	0,7	Valid
MK2	0,782	0,7	Valid
MK3	0,742	0,7	Valid
MK4	0,800	0,7	Valid
MK5	0,787	0,7	Valid
MK6	0,793	0,7	Valid
MK7	0,706	0,7	Valid
MK8	0,729	0,7	Valid

Data diolah menggunakan Smartpls 4, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 telah disimpulkan dari 8 item pertanyaan dari variabel Motivasi Kerjadengan nilai terdiri dari

MK1 (0,770 > 0,7), *MK2* (0,782 > 0,7), *MK3* (0,742 > 0,7), *MK4* (0,800 > 0,7), *MK5* (0,787 > 0,7), *MK6* (0,793 > 0,7), *MK7* (0,706 > 0,7), *MK8* (0,729 > 0,7),

Maka memiliki nilai *outer loading* > 0,7 sehingga dapat dinyatakan *valid* atau memenuhi syarat *convergent validity*

1.1 Average Variant Extract (AVE)

Uji *Discriminant Validity* dapat diketahui dengan cara menggunakan metode lain, yaitu melalui nilai AVE harus >0,5 sehingga dapat memenuhi syarat *Discriminant Validity*

Tabel 6 Nilai AVE

Variabel	AVE
Stress Kerja	0,689
Workload	0,585
Motivasi Kerja	0,584
Kinerja Karyawan	0,578

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS 4.0, 2024

Pada tabel 4.13 dapat dilihat nilai AVE dari setiap variabel di atas 0.5 sehingga dapat dikatakan valid secara *discriminant* berdasarkan AVE.

1.2 Cronbach's Alpha

Cronbach's alpha merupakan suatu nilai untuk mengevaluasi seberapa baik indikator yang digunakan dalam hal mengukur variabel latennya. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,7 maka dapat diterima atau dapat dikatakan reliabel

Tabel 7 Hasil Pengujian Reliabilitas masing masing variabel

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan Reliabilitas
Stress Kerja	0,950	0,957	Reliable
Workload	0,899	0,919	Reliable
Motivasi Kerja	0,898	0,918	Reliable
Kinerja Karyawan	0,919	0,932	Reliable

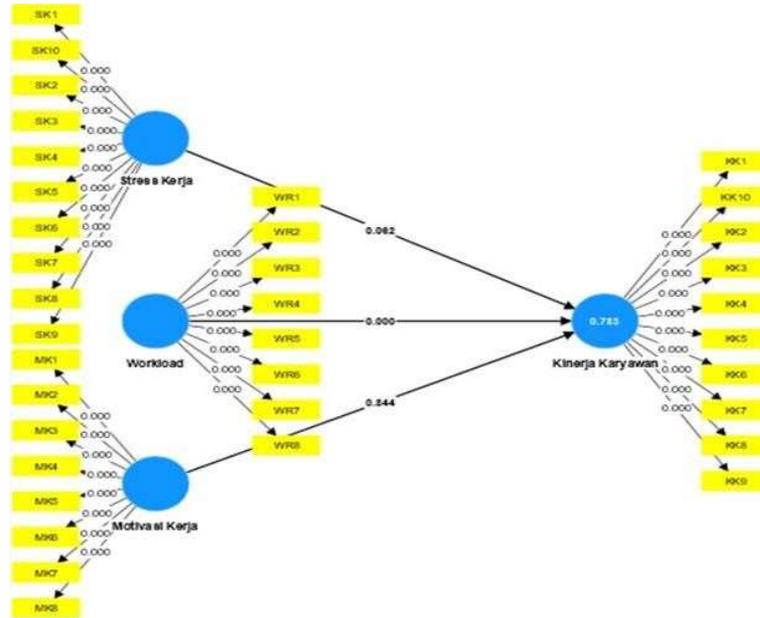
Sumber: Data diolah dengan Smart PLS 4.0, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas bahwa nilai *cronbach's alpha* masing - masing variabel memiliki nilai lebih dari 0.7 dan *composite reliability* dari masing-masing variabel memiliki nilai lebih dari 0.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini reliabel.

2. Model Struktural (Inner Model)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan

antara variabel/konstruk, nilai signifikansi dari model penelitian. Model struktural di evaluasi dengan menggunakan nilai signifikansinya berdasarkan nilai *t-statistic*. Untuk melihat hasil evaluasi *inner model* pada *software Smart PLS 4.0* dapat dilakukan proses *bootstrapping*. Berikut ini Gambar *Output* dari model struktural setelah dilakukan proses *bootstrapping*



Gambar 3 Model Pengukuran

2.1 R - Square

Koefisien Determinasi atau *R-Square* (R^2) dilakukan untuk mengetahui kuatnya variabel laten *eksogen* terhadap variabel laten *endogen* dengan pengukuran, yaitu : 0,75 kuat, 0,50 moderat, dan 0,25 lemah.(Yulianawati, 2021)

Tabel 8 Hasil R-Square

Variabel	R-Square	Adjusted R-Square
Kinerja Karyawan	0,783	0,777

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS 4.0, 2024

Dari Tabel diatas, dinyatakan bahwa nilai *R-Square* variabel kinerja karyawan sebesar 0.783, sehingga nilai tersebut memenuhi standar moderat. Nilai tersebut dapat diartikan kemampuan *R-Square* memiliki pengaruh yang cukup moderat. Hal tersebut menunjukkan bahwa stress kerja, workload dan motivasi kerja terhadap kinerja berpengaruh moderat.

2.2 F – Square

Uji yang digunakan untuk mengetahui suatu dampak nepend dari suatu variabel

ndependent yang mempengaruhi variabel dependen. Nilai *F-Square* yaitu 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), 0,35 (besar). (Yuliawan, 2021)

Tabel 9 Hasil F-Square

Variabel	Nilai <i>F-Square</i>	Kesimpulan
Stress Kerja	0,096	Kecil
Workload	0,232	Sedang
Motivasi Kerja	0,001	Kecil

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS 4.0, 2024

Berdasarkan tabel bahwa variabel stress kerja memiliki suatu dampak yang kecil untuk mempengaruhi variabel kinerja karyawan yaitu kecil $0,096 > 0,02$. Variabel Workload memiliki suatu dampak yang sedang untuk mempengaruhi variabel kinerja karyawan $0,232 > 0,02$. Variabel Workload memiliki suatu dampak yang kecil untuk mempengaruhi variabel kinerja karyawan $0,001 < 0,15$.

2.3 Pengujian Hipotesis

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sampel (o)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	<i>T- Statistik</i>	<i>P-Value</i>
MK → KK	-0.046	-0.037	0,232	0.197	0,844
SK → KK	0,187	0.221	0,100	1.868	0,062
WR → KK	0,797	0,750	0,199	4.002	0,000

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS 4.0, 2023

Hasil pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel stress kerja, workload dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berikut ini merupakan hasil uji hipotesis pada penelitian ini :

1. Pengaruh Stress Kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung yang dihasilkan antara variabel Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil menunjukkan bahwa stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menunjukkan bahwa Stress Kerja memiliki nilai P Value harus $< 0,05$ ($0,062 > 0,05$) maka H_1 ditolak. Dengan hasil seperti itu maka dapat dinyatakan bahwa stress Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (**H_1 Ditolak**).

2. Pengaruh Workload terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung yang dihasilkan antara variabel workload terhadap Kinerja Karyawan. Hasil menunjukkan bahwa workload berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menunjukkan bahwa Workload memiliki nilai P Value harus $<0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H2 diterima. Dengan hasil seperti itu maka dapat dinyatakan bahwa Workload berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. **(H1 Diterima).**

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis ketigاس dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung yang dihasilkan antara variabel motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil menunjukkan bahwa motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki nilai P value harus $<0,05$ ($0,844 > 0,05$) maka H3 ditolak. Dengan hasil seperti itumaka dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. **(H1 Ditolak).**

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dimana penulis menganalisis terkait StressKerja sebagai variabel X1, Workload sebagai variabel X2, Motivasi Kerja sebagai variabel X3 dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y sehingga penulis menarik kesimpulan sebagai berikut

1. Stress Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan makarendahnya nilai stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan
2. Workload berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka semakintinggi nilai workload mempengaruhi kinerja karyawan
3. Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan makarendahnya nilai Motivasi kerja maka hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Saran

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini memiliki kekurangan dan keterbatasan

meskipun seperti itu penulis mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait,diantaranya

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi PT. Graha Inti Permai agar dapat selalu memperhatikan semua aspek terutama stress kerja, workload dan motivasi kerja seperti variabel yang telah di uji pada penelitian ini guna untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Graha Inti Permai

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat ditambahkan variabel lain yang tidak termasuk dalam survei ini, seperti stress kerja, workload & motivasi kerja, untuk memberikan survei yang lebih komprehensif terkait kinerja karyawan.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperkaya pengetahuan serta melengkap literatur mengenai pengaruh stress kerja, workload dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Inti Permai

DAFTAR REFERANSI

- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14–31.
- Fazriansyah, Sari, N. A., & Mawardi. (2022). Apakah persepsi kemudahan penggunaan dan persepsi kegunaan berpengaruh terhadap niat untuk menggunakan dan penggunaan aktual pada aplikasi pembayaran digital? *Jurnal Manajemen*, 14(2), 271–283.
- Firman, A., Kunci, K., Kerja, R., & Kerja Pegawai, M. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2).
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jurnal Magister Manajemen Unram*, 11(1), 13–20.
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287–297. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.129>
- Magister, M. W., Pendidikan, A., Kristen, U., & Wacana, S. (n.d.). *Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*.
- Maharani, D. A., Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *MEDIKONIS: Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66–77.
- Musyadad, V. F., Hanafiah, Tanjung, R., & Arifudin, O. (2022). Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran. *JIIIP*

- (*Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*), 5(6), 1936– 1941.
- Nasution, L. M. (2017). Statistik Deskriptif. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 49–55.
- Novianti Dewi, L., Suhaeli, D., Atul Hidayati, L., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1).<https://doi.org/10.31603/bmar.v%vi%i.7656>
- Pitri, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. GreatAfarel Sukabumi (Studi Pada Divisi Production Planning Inventory Control). *Jurnal Ekonomedia*, 10(1), 48–67.
- Popoola, S. O., & Fagbola, O. O. (2023). Work motivation, job satisfaction, workfamily balance, and job commitment of library personnel in Universities in North-Central Nigeria. *The Journal of Academic Librarianship*, 49(4), 102741. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2023.102741>
- Pratiwi, A., Marlina, D., Rahmawati, I., Arrtiyanti, L., & Parwati, R. N. (2022). Pengelolaan stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt pln cabang masbagik loti. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 110–117.
- Putri, A. A. I. I. S., & Anggraini, A. A. P. A. N. P. N. (2020). Pengaruh Stres Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Griya Santrian Resort & Villas, Bali. *Values*, 1(3), 86–95.
- Rheznadhiya, Y. A., & Suryani, R. E. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(3), 212–220.
- Riswanto, M. T. A., Ali, S., Supriadi, Y. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 132–143. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.229>
- Rohman, S. N., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 22–38.
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(1), 1204–1211. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Sasanti, M. A., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan padabagian produksi . *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 24(3), 556–561.
- Simarmata, H. M. P., Simarmata, P. P., & Saragih, D. Y. (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Nagori Naga Dolok. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 2(1), 85–92.
- Tamasalang, S., Dame, J. M., & Manongko, A. A. Ch. (n.d.). Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Penggunaan Sistem Kearsipan Berbasis Elektronik Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Journal Pendidikan Ekonomi*, 1–

17.

- Tamawiwiy, V. A., K Lengkong, V. P., Kojo, C., Anggraini Tamawiwiy, V., K Lengkong, V. P., Kojo, C., & Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, J. (2023). *Pengaruh Self Efficacy, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud The Effect Of Self Efficacy, Communication And Work Stress On Employee Work Effectiveness At The Regional Secretariat Office Of Talaud Regency*. 11(3), 1134–1144.
- Tamawiwiy, V. A., Lengkong, V. P. K., & Kojo, C. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud. *Jurnal EMBA*, 11(3), 1134– 1144.
- Tumarni, Wening, N., Junaidi, & Sujoko. (2022a). Stres Kerja Perawat Pada Masa Pandemi Covid- 19 : Suatu Tinjauan Literatur Atas Penyebab Dan Dampaknya Di Berbagai Negara. *Jurnal E- Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 6(1), 56–73. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i1.811>
- Tumarni, Wening, N., Junaidi, & Sujoko. (2022b). Stres Kerja Perawat Pada Masa Pandemi Covid- 19 : Suatu Tinjauan Literatur Atas Penyebab Dan Dampaknya Di Berbagai Negara. *Jurnal E- Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 6(1), 56– 73. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i1.811>
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. POS INDONESIA (PERSERO) Bandung. *Universitas Komputer Indonesi*, 1(1), 1–14.
- Wahyu, D., Wijaya, E., Diah,) ;, & Fauji, A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. In *Journal of Law, Administration, and Social Science* (Vol. 1, Issue 2).
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94.
- Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1417–1435.