

# PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FIRST LOGISTICS CABANG PEKANBARU

Khesy Vionelsa, Alum Kusumah, Rian Rahmat Ramadhan  
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau  
\*e-mail: [210304125@student.umri.ac.id](mailto:210304125@student.umri.ac.id)

## Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. First Logistics Cabang Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Objek penelitian ini adalah PT. First Logistics Cabang Pekanbaru. Populasi adalah PT. First Logistics Cabang Pekanbaru berjumlah 44 orang dengan jumlah sampel banyak 44 orang. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode jenuh artinya keseluruhan populasi di jadikan sebagai sampel. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa secara parsial beban kerja dan stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. First Logistics Cabang Pekanbaru.*

**Kata Kunci:** beban kerja, stress kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

---

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, industri ekspedisi memegang peranan penting dalam menggerakkan aliran barang dari satu lokasi ke lokasi lainnya. Meningkatnya aktivitas *e-commerce* menjadi salah satu faktor utama mendorong pertumbuhan industri ini, menciptakan kebutuhan akan layanan pengiriman yang cepat, aman, dan efisien. Meskipun menawarkan peluang keuntungan yang besar, industri ekspedisi juga dihadapkan pada berbagai tantangan, mulai dari persaingan pasar yang semakin kompetitif hingga meningkatnya ekspektasi pelanggan terhadap kecepatan dan kualitas pelayanan (Irawan dan Lestari, 2024).

Perkembangan industri ekspedisi di Indonesia saat ini menunjukkan laju yang sangat pesat. Hal ini didorong oleh pertumbuhan ekonomi nasional yang terus meningkat, serta semakin banyaknya bisnis *e-commerce* di Indonesia. Seiring dengan kemajuan teknologi digital, masyarakat kini semakin dimudahkan dalam melakukan aktivitas belanja secara *online* melalui berbagai *platform e-commerce* (Wijaya *et al.*, 2024). Tingginya aktivitas jual beli melalui *daring* ini secara langsung berkontribusi terhadap meningkatnya kebutuhan akan layanan pengiriman barang yang cepat dan

efisien. Selain itu, banyaknya masyarakat yang saling mengirimkan barang antar wilayah, bahkan dari lokasi yang cukup jauh, turut mempercepat perkembangan industri ekspedisi nasional. Hal ini terbukti dari tingginya permintaan terhadap jasa pengiriman, yang mendorong munculnya berbagai perusahaan ekspedisi seperti Pos Indonesia, JNE, J&T Express, SiCepat, dan lainnya (Hamed *et al.*, 2021).

Karena perubahan perilaku masyarakat dalam belanja tersebut, perusahaan jasa ekspedisi dituntut untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas pelayanan pengiriman barang agar dapat bersaing dipasar nasional. Sebagai respons terhadap tantangan tersebut, perusahaan perlu mampu mengelola sistem logistik yang kompleks, termasuk pengelolaan rantai pasok dan optimalisasi proses pengiriman, guna memastikan pelayanan yang diberikan karyawan tetap efisien dan responsif terhadap kebutuhan pasar. Namun demikian, peningkatan volume pengiriman yang tidak diimbangi dengan manajemen operasional dan sumber daya manusia yang memadai dapat menimbulkan berbagai tekanan internal. Kondisi ini secara langsung dapat memengaruhi pencapaian kinerja karyawan, baik dari sisi kualitas layanan, ketepatan waktu pengiriman, hingga peningkatan beban kerja yang semakin tinggi dan kompleks (Amanda dan Aprilita, 2023).

Salah satu perusahaan yang belum maksimal dalam memperhatikan dan mengutamakan mengenai kinerja karyawan yakni perusahaan PT First Logistics Cabang Pekanbaru. Perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi yang melayani jasa pengiriman barang dari dalam kota, luar kota dan antar provinsi di Indonesia melalui darat, laut maupun udara. Didirikan pada tahun 2008 sebagai cabang dari PT First Logistics Jakarta. PT First Logistics Cabang Pekanbaru ini karyawan sebanyak 44 karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019). Fenomena mengenai kinerja karyawan berdasarkan hasil observasi perusahaan memiliki permasalahan ataupun kendala yang dialami perusahaan, salah satunya terkait kinerja karyawan PT First Logistics Cabang Pekanbaru yang masih tergolong kurang atau belum optimal yang ditandai dengan tidak tercapainya target pelanggan serta pengiriman selama lima tahun terakhir.

Hal ini disebabkan oleh tingginya volume pelanggan serta pengiriman, terutama saat lonjakan permintaan seperti akhir pekan atau musim liburan, yang menuntut karyawan bekerja cepat dan tepat sambil menjaga kualitas layanan. Meskipun demikian, kondisi tersebut belum mampu mendorong pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara optimal. Tekanan tersebut dapat menimbulkan gangguan psikologis yang berdampak pada konsentrasi, motivasi, dan kesehatan emosional karyawan. Kondisi ini dipengaruhi oleh kurangnya dukungan perusahaan dalam bentuk program penghargaan, pelatihan, atau kegiatan internal yang dapat meningkatkan semangat kerja. Berbagai faktor tersebut mengakibatkan pada penurunan efisiensi kinerja secara keseluruhan, sehingga karyawan tidak mampu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni beban kerja. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Yulistiyono *et al.*, 2021). Selain beban kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni stres kerja. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan (Kusdinar *et al.*, 2020).

Selain beban kerja dan stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT First Logistics Cabang Pekanbaru yakni motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu proses di mana dorongan dari dalam diri timbul karena adanya kebutuhan, sehingga seseorang terdorong untuk melakukan berbagai kegiatan yang bertujuan mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Tinggi rendahnya tingkat motivasi kerja seseorang akan berpengaruh terhadap besar kecilnya pencapaian prestasi kerja (Syarif *et al.*, 2022).

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan Irawati (2022) kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan yang dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sebagai bagian usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **Beban Kerja**

Menurut Yulistiyono *et al.*, (2021) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Sedangkan menurut Mahawati *et al.*, (2021) beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial.

### **Stres Kerja**

Menurut Afandi (2018) stres kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Sedangkan menurut Zainal dan Ashar (2023) stres kerja adalah kondisi ketika seseorang mengalami tekanan fisik, mental, atau emosional yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki.

## Motivasi Kerja

Menurut Diwyarthi *et al.*, (2022) motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang untuk mengarahkan kemampuan, keahlian, dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan bekerja secara maksimal dan optimal sebagai bentuk perilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Syarief *et al.*, (2022) motivasi kerja merupakan suatu proses di mana dorongan dari dalam diri timbul karena adanya kebutuhan, sehingga seseorang terdorong untuk melakukan berbagai kegiatan yang bertujuan mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Tinggi rendahnya tingkat motivasi kerja seseorang akan berpengaruh terhadap besar kecilnya pencapaian prestasi kerja.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil objek penelitian dilakukan di PT First Logistics Cabang Pekanbaru yang beralamat Jl. Paus Jl. Melem No.7, Tengkerang Baru., Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT First Logistics Cabang Pekanbaru yang berjumlah 44 karyawan. Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Populasi pada PT First Logistics Cabang Pekanbaru 44 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 44 karyawan yang dimana seluruh anggota populasi yang dijadikan sebagai sampel sebanyak 44 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji yang akan digunakan yaitu uji kualitas data yaitu : uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang terdiri dari : uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji analisis regresi linear berganda, uji parsial (t) dan uji koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2021).

**Tabel 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif**

|                    | Descriptive Statistics |         |         |       |                |
|--------------------|------------------------|---------|---------|-------|----------------|
|                    | N                      | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
| Beban Kerja        | 44                     | 42      | 57      | 48.57 | 3.281          |
| Stress Kerja       | 44                     | 44      | 58      | 49.27 | 4.206          |
| Motivasi Kerja     | 44                     | 45      | 75      | 61.93 | 6.518          |
| Kinerja Karyawan   | 44                     | 36      | 57      | 44.49 | 4.999          |
| Valid N (listwise) | 44                     |         |         |       |                |

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif pada tabel 1 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Beban Kerja (X1)

Berdasarkan pengujian statistik di atas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 42, nilai maximum sebesar 57, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 48,57 dengan standar deviasi sebesar 3,281. Nilai rata-rata dan standar deviasi beban kerja menunjukkan bahwa terdapat hasil data yang dikatakan baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

2. Stres Kerja (X2)

Berdasarkan pengujian statistik di atas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 44, nilai maximum sebesar 58, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 49,27 dengan standar deviasi sebesar 4,206. Nilai rata-rata dan standar deviasi stress kerja menunjukkan bahwa terdapat hasil data yang dikatakan baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

3. Motivasi Kerja (X3)

Berdasarkan pengujian statistik di atas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 45, nilai maximum sebesar 75, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 61,93 dengan standar deviasi sebesar 6,518. Nilai rata-rata dan standar deviasi motivasi kerja menunjukkan bahwa terdapat hasil data yang dikatakan baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian statistik di atas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 36, nilai maximum sebesar 57, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 44,39 dengan standar deviasi sebesar 4,999. Nilai rata-rata dan standar deviasi kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat hasil data yang dikatakan baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

## Uji Validitas

Menurut Wulandarsi *et al.*, (2023) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya kuesioner. Sesuatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Surajiyo *et al.*, (2020) Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  di mana *degree of freedom* (df)=n-2 dengan sig 0,05 jika  $r_{tabel} < r_{hitung}$  maka valid. Dalam penelitian ini df = 44-2 = 42 sehingga didapat r tabel untuk df (42) = 0,2973. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

| Variabel         | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------------|------------|----------|---------|------------|
| Beban Kerja (X1) | X1.1       | 0,534    | 0,2973  | Valid      |
|                  | X1.2       | 0,407    | 0,2973  | Valid      |
|                  | X1.3       | 0,444    | 0,2973  | Valid      |
|                  | X1.4       | 0,531    | 0,2973  | Valid      |
|                  | X1.5       | 0,485    | 0,2973  | Valid      |
|                  | X1.6       | 0,567    | 0,2973  | Valid      |
|                  | X1.7       | 0,528    | 0,2973  | Valid      |
|                  | X1.8       | 0,684    | 0,2973  | Valid      |
|                  | X1.9       | 0,638    | 0,2973  | Valid      |
|                  | X1.10      | 0,684    | 0,2973  | Valid      |

|                      |            |          |         |            |
|----------------------|------------|----------|---------|------------|
|                      | X1.11      | 0,593    | 0,2973  | Valid      |
|                      | X1.12      | 0,670    | 0,2973  | Valid      |
| Stres Kerja (X2)     | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|                      | X2.1       | 0,484    | 0,2973  | Valid      |
|                      | X2.2       | 0,503    | 0,2973  | Valid      |
|                      | X2.3       | 0,433    | 0,2973  | Valid      |
|                      | X2.4       | 0,471    | 0,2973  | Valid      |
|                      | X2.5       | 0,590    | 0,2973  | Valid      |
|                      | X2.6       | 0,595    | 0,2973  | Valid      |
|                      | X2.7       | 0,397    | 0,2973  | Valid      |
|                      | X2.8       | 0,531    | 0,2973  | Valid      |
|                      | X2.9       | 0,431    | 0,2973  | Valid      |
|                      | X2.10      | 0,638    | 0,2973  | Valid      |
|                      | X2.11      | 0,634    | 0,2973  | Valid      |
|                      | X2.12      | 0,413    | 0,2973  | Valid      |
|                      | X2.13      | 0,601    | 0,2973  | Valid      |
|                      | X2.14      | 0,517    | 0,2973  | Valid      |
|                      | X2.15      | 0,395    | 0,2973  | Valid      |
| Motivasi Kerja (X3)  | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|                      | X3.1       | 0,835    | 0,2973  | Valid      |
|                      | X3.2       | 0,797    | 0,2973  | Valid      |
|                      | X3.3       | 0,849    | 0,2973  | Valid      |
|                      | X3.4       | 0,806    | 0,2973  | Valid      |
|                      | X3.5       | 0,766    | 0,2973  | Valid      |
|                      | X3.6       | 0,865    | 0,2973  | Valid      |
|                      | X3.7       | 0,744    | 0,2973  | Valid      |
|                      | X3.8       | 0,775    | 0,2973  | Valid      |
|                      | X3.9       | 0,832    | 0,2973  | Valid      |
|                      | X3.10      | 0,891    | 0,2973  | Valid      |
|                      | X3.11      | 0,819    | 0,2973  | Valid      |
|                      | X3.12      | 0,795    | 0,2973  | Valid      |
|                      | X3.13      | 0,833    | 0,2973  | Valid      |
|                      | X3.14      | 0,832    | 0,2973  | Valid      |
|                      | X3.15      | 0,793    | 0,2973  | Valid      |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|                      | Y.1        | 0,637    | 0,2973  | Valid      |
|                      | Y.2        | 0,713    | 0,2973  | Valid      |
|                      | Y.3        | 0,605    | 0,2973  | Valid      |
|                      | Y.4        | 0,542    | 0,2973  | Valid      |
|                      | Y.5        | 0,558    | 0,2973  | Valid      |
|                      | Y.6        | 0,743    | 0,2973  | Valid      |
|                      | Y.7        | 0,602    | 0,2973  | Valid      |
|                      | Y.8        | 0,474    | 0,2973  | Valid      |
|                      | Y.9        | 0,625    | 0,2973  | Valid      |
|                      | Y.10       | 0,601    | 0,2973  | Valid      |
|                      | Y.11       | 0,504    | 0,2973  | Valid      |
|                      | Y.12       | 0,534    | 0,2973  | Valid      |

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 2 hasil validitas untuk setiap pernyataan dalam variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), motivasi kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari r tabel 0,2973. Maka hasil ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi uji validitas.

## Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2018) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajekan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya, apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan adalah Cronbach Alpha. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja dan untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,60. Menggunakan program SPSS, variabel dinyatakan reliabel dalam kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $r_{\alpha}$  positif dan lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  maka pernyataan tersebut reliabel
2. Jika  $r_{\alpha}$  negatif dan lebih kecil dari  $r_{\text{tabel}}$  pernyataan tersebut tidak reliabel
- a. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka reliabel
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 tidak reliabel

Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > dari 0,60

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel             | Cronbach's Alpha | Standard | Keterangan |
|----------------------|------------------|----------|------------|
| Beban Kerja (X1)     | 0,804            | 0,60     | Reliabel   |
| Stres Kerja (X2)     | 0,791            | 0,60     | Reliabel   |
| Motivasi Kerja (X3)  | 0,963            | 0,60     | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,831            | 0,60     | Reliabel   |

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel diperoleh data bahwa > 0,60 yaitu beban kerja sebesar 0,804, stres kerja sebesar 0,791, motivasi kerja sebesar 0,963, dan kinerja karyawan sebesar 0,831 yang berarti data tersebut reliabel.

## Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2018) uji normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Untuk mengambil keputusan uji normalitas dengan metode *one simple kolmogorov smirnov* apakah data normal atau tidak, cukup membaca pada nilai signifikansi (Asymp Sig 2-tailed). Jika signifikansi < 0,05 kesimpulannya data tidak berdistribusi normal. Jika signifikan > 0,05, data berdistribusi normal. Hasil dari pengujian normalitas *kolmogorov smirnov* dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 44                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | 0.0000000               |
|                                    | Std. Deviation | 3.04318621              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .130                    |
|                                    | Positive       | .116                    |
|                                    | Negative       | -.130                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | .862                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .560                    |
| a. Test distribution is Normal.    |                |                         |
| b. Calculated from data.           |                |                         |

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Dari uji *kolmogorov smirnov* diatas, diperoleh nilai signifikansi (Asymp.Sig.) sebesar  $0,560 > 0,05$ . Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria untuk mendeteksi multikolinearitas pada sesuatu model jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Sesuatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai  $VIF < 10$  dan angka *tolerance*  $> 0,1$ . Jika nilai  $VIF > 10$  dan nilai *tolerance*  $< 0,1$  maka terjadi gejala multikolineritas (Purnomo, 2019). Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas**

| Model               | Coefficients <sup>a</sup>     |                                        |       |        | Sig. | Collinearity Statistics |              |
|---------------------|-------------------------------|----------------------------------------|-------|--------|------|-------------------------|--------------|
|                     | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Beta  | t      |      | Tolerance               | VIF          |
| (Constant)          | 68.179                        | 11.661                                 |       | 5.847  | .000 |                         |              |
| Beban Kerja (X1)    | -.495                         | .159                                   | -.325 | -3.119 | .003 | .916                    | <b>1.092</b> |
| 1 Stres Kerja (X2)  | -.595                         | .123                                   | -.500 | -4.819 | .000 | .920                    | <b>1.087</b> |
| Motivasi Kerja (X3) | .477                          | .077                                   | .622  | 6.214  | .000 | .992                    | <b>1.009</b> |

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

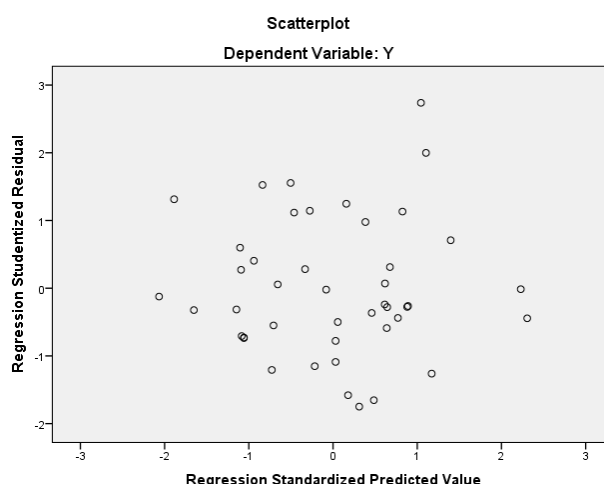
Berdasarkan pada tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa VIF untuk seluruh variabel independen  $< 10$  yaitu beban kerja bernilai 1,092, stres kerja bernilai 1,087, dan motivasi kerja bernilai 1,009. Kemudian pada *Tolerance* untuk seluruh variabel independen  $> 0,10$  yaitu beban kerja bernilai 0,916, stres kerja bernilai 0,920, dan motivasi kerja bernilai 0,992. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas yang terjadi antar variabel independen dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut dengan homoskedastisitas. Dan jika varian berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yaitu (Duli, 2019):

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:



Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

**Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar 1 di atas dapat dilihat pola yang muncul tidak membentuk pola yang teratur dan cenderung memiliki pola acak dan tidak teratur. Maka dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Selain itu, untuk mengetahui bagaimana pengaruh (positif atau negatif) dan seberapa besar pengaruhnya serta untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Jadi analisis regresi linear berganda dilakukan dengan tiga variabel independen dengan rumus (Priyatno, 2018):

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

Hasil pengolahan data dengan program spss tentang pengaruh variabel beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                     |                             |                             |       |        |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------|--------|
| Model                     |                     | Unstandardized Coefficients | Unstandardized Coefficients | t     | Sig.   |
|                           |                     | B                           | Std. Error                  | Beta  |        |
| 1                         | (Constant)          | 68.179                      | 11.661                      |       | 5.847  |
|                           | Beban Kerja (X1)    | -.495                       | .159                        | -.325 | -3.119 |
|                           | Stres Kerja (X2)    | -.595                       | .123                        | -.500 | -4.819 |
|                           | Motivasi Kerja (X3) | .477                        | .077                        | .622  | 6.214  |

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dijabarkan persamaan linear berganda dalam analisis  $Y = 68,179 - 0,495X_1 - 0,595X_2 + 0,477X_3 + \epsilon$  arti dari persamaan regresi linear berganda tersebut adalah

1. Dari persamaan di atas menunjukkan nilai konstanta sebesar 68,179 menunjukkan bahwa apabila nilai beban kerja (X1), stres kerja (X2), motivasi kerja (X3) konstan atau tetap maka kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 68,179.
2. Nilai koefisien beban kerja untuk variabel (X1) sebesar -0,495 dan bertanda positif. Hal ini menandakan bahwa setiap kenaikan beban kerja satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar -0,495 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap.
3. Nilai koefisien stres kerja untuk variabel (X2) sebesar -0,498 dan bertanda negatif. Hal ini menandakan bahwa setiap kenaikan stres kerja satu satuan maka akan menurunkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar -0,498 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap.
4. Nilai koefisien motivasi kerja untuk variabel (X3) sebesar -0,595 dan bertanda positif. Hal ini menandakan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar -0,595 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap.

### Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (mandiri) dan juga melihat variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap variabel terikat. Untuk menentukan  $t_{tabel}$  dapat dihitung dengan cara  $t_{tabel} = n - k - 1$ ; a dimana n adalah jumlah sampel (responden), k adalah jumlah variabel independen (X1, X2, X3), 1 adalah konstan sudah ketentuan dari rumus, dan a adalah tingkat kepercayaan (0,05) (Nyoto, 2015). Maka  $t_{tabel} = (n - k - 1 ; a) = t(44 - 3 - 1 ; 0,05) = t(40 ; 0,05)$  maka distribusi  $t_{tabel} = 1,68385$ . Hasil uji t ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 7 Hasil Uji t**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |                             |       |        |      |
|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------|--------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients | Unstandardized Coefficients |       | t      | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error                  | Beta  |        |      |
| 1 (Constant)              | 68.179                      | 11.661                      |       | 5.847  | .000 |
| Beban Kerja (X1)          | -.495                       | .159                        | -.325 | -3.119 | .003 |
| Stres Kerja (X2)          | -.595                       | .123                        | -.500 | -4.819 | .000 |
| Motivasi Kerja (X3)       | .477                        | .077                        | .622  | 6.214  | .000 |

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji secara parsial (Uji t) dan pembahasannya untuk masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan tabel 7 yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar -3,119 dan nilai t tabel sebesar 1,683. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan nilai t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung > t tabel = 3,637 > 1,683 dengan tingkat signifikan yang dihasilkan sebesar 0,003 < 0,05. Maka H1 ditolak dan H0 diterima dan dapat disimpulkan

bahwa beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa stres kerja memiliki nilai t hitung sebesar -4,819 dan nilai t tabel sebesar 1,683. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan nilai t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung > t tabel = -4,350 > 1,683 dengan tingkat signifikan yang dihasilkan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka H2 ditolak dan H0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 6,214 dan nilai t tabel sebesar 1,683. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan nilai t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung > t tabel = 5,963 > 1,683 dengan tingkat signifikan yang dihasilkan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka H1 diterima dan H0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

Hasil dari Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2)**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .777 <sup>a</sup> | .603     | .573              | 3.265                      |

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 8 di atas nilai hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) menunjukkan bahwa nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,573 yang artinya sebesar 57,3%. Angka tersebut menyebutkan bahwa pengaruh variabel independen (beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 57,3%. Sedangkan sisanya yaitu 42,7% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak teramati dalam penelitian ini.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar -3,119 dan nilai t tabel sebesar 1,683. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan nilai t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung > t tabel = -3,119 > 1,683 dengan tingkat signifikan yang dihasilkan sebesar  $0,003 < 0,05$ . Maka H1 ditolak dan H0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu berarti semakin tinggi beban kerja maka akan semakin menurun juga kinerja karyawan, sebaliknya jika beban kerja menurun maka akan semakin tinggi juga kinerja

karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Kurniawan dan Al Rizki (2022) juga menyimpulkan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan pada penelitian Hermawan (2022) menyimpulkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa stres kerja memiliki nilai t hitung sebesar -4,819 dan nilai t tabel sebesar 1,683. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan nilai t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung  $> t$  tabel = -4,819  $>$  1,683 dengan tingkat signifikan yang dihasilkan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa stres kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu berarti semakin tinggi stres kerja maka akan semakin menurun kinerja karyawan, sebaliknya jika stres kerja menurun maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Parasian dan Adiputra (2021) menyimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Valencia (2024) variabel stres kerja ini menunjukan bahwa tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 6,214 dan nilai t tabel sebesar 1,683. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan nilai t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung  $> t$  tabel = 6,214  $>$  1,683 dengan tingkat signifikan yang dihasilkan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu berarti semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka akan semakin menurun juga kinerja karyawannya. Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustriani *et al.*, (2022) menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan peneliti Farhan dan Indriyaningrum (2023) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Saran**

Bagi peneliti selanjutnya disarankan menambah jumlah populasi atau sampel yang lebih besar guna memperoleh hasil penelitian yang lebih representatif dan akurat. Selain itu, disarankan juga untuk mempertimbangkan penggunaan variabel lain yang kemungkinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan juga peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat memperkaya sumber referensi atau bacaan dalam mencari data yang relevan dengan variabel. Serta penting untuk melakukan penelitian secara berkelanjutan agar dapat mengamati perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu dan memberikan gambaran yang lebih menyeluruh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator* (Cetakan ke). Zanafra Publishing.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122. <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- Amanda, A. D., & Aprilita. (2023). Analisis Beban Kerja , Kinerja Kurir , dan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Ekspedisi J&T Express DC di Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 4(2), 190–197.
- Diwyarthi, N. D. M. S., Maftuhah, R., Husaini, M., Nelliraharti, Lasmiatun, Setiawati, P. C., Sarmauli, Suandika, M., Nurmalina, Guntarayana, I., Tanjung, R., Nafiudi, Nurasiah, & Fardiansyah, H. (2022). *Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Nasya Expanding Management (Penerbit NEM - Anggota IKAPI).
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS* (Cetakan Pe). Penerbit Deepublish (Grup Penerbit CV Budi Utama)114.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Visionida Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 72–83.
- Hamed, H., Fatahillah, & Kurniasari, T. W. (2021). Tanggung Jawab Perusahaan Jasa Ekspedisi Atas Keterlambatan Pengiriman Barang (Studi Penelitian di PT. Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Stabat). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Hukum (JIM FH)*, 6(1), 53–62.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.951149>
- Irawan, G. B., & Lestari, S. (2024). Strategi Sukses Dalam Menghadapi Tantangan Logistik Pada Perusahaan Ekspedisi CV Sinar Sejahtera. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(6), 333–339. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- Irawati, S. (2022). Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Pustaka Peradaban*.
- Kurniawan, I. S., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(1), 104–110. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i1.316>
- Kusdinar, R., Zakky, I., Nuranisa, Dewi, S. A. K., Sanjaya, Y., & Wijaya, T. W. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Di Kabupaten Sumedang. *Journal of Regional Public Administration (JRPA)*, 5(2), 36–48.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Fitriyatinur, Astuti, R., Qumia, S., Sesilia, A. P., Dewi, I. M. I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisi Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nyoto. (2015). *Metodologi Penelitian Teori dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas

Riau UR Press.

- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 922–932. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum* (Giovanny (ed.)). Penerbit ANDI (Anggota IKAPI).
- Purnomo, A. K. (2019). *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS*. CV. Jakad Publishing.
- Sugiyono. (2021). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)* (Cetakan Pe). Penerbit Deepublish (Grup Penerbit CV Budi Utama).
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, Kairupan, D. J., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Media Utama (Grup CV. Widina Media Utama).
- Valencia, A. (2024). Pengaruh Work Overload Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 5(1), 74–86.
- Wijaya, D. S. H., Suherman, E., & Khalida, L. R. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Kurir Shopee Express Hub Cikampek. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(12), 8477–8493. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i12.4772>
- Wulandari, A., Hasibuan, A., Widyastuti, A., Saputri, E. D., Aulia, H., Sukma, N. E., Cemerlang, R. S. S. H., Ramadhia, N., Aprilia, S., & Nurhaswinda. (2023). *Statistika Pendidikan* (Nurrahmawati (ed.)). CV. Bintang Semesta Media Anggota IKAPI.
- Yulistiyo, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D. H., Marlina, L., Hikmah, Saefullah, E., Wiyono, A. S., Putra, A. R., Purba, S., Fariati, W. T., & Djaya, ika R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Insania Grup Publikasi Yayasan Insan Shodiqin Gunung Jati.
- Zainal, H., & Ashar, A. I. D. (2023). *Stres Kerja* (Cetakan Pe). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.