

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN FIF GROUP MANADO

EFFECT OF WORKLOAD, WORK STRESS AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE FIF GROUP MANADO

Oleh:

I Dewa Rai Indra Triatmaja¹

Olivia S. Nelwan²

Victor P.K Lengkong³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[1indratmajaa9@gmail.com](mailto:indratmajaa9@gmail.com)

[2oliv.nelwan@gmail.com](mailto:oliv.nelwan@gmail.com)

[3vpk.lengkong@Unsrat.ac.id](mailto:vpk.lengkong@Unsrat.ac.id)

Absrak: Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan FIF Group Manado. Penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif. Sampel yang di ambil dalam penelitian ini seluruh karyawan yang ada di kantor FIF Group Cabang Manado yaitu 32 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan kuesioner dan observasi. Sementara teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedasitas dan koefisien determinasi (R^2), uji t dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. (2) Beban Kerja berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) Stres Kerja berpengaruh secara Negativ tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan (4) Motivasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan*

Abstract: The success of an organization depends on its ability to manage various kinds of resources, one of which is very important, namely human resources (HR). This study aims to determine the effect of workload, work stress and motivation on the performance of FIF Group Manado employees. This research uses quantitative research. The samples taken in this study were all employees in the Manado Branch FIF Group office, namely 32 samples. Data collection techniques used questionnaires and observation. While the data analysis techniques used are validity and reliability tests, classical assumption tests such as normality test, multicollinearity, heteroscedasticity and coefficient of determination (R^2), t test and multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that (1) workload, work stress and motivation have a simultaneous or joint effect on employee performance. (2) Workload has no significant positive effect on Employee Performance. (3) Job stress has no significant negative effect on employee performance. And (4) Motivation has a significant positive effect on employee performance.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM). SDM senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberi kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien. Tersedianya

sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi. Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi. Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi sebuah perusahaan kadang-kadang mengalami hambatan. Hambatan tersebut bisa muncul dari faktor organisasi maupun dari dalam diri karyawan sendiri.

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari karyawan itu sendiri, jika hal itu tidak seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah kepada karyawan tersebut salah satunya adalah stress kerja yang dialami oleh karyawan ketika bekerja, Menurut Paskow dan Libov dalam Wahyudi (2017:153) menyatakan bahwa stress adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Sehingga dengan kondisi.

Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Stres kerja akan cenderung mengurangi kinerja para karyawan. Stres merupakan kondisi ketegangan yang terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis seseorang sehingga dapat mempengaruhi emosi, cara berfikir, dan kondisi fisik orang tersebut. Stres kerja merupakan kondisi yang mungkin dialami oleh para karyawan didalam perusahaan. Karyawan yang mengalami stres kerja maka kinerjanya akan terganggu yang dimana dapat menghambat pekerjaan. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi proses berfikir, emosi, serta kondisi seseorang yang dimana jika stres yang dihadapi terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang dimana pada akhirnya dapat mengganggu pekerjaan Alifah (2020). Diantaranya konflik, keterasingan, beban kerja, situasi kerja, gaya kepemimpinan dan stuktur organisasi. Stres kerja juga terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya Chandra dan Ardriansyah (2017).

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut Ira Rahmadita (2013). Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan.

Membangun suasana kerja yang menyenangkan dikalangan karyawan adalah sangat penting. Namun, yang jauh lebih penting adalah karyawan yang memiliki perasaan termotivasi dan disiplin, bukan untuk pihak manajemen, tetapi untuk mengerjakan sesuatu karena motivasi, etika, dan disiplin tinggi merupakan pertanda mutu SDM karyawan yang tinggi. Motivasi itu timbul tidak saja karena ada unsur dari dalam, tetapi juga karena adanya stimulus dari luar. Seberapa pun tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang, pasti butuh motivasi. Dengan perkataan lain, potensi sumber daya manusia adalah sesuatu yang terbatas. Dengan demikian, kinerja merupakan fungsi dari faktor-faktor kemampuan dan motivasi.

Motivasi di ibaratkan sebagai jantungnya manajemen karyawan karena ada dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Tidak ada keberhasilan mengerjakan sesuatu, seperti mengelola karyawan, tanpa adanya motivasi, baik dari manajer maupun dari karyawan. Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki motivasi dicirikan antara lain oleh sering stress, sakit fisik, malas bekerja, kualitas kerja rendah, komunikasi personal yang kurang, dan masa bodoh dengan tugas.

Sesuai dengan uraian dari latar belakang pelaksanaan penelitian tersebut, peneliti pada akhirnya membuat penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Cabang Manado”**

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan FIF Group Manado.
2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan FIF Group Manado.
3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan FIF Group Manado.
4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan FIF Group Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2017). Kinerja

merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Suwatno dan Priansa (2014). Kinerja adalah hasil kerja dari pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

Beban Kerja

Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Tarwaka (2014) mengatakan bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul karena terjadinya interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja, keterampilan perilaku, serta persepsi dari pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan keadaan yang dimana seseorang dihadapkan dalam pada situasi untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan. beban kerja di tempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan (work overload) tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (work underload). (Suwatno dan Priansa, 2018).

Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan Mangkunegara (2017). Stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa stress kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

Motivasi

Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defenisi psikologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil- hasil atau tujuan tertentu. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Wibowo (2010) menyatakan keberhasilan kerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi yang ada didiri seseorang. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku.

Penelitian Terdahulu

Lengkey, Nelwan, dan Lengkong (2020) melakukan penelitian ini berjudul: Analisis Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Polda Sulut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work family conflict dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Polda Sulut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work family conflict berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai, work family conflict berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu work family conflict berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

Alifah (2020) melakukan penelitian ini berjudul: Pengaruh Stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank XYZ kantor cabang fatmawati. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank XYZ kantor cabang Fatmawati, untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank XYZ kantor cabang Fatmawati, dan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank XYZ kantor cabang Fatmawati. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

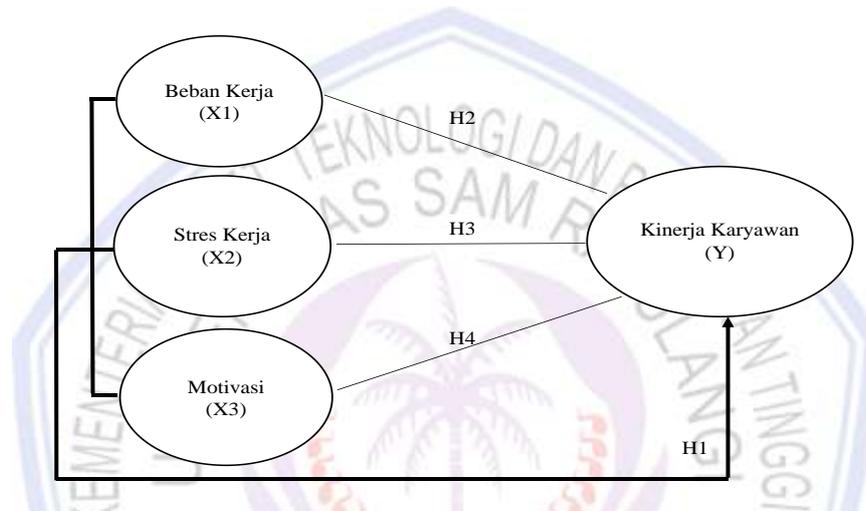
Budiman, Saerang, dan Sendow (2016) melakukan penelitian ini berjudul: Pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Hasjrat Abadi Tandean Manado). Penelitian

ini bertujuan untuk untuk mengetahui apakah kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Kompetensi, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

- H1 = Beban kerja, Stres kerja dan motivasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan FIF Group Manado
 H2 = Beban kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan FIF Group Manado
 H3 = Pengaruh stres kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan FIF Group Manado
 H4 = Pengaruh motivasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan FIF Group Manado

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: *Kajian Teoritis*, 2022

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif-asosiatif dimana penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian ilmiah yang sistematis dimana data yang diperoleh berupa angka atas suatu data yang diteliti baik itu gejala-gejala dan fenomena sosial, serta keterkaitan antara satu dengan yang lain. Menurut Sugiyono (2017:80), penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 karyawan PT. FIF Group Manado. Dalam penelitian ini, sampel yang dipilih adalah sebagian dari karyawan kantor FIF Group Manado. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 90 karyawan, maka sampel ditentukan sebesar 32 orang. Pada penelitian ini peneliti menggunakan simple random sampling, kemudian menurut Sugiyono (2017:82) Simple Random Sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari pengisian kuesioner oleh karyawan FIF Group Manado. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari beberapa sumber data yang dapat mendukung serta memenuhi informasi yang diperlukan dalam penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis F dan t serta analisis koefisien korelasi dan determinasi.

Teknik Analisis Data

Pengujian analisis regresi linier berganda antara variabel dependen dengan variabel independen dengan menggunakan regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data diolah menggunakan komputer dengan bantuan software program SPSS. Dengan persamaan regresi:

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

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
 A = Nilai intercept/constant
 X1 = Variabel Beban Kerja
 X2 = Variabel Stres Kerja
 X3 = Variabel Motivasi
 $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi variabel bebas
 e = Standard error tingkat kesalahan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Item	Correted Item Total Correlation	Keterangan
Validitas		
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,840 Valid
	X1.2	0,830 Valid
	X1.3	0,809 Valid
	X1.4	0,740 Valid
	X1.5	0,575 Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,741 Valid
	X2.2	0,813 Valid
	X2.3	0,579 Valid
	X2.4	0,684 Valid
	X2.5	0,598 Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,708 Valid
	X3.2	0,654 Valid
	X3.3	0,723 Valid
	X3.4	0,682 Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,835 Valid
	Y1.2	0,859 Valid
	Y1.3	0,821 Valid
	Y1.4	0,816 Valid
	Y1.5	0,765 Valid

Sumber: SPSS 25, 2022

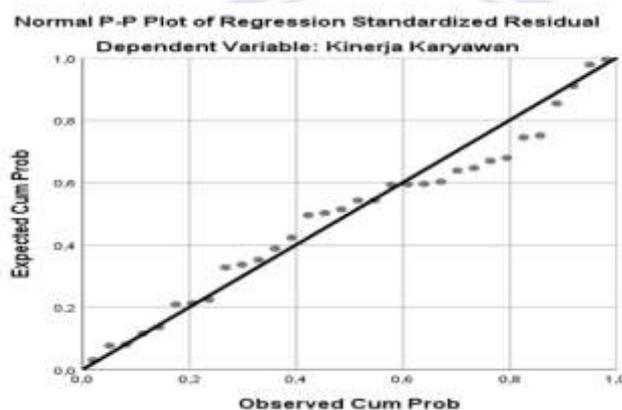
Pada variabel Beban Kerja, Stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan dinyatakan valid karena memiliki Corrected Item Total Correlation lebih dari 0,05.

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinearitas****Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	Beban Kerja	0,684	1,461	Tidak terjadi multikolonieritas
	Stres kerja	0,655	1,526	Tidak terjadi multikolonieritas
	Motivasi	0,809	1,237	Tidak terjadi multikolonieritas

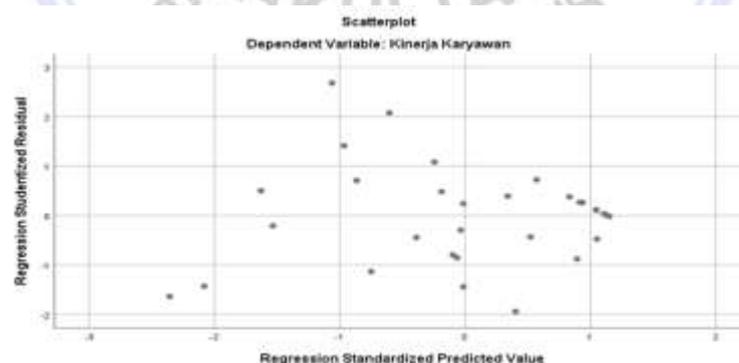
Sumber: SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 2 maka dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance semua variabel independen juga mendekati 1. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi tidak terdapat gejala multikolonieritas.

Uji Normalitas**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: SPSS, 2022

Berdasarkan gambar 2 P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisita**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisita**

Sumber: SPSS, 2022

Berdasarkan gambar 3 di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Linier Berganda**Tabel 3 Analisis Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	6,634	3,109	
Beban Kerja	0,102	0,104	0,143
Stres Kerja	-0,015	0,099	-0,022
Motivasi	0,806	0,147	0,730

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 25, 2022

Berdasarkan hasil dari coefficient di atas dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Kinerja Karyawan = $\alpha + \beta_1$ Beban Kerja + β_2 Stres Kerja + β_3 Motivasi + e apabila nilai pada tabel diatas disubstitusikan maka akan diperoleh nilai sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan (Y)} = 6,634 + 0,102 X_1 - 0,015 X_2 + 0,806 X_3 + e$$

Yang berarti:

Nilai konstanta sebesar 6,634 artinya jika variabel beban kerja (X1), Stres kerja kerja (X2) dan motivasi (X3) adalah 0 (nol) maka kinerja karyawan adalah sebesar 6,634 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di anggap tetap. Koefisien regresi variable Beban kerja 0,102 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Beban kerja sebesar 1%, maka terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,102 dengan asumsi variabel di anggap tetap. Koefisien regresi variable Stres kerja -0,102 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Stres Kerja sebesar 1%, maka terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar -0,102 dengan asumsi variabel di anggap tetap.

Koefisien regresi variable Motivasi 0,806 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Stres Kerja sebesar 1%, maka terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,806 dengan asumsi variabel di anggap tetap.

Pengujian Hipotesis**Uji Simultan (Uji F)****Tabel 4 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
1 Regression	138,250	3	46,083	13,805	,000 ^b
Residual	93,468	28	3,338		
Total	231,719	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Beban Kerja, Stres Kerja

Sumber: SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel di atas kita dapat menarik kesimpulan bahwa signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar $13,805 > F$ tabel sebesar 2,93. Maka hipotesis H_a dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh signifikan antara variabel beban kerja, stress kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan).

Uji Parsial (Uji t)**Tabel 5 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Model	t	Sig.
Constant)	2,134	0,042
Beban Kerja	0,986	0,333
Stres Kerja	-0,151	0,881
Motivasi	5,467	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 25, 2022

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian diatas diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Motivasi (X3) Secara Simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung $13,805 > F$

tabel 2,93 sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Pertama yaitu Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Motivasi (X3) berpengaruh secara serentak terhadap Kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Motivasi (3) mempunyai pengaruh secara serentak terhadap Kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan dengan SPSS dan dapat dilihat dari table diatas diperoleh t hitung untuk variabel Beban Kerja sebesar 0,986 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,333 diperoleh t tabel sebesar 2,045 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih kecil dari pada t tabel ($0,986 < 2,045$). Dengan nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu 0,333. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Kedua yaitu Beban Kerja (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan Beban Kerja(X1) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Keputusan Pembelian (Y) dapat diterima.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan dengan SPSS dan dapat dilihat dari table diatas diperoleh t hitung untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar -0,151 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,881 diperoleh t tabel sebesar 2,045 yang berarti bahwa nilai t lebih kecil dari pada t tabel ($-0,151 < 2,045$). Dengan nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu 0,881 maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Ketiga yaitu Stres Kerja (X2) berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan Stres Kerja (X2) mempunyai pengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan dengan SPSS dan dapat dilihat dari tabel diatas diperoleh t hitung untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 5,467 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 diperoleh t tabel sebesar 2,045 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ($5,467 > 2,045$). Dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Ketiga yaitu Motivasi (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan Motivasi (X3) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 6 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 ^a	0,597	0,553	1,82706

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Beban Kerja, Stres Kerja

Sumber: SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Beban Kerja terdapat koefisien korelasi (r) sebesar 0,772. koefisien korelasi bertanda positif artinya korelasi yang terjadi antara beban kerja, stres kerja, Motivasi dan kinerja karyawan adalah searah dimana semakin besar ketiga variable bebas maka akan diikuti oleh semakin besarnya variable terikat. Nilai 0,772 menunjukkan korelasi yang terjadi antara variable bebas (Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi) dengan variable terikat (kinerja karyawan) berada dalam kategori kuat (0,61 s/d 0,80). Koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,597. Nilai R Square 0,772. Ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien determinasi (R) yaitu $0,772 = 0,597$ atau sama dengan 59,7%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variable Beban Kerja (X1), variabel Stres Kerja (X2) dan Motivasi (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 59,7%. Sedangkan sisanya ($100\% - 59,7\% = 40,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable beban kerja stress kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan FIF Group Manado Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi mempunyai pengaruh secara serentak terhadap Kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Nataria, Dedi dan Sabarofek (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja, Stres Kerja mempunyai hubungan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Koperasi dan UMKM di Kabupaten Manokwari. Dan penelitian ini sejalan juga dengan hasil yang dilakukan oleh Rumondor, Tumbel dan Sepang (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo, dan Maluku Utara.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sekalipun karyawan FIF Group Manado melakukan pekerjaan yang padat setiap harinya, namun tidak membuat karyawan tersebut merasa terbebani dengan apa yang dikerjakan sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka. Artinya beban kerja pada karyawan FIF Group Manado masih dalam kondisi yang wajar sehingga hal-hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja mereka. Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Agripa Toar Sitepu (2013) beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa terjadi ketidakmerataan pembagian beban kerja di Bank BTN Cabang Manado. Hasil Penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian dari Alifah (2020). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan FIF Group Manado sekalipun karyawan mempunyai tuntutan tugas yang tinggi namun mereka tidak merasa bahwa hal-hal itu membuat mereka stres sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja mereka. Artinya stres kerja pada karyawan FIF Group Manado masih bisa diatasi sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat ataupun menurun tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan studi terdahulu yang dilakukan oleh Alifah (2020) dengan hasil penelitian stres kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank XYZ kantor cabang fatmawati. Penelitian yang dilakukan oleh Wenur, Sepang, dan Dotulong (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawa

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi itu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan FIF Group Manado, karena karyawan yang termotivasi lebih semangat bekerja juga perusahaan memberikan bonus-bonus kepada karyawan yang mencapai target atau tuntutan kerja yang mereka selesaikan. Sehingga hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan studi terdahulu yang dilakukan oleh Sajangbati (2013) dengan Hasil penelitian yang dilakukan Secara bersama Motivasi, Disiplin dan Kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT. Pos indonesia cabang Bitung. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Budiman, Saerang dan Sendow (2016) dengan hasil penelitian Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara simultan atau (bersama-sama) antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada FIF Group Manado.
2. Terdapat pengaruh secara parsial positif tidak signifikan antara variabel Beban Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) FIF Group Manado.
3. Terdapat pengaruh secara parsial negatif tidak signifikan antara variabel Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) FIF Group Manado.
4. Terdapat pengaruh secara parsial positif signifikan antara variabel Motivasi (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) FIF Group Manado.

Saran

Diharapkan bagi Karyawan FIF Group Manado untuk dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi kinerja para karyawan di tengah Pandemi saat ini, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi, misi, dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, R. C. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa* (Vol. VOL.6, NO.1, MEI 2017). Langsa, Aceh: Ekonomi. <http://jurnal.unsam.ac.id/index.php/jmk/article/view/214>. Diakses 16 agustus 2021
- Afifah, E. W. (2020). *Pengaruh Stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank XYZ kantor cabang fatmawati*.
- Agripa Toar Sitepu (2013) *Beban kerja dan Motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank negara tabungan TBK cabang manado*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/287>. diakses 16 agustus 2021
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Budiman, Saerang, Sendow (2016) *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal EMBA. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/13726> diakses 27 juli 2021
- Chandra, Riny, (2017) *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa*, (Vol 6, No. 1 2017). ISSN 2252-844X Jurnal Manajemen dan Keuangan Fakultas Ekonomi Universitas Samudra.
- Gabreila Wenur, J. Sepang. L. Dotulong (2018) *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara indonesia (Persero) TBK Cabang Manado*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/18760/18302>. diakses 16 agustus 2021
- Lengkey, N. L. (2020) *Analisis Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Polda Sulut*. (Jurnal EMBA Vol.8 No.3 Juli 2020, Hal. 1129-1141) Manado. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/31517>. di akses 27 juli 2021
- Nataria, O., Dedi, S., dan Sabarofek, M. S. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP dan UMKM Manokwari*. Cakrawala Management Bussines Journal. Vol. 1, No. 1.
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta
- Rommy Beno Rumondor, A. T. (2016) *Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kanwil ditjen kekayaan negara suluttenggomalu*. (Vol.4 No.2 Juni 2016), Hal. 254-264. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/12801>. di akses 15 agustus 2021
- Rahmadita, I. (2013). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati Di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau. eJournal Psikologi, 2013, 1 (1): 58-68 [http://ejournal.psikologi.fisipunmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2013/04/JURNAL%20DITA%20PDF%20\(04-04-13-09-33-04\)](http://ejournal.psikologi.fisipunmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2013/04/JURNAL%20DITA%20PDF%20(04-04-13-09-33-04)). diakses 12 agustus 2021.

Sajangbati, I. A. (2013) *Motivasi, disiplin dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. Pos indonesia (persero) cabang bitung*. (Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 667-678).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2750>. diakses 27 juli 2021

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suwatno dan Priansa, (2014). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Tarwaka. 2014. *Ergonomi Industri (dasar-dasar pengetahuan ergonomic dan aplikasi ditempat kerja)*. Surakarta: Harapan Press

Wahyudi (2017). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*. Bandung. Alfabeta.

Wibowo (2010). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. PT. Raja Grafindo Prasada. Jakarta*

