

Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan

Almaida Djumed¹, Muh. Ashary Anshar², Megawaty³

^{1,2,3}Institut Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh variabel Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data menggunakan SEM-PLS. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan dengan jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan tetap PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan yaitu 68 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan, (2) Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan, (3) Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan, (4) Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan (5) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan, (6) Beban Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan (7) Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: *beban kerja; stres kerja; motivasi kerja; kinerja karyawan;*

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of workload and work stress variables on employee performance through work motivation at PT. Jasa Raharja South Sulawesi Branch. The analytical tool used in this research is data analysis using SEM-PLS. The population in this study were all employees of PT. Jasa Raharja South Sulawesi Branch with the sample size used being all permanent employees of PT. Jasa Raharja South Sulawesi Branch, namely 68 employees. The research results show that: (1) Workload has a significant negative effect on Work Motivation at PT. Jasa Raharja South Sulawesi Branch, (2) Job Stress has a significant negative effect on Work Motivation at PT. Jasa Raharja South Sulawesi Branch, (3) Workload has a significant negative effect on Employee Performance at PT. Jasa Raharja South Sulawesi Branch, (4) Job Stress has a significant negative effect on Employee Performance at PT. Jasa Raharja South Sulawesi Branch (5) Work Motivation has a significant positive effect on Employee Performance at PT. Jasa Raharja South Sulawesi Branch, (6) Workload does not have a significant effect on employee performance through work motivation at PT. Jasa Raharja South Sulawesi Branch (7) Job Stress has a significant negative effect on Employee Performance through Work Motivation at PT. Jasa Raharja South Sulawesi Branch.

Keywords : workload; job stress; work motivation; employee performance

Copyright (c) 2025 Megawaty

✉ Corresponding author :

Email Address : mega.hendriadi@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi pusat utama untuk melakukan kegiatan dalam suatu perusahaan, meskipun adanya kemajuan teknologi yang canggih perusahaan masih sangat bergantung pada dukungan manusia sebagai pelaksana untuk menjalankan kegiatan operasional guna menghasilkan output yang di harapkan. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu perusahaan, apapun bentuk tujuannya, perusahaan dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, Larasati (2018). Sumber daya manusia juga masih menjadi sorotan bagi perusahaan karena memiliki peran utama dalam kegiatan perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan sebagai parameter keberhasilan suatu perusahaan.

Salah satu hal yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah dengan cara memperhatikan beban kerja yang diberikan supaya kinerja kerja karyawan di perusahaan dapat maksimal. Menurut Antonius (2020) menjelaskan beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor fisik dan faktor psikis. Faktor fisik merupakan lingkungan pekerja itu sendiri, sedangkan faktor psikis merupakan hal-hal yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian. Beban kerja bisa dialami oleh seorang karyawan karena ada tekanan tugas dari seorang pemimpin yang harus diselesaikan tepat waktu dengan adanya tekanan dan beban tersebut karyawan bisa mengalami stres akibat banyaknya beban yang diberikan. Stres kerja bisa berdampak buruk pada kinerja karyawan, karena apabila karyawan mengalami stres tentunya semangat kerja menjadi menurun dengan semangat kerja menurun maka kinerja seorang karyawan juga ikut menurun. Menurut Antonius (2020) stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidak sesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya.

Badan Usaha Milik Negara sebagai salah satu pelaku ekonomi di Indonesia ikut serta berperan aktif dalam pembangunan Nasional khususnya dalam sektor Asuransi. Salah satu badan usaha tersebut adalah PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan. Pada umumnya perusahaan harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas dan menguasai pangsa pasar. Salah satu faktor selain beban kerja dan stress kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dapat dilihat dari motivasi kerja karyawan. Idealnya motivasi kerja tersebut dapat dijadikan sebagai energi penggerak untuk menjadikan karyawan tersebut bisa bekerja dengan maksimal. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan perusahaan dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua karyawan yang terlibat dalam perusahaan dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

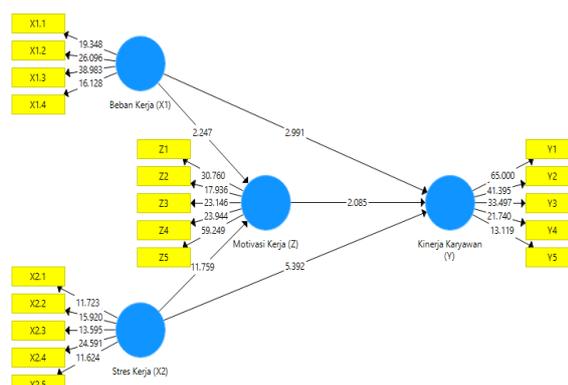
METODOLOGI

Rancangan Desain penelitian ini bersifat survey yaitu menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti pengaruh variabel. Penentuan populasi dan sampel sangatlah penting bagi suatu penelitian. Populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi (Sugiyono, 2018). Populasi dalam wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan sebanyak 68 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Dengan pengambilan sampel ini dapat membantu penulis dalam melakukan penghitungan statistik untuk menentukan hubungan keempat variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2018). Adapun kriteria sampel yang digunakan adalah sebagai berikut: karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan sebanyak 68 karyawan. Dengan demikian maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 68 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, (Sugiyono, 2018). Dengan demikian maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 68 karyawan.

Indikator-indikator yang telah ditentukan oleh peneliti kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2018). Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data tentang karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan.

Gambar 1 Diagram Path Coefficient dan p-value



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Tabel 1
Pengujian Hipotesis

No.	Pernyataan Hipotesis	Path Coefficients	t statistics (hitung)	p-value	Hasil
H1	Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja	X1 → Z -0.136	2.247	0.025	Hipotesis diterima
H2	Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja	X2 → Z -0.738	11.759	0.000	Hipotesis diterima
H3	Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	X1 → Y -0.141	2.991	0.003	Hipotesis diterima
H4	Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	X2 → Y -0.604	5.392	0.000	Hipotesis diterima
H5	Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Z → Y 0.249	2.085	0.038	Hipotesis diterima
H6	Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja	X1 → Z → Y -0.034	1.422	0.156	Hipotesis ditolak

No.	Pernyataan Hipotesis	Path Coefficients	t statistics (hitung)	p-value	Hasil
H7	Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja X2 → Z → Y	-0.184	1.998	0.046	Hipotesis diterima

a. Pengujian Hipotesis Satu

Nilai t hitung untuk variabel beban kerja terhadap motivasi kerja diperoleh sebesar 2.247 dengan nilai signifikansi *p-value* 0,025. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic di atas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (*path coefficients*) yaitu menunjukkan tanda negatif sebesar -0.136. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan. Berdasarkan hal tersebut maka Hipotesis 1 di terima.

b. Pengujian Hipotesis Dua

Nilai t hitung untuk variabel stress kerja terhadap motivasi kerja diperoleh sebesar 11.759 dengan nilai signifikansi *p-value* 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic di atas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (*path coefficients*) menunjukkan tanda negatif yaitu sebesar -0.738. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi. Berdasarkan hal tersebut maka Hipotesis 2 di terima.

c. Pengujian Hipotesis Tiga

Nilai t hitung untuk variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 2.991 dengan nilai signifikansi *p-value* 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic di atas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (*path coefficients*) menunjukkan tanda negatif yaitu sebesar -0.141. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan. Berdasarkan hal tersebut maka Hipotesis 3, di terima.

d. Pengujian Hipotesis Empat

Nilai t hitung untuk variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 5.392 dengan nilai signifikansi *p-value* 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic di atas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (*path coefficients*) menunjukkan tanda negatif yaitu sebesar -0.604. Maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa

Raharja Cabang Sulawesi Selatan. Berdasarkan hal tersebut maka Hipotesis 4, di terima.

e. Pengujian Hipotesis Lima

Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 2.085 dengan nilai signifikansi p -value 0,038. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic di atas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (*path coefficients*) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.249. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan. Berdasarkan hal tersebut maka Hipotesis 5 di terima.

f. Pengujian Hipotesis Enam

Nilai t hitung untuk variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja diperoleh sebesar 1.422 dengan nilai signifikansi p -value 0,156. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari proses bootstrapping nilai t statistic di atas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (*path coefficients*) menunjukkan tanda negatif yaitu sebesar -0.034. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan. Berdasarkan hal tersebut maka Hipotesis 6 di tolak.

g. Pengujian Hipotesis Tujuh

Nilai t hitung untuk variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja diperoleh sebesar 1.998 dengan nilai signifikansi p -value 0,046. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic di atas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (*path coefficients*) menunjukkan tanda negatif yaitu sebesar -0.184. Maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan. Berdasarkan hal tersebut maka Hipotesis 7, di terima

2. Pembahasan Penelitian

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan. Adanya pengaruh signifikan menunjukkan bahwa semakin baik karyawan mengelola beban kerjanya maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya. Persepsi terhadap beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja yaitu menganggap bahwa beban kerja merupakan suatu tantangan kerja dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik untuk dirinya dan perusahaan. Beban kerja membuat karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja karena jumlah tugas yang dibebankan sesuai dengan gaji yang diberikan. Rata-rata beban kerja termasuk agak tinggi, baik beban waktu, usaha dan tekanan psikologis. Beban kerja fisik maupun mental yang berlebih dapat berdampak negatif terhadap perusahaan karena terjadi kejenuhan kerja (*burnout*) pada karyawan. Dengan memperhitungkan aspek waktu, teknis dan sistem dalam melakukan pekerjaan, dapat diketahui beban kerja yang diterima oleh seorang karyawan. Bila ditemukan beban kerja berlebih pada seorang karyawan, maka dapat dilakukan reformasi sumber daya manusia. Reformasi SDM

dapat dilakukan ketika memang dirasa perlu untuk merekrut dan menambah sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan jabatan, sehingga akan mengurangi beban kerja pada seorang karyawan. Karyawan diharapkan dapat meningkatkan fisik maupun mental agar siap menghadapi segala tuntutan aktivitas pekerjaan yang diberikan manajemen PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan.

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan. Adanya pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa semakin stres seorang karyawan maka semakin rendah motivasi kerjanya. Stres yang berlebihan bisa menyebabkan gangguan pada tahap motivasi kerja karyawan. Namun jika tahap stres terlalu rendah, hal ini juga dapat menyebabkan tidak adanya semangat kerja karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan penting untuk memperhatikan tahap stres dan mengendalikan stres, agar stres pada karyawan bisa menjadi motivasi untuk mendorong dalam meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan.

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan. Hal ini mengandung arti semakin besar beban kerja yang diberikan PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Karyawan memiliki tolak ukur dalam bekerja, merasa ada kekhawatiran apabila ada teguran dari perusahaan dan timbul keinginan untuk mengatasinya. Beban kerja baik secara kuantitas, di mana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak atau terlalu sedikit, maupun secara kualitas di mana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan hasil yang terbaik. Bila banyaknya tugas sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Beban kerja

yang diberikan kepada para karyawan agar dapat tepat atau sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan tersebut, sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal, tingkat kinerja karyawan optimal akan menghasilkan suatu pekerjaan yang diinginkan oleh PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan.

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan. Semakin tinggi stres yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula resiko yang dihadapi yang dapat menimbulkan hasil positif maupun negatif yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dapat menghambat kinerja perusahaan. Karyawan dengan tingkat stres kerja yang tinggi akan berakibat buruk terhadap pekerjaannya dan sangat beresiko terhadap perusahaan karena tidak diimbangi dengan tanggung jawab serta nilai-nilai untuk melaksanakan semua peraturan yang ada di perusahaan tersebut. Karyawan yang sering mengalami stres kerja tidak dapat mengatur waktu serta adanya desakan waktu, adanya tekanan yang berlebihan seperti tumpukan pekerjaan sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan. Motivasi kerja sangat diperlukan oleh seorang karyawan dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan agar dapat mendukung perilaku yang giat bekerja dan antusias dalam menjalankan pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang optimal. Motivasi kerja merupakan daya dorong bagi karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan dalam bekerja sehingga memiliki gairah, semangat kerja, serta meningkatkan kinerja kerja karyawan. Motivasi kerja membuat karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam meningkatkan kinerja sebagai pribadi karena karyawan memiliki motivasi untuk berkembang dalam karirnya di perusahaan. Motivasi berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan perusahaan. Motivasi yang ada dari individu karyawan disebabkan oleh kebutuhan yang menjadi dasar timbulnya motivasi dalam diri seorang karyawan di perusahaan. Dimana kebutuhan yang dimaksudkan adalah keinginan untuk mencapai sebuah tujuan yang ditawarkan oleh perusahaan. Ada beberapa hal yang menjadi dasar dari munculnya motivasi, diantaranya adalah mendapatkan pengakuan dari perusahaan, perhatian yang diberikan oleh perusahaan atas kinerja baik yang diberikan karyawan, dan penghargaan sebagai apresiasi atas kinerja baik yang diberikan oleh karyawan. Penghargaan dalam membangun motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan dapat berupa kenaikan jabatan, bonus tahunan, dan kenaikan gaji.

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan. Kinerja karyawan yang baik adalah yang dapat menghasilkan tingkat pekerjaan yang bermanfaat bagi perusahaan. Dengan begitu dapat didukung dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Meningkatkan motivasi kerja seorang karyawan perlu dengan adanya dukungan yang diberikan dari perusahaan maupun lingkungan sekitarnya sehingga membantu karyawan dalam menunjang tercapainya tujuan yang diinginkan. Beban kerja menjadi salah satu faktor yang mendukung dan menghambat keberhasilan suatu kinerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dengan adanya beban kerja yang tinggi, karyawan tetap berusaha berkinerja dengan karena karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan. Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan suatu kondisi karyawan yang mendapatkan tekanan dari berbagai tuntutan yang diberikan. Karyawan yang merasakan stres kerja yang tinggi akan mudah merasakan berbagai tekanan atau beban sehingga sulit dalam melakukan pekerjaannya. Namun karyawan yang merasakan stres kerja yang rendah akan tidak menjadikan stres tersebut sebagai tekanan atau beban. Motivasi kerja karyawan pun menjadi faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja karena dengan motivasi kerja yang tinggi akan membantu menurunkan stres kerja yang tinggi dengan memberikan banyaknya dukungan dan semangat kerja. Dengan begitu akan berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan yang akan semakin meningkat karena tingginya stres kerja yang dirasakan dan motivasi kerja yang diberikan.

Referensi :

- Agustine Ferdinand. 2016. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Undip.
- Andjarwati, Tri (2015). *Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc. Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland*. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen.
- Antonius. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Kiara Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung*: Rosda.
- Asih, Gusti Yuli. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Asmara Indahingwati, S. E., Nugroho, N. E., & SE, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Scopindo Media Pustaka.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 18(2): 1314-1342.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Endra Tri Finta Syandi Syah. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta*. Jurnal Among Makarti Vol.14 No. 2
- Eny Sugiharti Fajarsari (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pegawai UPTD Pengelolaan Transportasi Umum Dinas Perhubungan Kota Surabaya*. Jurnal Manajemen Volume 14, Nomor 1.
- Fatimah Fauzi Basalamah, Reza Aril Ahri, Arman Arman (2021). *Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar*. An Idea Health Journal, Volume 1, Issue 02.
- Gabriela Kartika Y.S.A, Sri Haryani (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta*. Telaah Bisnis Jurnal. Volume 19, Nomor 1.
- Ganyang, Machmed Tun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep dan realita)*. Bogor: Internasional Media.
- Ghozali. 2019. Uji Instrumen Data Kuesioner. In C. Gunawan, *Regresi Linear Berganda Tutorial SPSS Lengkap* (p. 5). Sukabumi: Skripsi Bisa.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). *When to use and how to report the results of PLS-SEM*. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Hakman, Suhadi, Nani Yuniar (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19*. *Nursing Care and Health Technology Journal*, Volume 1 Nomor 2.
- Hardianti Dini Naradhipa, Misbahuddin Azzuhri (2016). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pengemudi di PT. Citra Perdana Kendedes)*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*. Volume 3, Nomor 2
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.

- Hery, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hidayat dkk (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Tujuan dan Kinerja Karyawan pada SPBU di Kabupaten Rokan Hilir*. *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, 3 (2), 142-155.
- I Dewa Rai Indra Triatmaja, Olivia S. Nelwan, Victor P.K Lengkong (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Manado*. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Volume 10, Nomor 3.
- Ignatius Soni Kurniawandan Fahmi Al Rizki (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan*. *SOSAINS Jurnal Sosial dan Sains*. Volume 2, Nomor 1.
- Ihya'u Ramadhani, Tenri S.P Dipoadmodjo, Burhanuddin. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Plasa Telkom Group Maros*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Volume 4, Nomor 2.
- Imelda Virgula Wisang, Viktor Eko Transilvanus dan Maria Modesta Missi Mone (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka*. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, Volume 7 Nomor 1.
- Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 6 Nomor 4.
- Kaswan. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luh Kadek Budi Martini. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Luh Kadek Budi Martini (2018).
- Moeheriono, (2014), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Jawad, Mohammad Iqbal. (2018). *Pengaruh Remunerasi dan Beban Kerja Terhadap Motioasi Kerja dan Produktivitas Kerja (Survey Pada Dosen di Lingkungan Universitas Brawijaya)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 62, No. 1.
- Pramularso, E.Y. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta*. Widya Cipta. Vol. II, No. 1.
- Priyatno, D. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2016). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Salemba Empat.
- Saputra, Y. E. A. (2014). *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Cheah, J.-H., Ting, H., Moisescu, O. I., & Radomir, L. (2020). *Structural model robustness checks in PLS-SEM*. *Tourism Economics*, 26(4), 531–554.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23–74.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.

- Silaen, Novia Ruth., Syamsuransyah., Reni Chairunnisah., dkk (2021) *Kinerja Karyawan*, Edisi 1, Cetakan Pertama Bandung: Widina Bhakti Persada
- Sinambela, Lijan Poltak (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri, Larasati (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.)*. Jakarta: Penebar Suadaya.
- Sudrajat, N. A., Afrianty, T. W., & Administrasi, F. I. (2019). *Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Supervisor terhadap Stres Kerja*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 67(1), 8-14.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan*. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabet
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Yohan Indrawan, Meiske Claudia, Ahmad Rifani. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout (Studi Pada Karyawan PT. Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin)*.
- Zaki, H., & Setianingsih, R. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 3(1), 278-289.