

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PIONIKA AUTOMOBIL

Celsyanes Cornelya¹, Wasiman²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam.

²Dosen Program Manajemen, Universitas Putera Batam.

Email: pb200910071@upbatam.ac.id

ABSTRACT

Increasing competition in the business world heightens the need for high-quality workforce that meets standards to support smooth operational processes of the company. The role played by skilled and reliable workforce is crucial in managing business and providing significant benefits to the company. This study aims to examine the extent to which job motivation, workload, and job stress influence employee performance at PT Pionika Automobil. A total of 112 active employees of PT Pionika Automobil were sampled using quantitative research method. The data analysis methods employed in this study include validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression test, coefficient of determination test, and hypothesis test. This research utilized SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 26 as the data analysis tool. The research findings indicate that job motivation, workload, and job stress significantly influence employee performance. The coefficient of determination analysis results state that job motivation, workload, and job stress significantly influence employee performance by 61.3%. The remaining percentage is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Motivation; Workload; Job Stress; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja menjadi peranan utama di lingkungan korporat dan salah satu masalah yang paling rumit untuk di tangani, keputusan yang tidak tepat dapat membawa pengaruh buruk pada tujuan perusahaan yang sulit di capai. Untuk menghindari hal tersebut setiap perusahaan harus melakukan evaluasi, pelatihan, dan cara lainnya supaya mendapatkan tenaga kerja manusia yang bermutu tinggi dan yang memenuhi dengan standar yang ditentukan.

Karena banyaknya masyarakat yang membutuhkan pekerjaan, terkadang beberapa dari sumber daya manusia tidak memperdulikan berapa banyak upah yang mereka dapatkan ketika bekerja dengan perusahaan. Namun, perusahaan harus melakukan seleksi demi seleksi dengan tujuan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan ketentuan dan standar yang telah di tetapkan.

Dengan adanya evaluasi demi evaluasi yang dilakukan organisasi, maka karyawan perlu memperhatikan keterampilan & kemampuan yang mereka miliki. Karena dengan kemampuannya yang dapat di terapkan kepada kriteria yang ada, seorang tenaga kerja juga mampu mengerjakan kewajibannya sebagai seorang karyawan atau

pegawai di kemudian hari. Menurut Sulastris et al (2021:3) Motivasi kerja merupakan faktor yang memicu motivasi dan inspirasi untuk bekerja. Motivasi berhubungan sangat erat dengan upaya dan inspirasi yang timbul dari dalam individu dan dilaksanakan dengan tujuan mencapai segala target yang diinginkan hingga mencapai kepada arah yang telah di tentukan.

Menurut Menurut Mangkunegara dalam penelitian (Wasiman & Wangdra, 2023:198), motivasi merupakan kondisi atau dorongan yang mendorong karyawan yang dipimpin atau diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Dalam penelitian Cohen seperti yang di kutip pada (Nugraheni et al., 2022) menyatakan bahwa Beban kerja merupakan kondisi pekerjaan yang dirasakan oleh individu yang terkait dengan faktor-faktor situasional. Faktor-faktor ini mencakup lingkungan fisik dan psikologis di tempat kerja.

Beban kerja juga sering kali dikaitkan dengan munculnya stress kerja pada kinerja karyawan, dalam penelitian (Andiani & Jayanagara, 2023) menyatakan bahwa beban kerja merupakan seperangkat atau jumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh sebuah unit organisasi atau pemegang jabatan dalam periode waktu tertentu.

Jumlah tugas yang dilakukan oleh karyawan merupakan penyebab stress kerja yang dialami oleh karyawan, karena waktu yang terbatas yang

Menurut Sari et al., (2019:5) dalam kutipannya, peneliti mengatakan bahwa beban kerja memberikan pengaruh yang negatif kepada kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja yang semakin sedikit akan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Menurut kutipan dari Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja diartikan sebagai muatan pekerjaan yang harus di selesaikan oleh sebuah jabatan atau unit dalam organisasi dan merupakan hasil kali antara kapasitas kerja dan standar waktu.

Menurut (Dan et al 2022:3) dikutip penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja menurut pengertiannya merupakan kesetidakpahaman pemahaman. Pemahaman ini diartikan sebagai proses di mana individu mengelola dan menafsirkan informasi sensorik untuk mengerti dan memberikan arti pada lingkungan mereka.

Menurut (Fahrurrozi, 2021) stress kerja didefinisikan sebagai keadaan dimana seseorang merasa terancam dan tertekan secara psikologis, fisiologis, dan emosional karena interaksi dengan lingkungan kerja. Stres di tempat kerja terjadi akibat ketidakjelasan posisi, masalah posisi, dan beban kerja yang berlebihan, yang dapat

KAJIAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

Kata motivasi datang dari bahasa Latin 'movere', yang secara harafiah memiliki arti untuk menggerakkan. Dikutip dari jurnal Sulastri et al., (2021:7) motivasi menurut pengertiannya merupakan metode yang mencerminkan seberapa kuatnya dan seberapa fokus seorang individu dalam upaya untuk mencapai tujuan mereka. Secara umum, tujuan motivasi menurut pengertiannya merupakan mendorong individu secara sadar dan sengaja agar memiliki dorongan dan kapabilitas untuk melakukan tindakan tertentu, sehingga mencapai hasil dan tujuan yang telah ditetapkan.

2.2 Beban Kerja

Menurut Vanchapo yang di kutip oleh Santanu & Amaliyah Fira Madhani (2022:3) beban kerja menurut pengertiannya merupakan tugas - tugas yang harus diselesaikan oleh individu dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Jika pekerja dapat menyelesaikan dan menyelaraskan tugas yang di berikan, maka beban kerja tidak akan terasa. Jika tanggung jawab yang diberikan gagal, tugas dan kegiatan yang disebut akan berubah menjadi tugas tambahan.

2.3 Stress Kerja

Menurut Rochman & Ichsan (2021:3) stress merupakan perasaan depresi atau kekhawatiran

dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

menghambat kinerja dan kemampuan seseorang.

PT Pionika Automobil merupakan salah satu perusahaan mobilisasi yang memimpin di industri otomotif secara global. Perusahaan ini hadir untuk menyediakan layanan terbaik dalam perawatan kendaraan kepada pelanggan. PT. Pionika Automobil Batam merupakan salah satu dealer resmi nasional yang memiliki tenaga kerja yang telaten yang siap dengan segala kemungkinan dalam memberikan layanan yang unggul bagi para konsumen.

Perusahaan PT. Pionika Automobil Batam selalu berupaya untuk melayani yang optimal setiap konsumennya. Kinerja karyawan menurut pengertiannya merupakan efektivitas kerja serta jumlahnya yang dapat dimiliki oleh seorang tenaga kerja dalam menjalankan tanggung jawab yang telah di berikan kepada masing - masing tenaga kerja. menurut pengertiannya dengan melihat motivasi kerja, beban kerja, dan stress kerja yang ada pada perusahaan tersebut merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan.

yang dialami oleh seseorang yang sebabkan oleh kesulitan dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Ketika stress tidak diatasi dengan baik, maka seseorang biasanya tidak mampu berkomunikasi secara positif dengan lingkungan sekitarnya, maupun lingkungan kerja baik lingkungan eksternal

Stress kerja adalah kondisi tegang yang mempengaruhi pikiran, perasaan, keadaan psikis seseorang. Yang berakibat terlalu banyak stress dapat membahayakan kemampuan seseorang dalam berkomunikasi dengan lingkungan sekitar, yang pada akhirnya akan menghambat pelaksanaan pekerjaan dan kewajibannya. Santanu & Amaliyah Fira Madhani (2022:2)

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Kusumawati et al (2022:4) kinerja karyawan menurut penelitiannya merupakan perilaku atau Tindakan personal sehubungan dengan penyerahan tugas di perusahaan, departemen, atau organisasi yang memiliki signifikansi bagi entitas tersebut, masyarakat secara umum, atau dirinya sendiri.

Kinerja merujuk pada pencapaian atau hasil yang ditunjukkan oleh individual atau proses yang terkait dengan tugas atau pekerjaan yang telah di berikan kepada mereka. Kinerja mencakup evaluasi atau efektivitas, efisiensi, dan kontribusi yang dilakukan dalam tujuan mencapai atau standardisasi yang telah di tetapkan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuisioner kepada responden menggunakan Google Form. Kuisioner tersebut kemudian dikumpulkan dan diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 26. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden,

dengan jenis data yang bersifat kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pionika Automobil, sedangkan sampelnya terdiri dari 112 responden yang dipilih secara acak. Metode analisis yang digunakan meliputi uji kausalitas, yang mencakup uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta analisis deskriptif. Selain itu, dilakukan pula uji asumsi klasik seperti uji normalitas untuk memenuhi prasyarat statistik yang diperluka

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

Table 1. Analisis Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	n	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	112	26.00	50.00	44.0089	3.72112
Beban Kerja	112	8.00	30.00	25.0804	4.16363
Stress Kerja	112	20.00	50.00	43.0089	4.87778
Kinerja Karyawan	112	30.00	50.00	44.1696	3.23519
Validasi N (listwise)	112				

(Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, versi 26)

Hasil dari tabel tersebut menunjukkan rentang nilai variabel motivasi kerja antara 26.00 hingga 50,00 dengan rata-rata sebesar 44.0089 (SD = 3.72112). Variabel beban kerja berkisar dari 8.00 hingga 30,00 dengan nilai rata-rata 25.0804 (SD = 4.16363), Sedangkan variabel stress kerja

memiliki rentang nilai 20.00 hingga 50,00 dengan rata-rata 43.0089 (SD = 4.87778). Kemudian pada variabel, kinerja karyawan memiliki nilai minimal 30.00 dan maksimal 50,00, dengan rata-rata sekitar 44.1696 (SD = 3.23519).

4.2 Uji Validitas

Table 2. Uji Validitas

Pernyataan	Rhitung	RTabel	Keterangan
Motivasi Kerja			
X1.1	0.728	0.185	Valid
X1.2	0.629	0.185	Valid
X1.3	0.615	0.185	Valid
X1.4	0.637	0.185	Valid
X1.5	0.711	0.185	Valid
X1.6	0.408	0.185	Valid
X1.7	0.495	0.185	Valid
X1.8	0.492	0.185	Valid
X1.9	0.558	0.185	Valid

X1.10	0.68	0.185	Valid
Beban Kerja			
X3.1	0.698	0.185	Valid
X3.2	0.483	0.185	Valid
X3.3	0.727	0.185	Valid
X3.4	0.641	0.185	Valid
X3.5	0.74	0.185	Valid
X3.6	0.647	0.185	Valid
X3.7	0.718	0.185	Valid
X3.8	0.592	0.185	Valid
X3.9	0.731	0.185	Valid
X3.10	0.667	0.185	Valid
Stress Kerja			
Y.1	0.589	0.185	Valid
Y.2	0.538	0.185	Valid
Y.3	0.482	0.185	Valid
Y.4	0.564	0.185	Valid
Y.5	0.568	0.185	Valid
Y.6	0.481	0.185	Valid
Y.7	0.458	0.185	Valid
Y.8	0.562	0.185	Valid
Y.9	0.6	0.185	Valid
Y.10	0.613	0.185	Valid

(Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, versi 26)

Hasil dari tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung yang di hitung untuk setiap butir terbukti melebihi nilai r tabel. Maka dari itu,

kesimpulannya adalah setiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid

4.3 Uji Reliabilitas

Table 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Motivasi kerja (X1)	0.8	0.6	Reliabel
Beban kerja (X2)	0.898	0.6	Reliabel
Stres kerja (X3)	0.858	0.6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.739	0.6	Reliabel

(Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, versi 26)

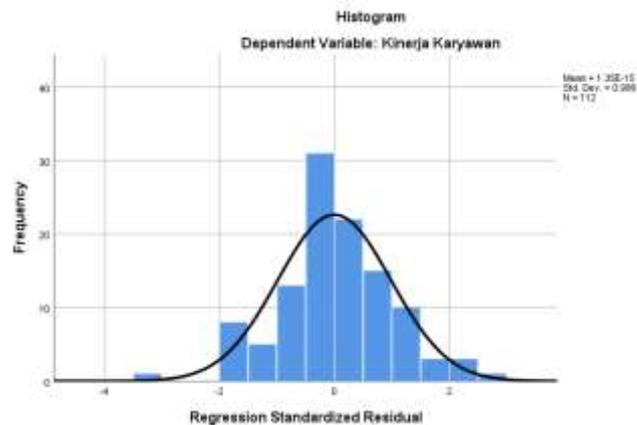
4.4 Uji Asumsi Klasik.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis grafik yang dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada

sambung diagonal dari grafik atau histogram dari residualnya. Hasil uji normalitas analisis grafik histogram dan P-plot disajikan pada gambar berikut:

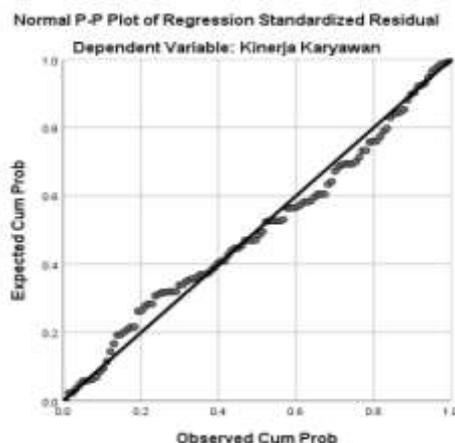
Gambar 1. Bell Shaped Curve



(Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, versi 26)

Berdasarkan histogram yang tersedia, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini cenderung mengikuti distribusi normal karena pola kurva histogram menyerupai lonceng.

Gambar 2. Plotability Plot Standardized



(Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, versi 26)

Berdasarkan gambar yang tersedia, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan adanya indikasi distribusi normal karena titik-titik tersebar secara konsisten mengikuti garis pada P-plot. Meskipun demikian, untuk memastikan lebih lanjut mengenai distribusi normal, peneliti juga melakukan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Table 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residuals
N		112
Normal Parameters	a.b Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98601609
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.072
	Negative	-.073
Test Statistic		.073

Asymp. Sig. (2-tailed)

.197

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated from data
- c. Lilliefors Significance Correction

(Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, versi 26)

Berdasarkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.197 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, dapat disimpulkan bahwa

penelitian ini menunjukkan indikasi bahwa data yang diamati cenderung mengikuti distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Table 5. Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	Collinearity Statistic	
		VIF	
1			
Motivasi Kerja	.887		1.127
Beban Kerja	.358		2.790
Stress Kerja	.372		2.687

(Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, versi 26)

Dari data yang tertera di atas, dapat disimpulkan bahwa, tidak terdapat multikolinearitas karena variabel motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0.887 > 0.100 dan variance inflation factor sebesar 1.127 < 10.00. pada variabel beban kerja, tabel menunjukkan

tolerance sebesar 0.358 > 0.100 dan variance inflation factor sebesar 2.790 < 10.00. Kemudian variabel berikutnya menunjukkan stress kerja memiliki tolerance sebesar 0.372 > 0.100 dan variance inflation factor sebesar 2.687 < 10.00.

3. Uji Heterokedastistas

Table 6. Uji Heterokedestistas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		Sig.
		B	Std. error	Beta	t	
1	(Constant)	4.676	1.692		2.763	.007
	Motivasi Kerja	-.038	.035	-.107	-1.065	.289
	Beban Kerja	.013	.050	.041	.263	.793
	Stress Kerja	-.043	.042	-0.161	-1.039	.301

a. Dependent Variable : res2

(Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, versi 26)

Berdasarkan data yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan adanya heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Hal ini ditunjukkan dengan fakta bahwa masing-masing

variabel, yaitu motivasi kerja dengan nilai Sig 0.289 > 0,05, beban kerja dengan nilai Sig 0.793 > 0,05, dan stress kerja dengan nilai Sig 0.301 > 0,05.

4.5 Uji Regresi Linear Berganda

Table 7. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. error	Beta		
1	(Constant)	10.669	2.608		4.102	.000
	Motivasi Kerja	.402	.055	.463	7.380	.000
	Beban Kerja	-.195	.077	-.251	-2.543	.012
	Stress Kerja	.480	.064	.724	7.477	.000

a. *Dependent Variable* : Kinerja Karyawan.

(Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, versi 26)

Berdasarkan data yang diberikan, konstanta positif sebesar 10.669 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja, beban kerja, dan stress kerja memiliki nilai nol, maka kinerja karyawan akan berada pada 10.669. Koefisien regresi positif untuk motivasi kerja dan stress kerja menandakan

bahwa peningkatan satu satuan pada kedua variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, koefisien regresi negatif untuk beban kerja menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada variabel tersebut akan mengurangi kinerja karyawan.

4.6 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Table 8. Uji t

Model		Coefficients ^a				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.699	2.608		4.102	.000
	Motivasi Kerja	.402	.055	.463	7.38	.000
	Beban Kerja	-.195	.077	-.251	-2.543	.012
	Stress Kerja	.480	.064	.724	7.477	.000

a. *Dependent Variable* : Kinerja Karyawan

(Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, versi 26)

Berdasarkan data yang ada, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dengan nilai Sig 0.012 > 0,05 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis alternatif (H2) untuk variabel tersebut

ditolak. Namun, variabel motivasi kerja dan stress kerja mempengaruhi pemahaman akuntansi karena memiliki nilai Sig 0,000 < 0,05, yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

2. Uji Simultan (Uji f)

Table 9. Uji f

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig. ^b
1	Regression	723.964	3	241.321	59.529	.000
	Residual	437.813	108	4.054		
	Total	1161.777	111			

a. *Dependent Variable* : Kinerja Karyawan.

b. Predictors: (Constant), Stress kerja, Motivasi kerja, Beban kerja.

(Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, versi 26)

Berdasarkan tabel hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, variabel-variabel tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan karena nilai signifikansi (Sig) adalah 0,00, yang kurang dari

0,05. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H4) yang menyatakan adanya pengaruh bersama-sama dari variabel-variabel tersebut terhadap pemahaman akuntansi dapat diterima.

4.7 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R^a</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.789	.623	.613	2.01341

(Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, versi 26)

Dari hasil di atas, terlihat bahwa Adjusted R-squared bernilai 0,613 atau 61.3%. Ini menunjukkan bahwa sekitar 61.3% dari variasi dalam variabel kinerja karyawan dapat

dijelaskan oleh motivasi kerja, beban kerja, dan stress kerja. Sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Diduga motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pionika Automobil. Hasil uji menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X1) < nilai signifikansi kritis ($\alpha = 5\%$) sebesar $0.000 < 0.05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ sebesar $7.380 > 1.982$, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0.402 menunjukkan arah positif. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pionika Automobil. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis pertama yang diajukan penulis dinyatakan diterima.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Diduga beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pionika Automobil. Nilai signifikansi variabel beban kerja (X2) < nilai signifikansi kritis ($\alpha = 5\%$) sebesar $0.012 < 0.05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ sebesar $2.543 > 1.982$, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar -0.195 menunjukkan arah negatif. Artinya beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pionika Automobil. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis kedua yang diajukan penulis dinyatakan diterima.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Diduga stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pionika Automobil. Nilai signifikansi variabel stres kerja (X3) < nilai signifikansi kritis ($\alpha = 5\%$) sebesar $0.000 < 0.05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ sebesar $7.477 > 1.982$, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0.480 menunjukkan arah positif. Artinya stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pionika Automobil. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis ketiga yang diajukan penulis dinyatakan diterima

Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Stress kerja terhadap Kinerja Karyawan

Diduga motivasi kerja, beban kerja, dan stress kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pionika Automobil.

Hasil uji F pada Tabel 4.12, menunjukkan bahwa nilai signifikansi F-statistic lebih kecil dari alpha (0,05) yaitu sebesar $0.000 < 0,05$ dan memiliki nilai $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ sebesar $61.864 > 2.69$, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, beban kerja, dan stress kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pionika Automobil. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis keempat yang diajukan penulis dinyatakan diterima.

SIMPULAN

1. Motivasi kerja yang merupakan variabel pertama secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Beban kerja yang merupakan variabel kedua secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Stress kerja yang merupakan variabel ketiga secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi kerja yang merupakan variabel pertama dan stress kerja yang merupakan variabel ketiga.

DAFTAR PUSTAKA

- Andiani, T. K., & Jayanagara, O. (2023). Effect of Workload, Work Stress, Technical Skills, Self-Efficacy, and Social Competence on Medical Personnel Performance. *APTISI Transactions on Technopreneurship*, 5(2), 118–127.
<https://doi.org/10.34306/att.v5i2.301>
- Dan, K., Kerja, S., Kinerja, T., Sakti, P. T., & Hermawan, E. (2022). *MOBILE JAKARTA*. 3(4), 379–387.
- Fahrurrozi. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 123–130.
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). The influence of work motivation, work culture, and work discipline in improving employee performance in the new normal era during the Covid-19 pandemic (case study on the Regional Finance and Asset Agency of Sumbawa Regency). *Economic Journal of Information Systems Management*, 3(5), 540–552.
- Nugraheni, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2022). Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dengan motivasi sebagai variabel intervening. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), 1304.
- Rochman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Santanu, T. R., & Amaliyah Fira Madhani. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi pada J&T Express Garut 01 (PT Global Jet Express). 11.
- Sari, V. N., Safitri, R., & Sulistyowati, E. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Religiusitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (*Studi*. 12(1), 135.
- Sulastri, Saharuddin, & Jasman, J. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Makassar Raya Motor Cabang Palopo. *Jurnal*, 1–23.
- Wasiman, W., & Wangdra, Y. (2023). Discipline and Motivation Analysis of Employee Performance in Property Companies in Batam City. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 11(1), 197–204.