

Mardian Mardian

(4) PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA BU...

 Manajemen

 Fak. Ekonomi & Bisnis

 LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3218366419

Submission Date

Apr 16, 2025, 10:28 AM GMT+7

Download Date

Apr 16, 2025, 10:33 AM GMT+7

File Name

Mardian_211120038_Manajemen_-_Mardian.pdf

File Size

252.8 KB

16 Pages

4,025 Words

24,784 Characters




20% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Small Matches (less than 12 words)

Top Sources

- 19%  Internet sources
- 8%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags




0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 19%  Internet sources
- 8%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repository.umpalopo.ac.id	3%
2	Internet	core.ac.uk	2%
3	Internet	123dok.com	2%
4	Internet	repository.ub.ac.id	2%
5	Internet	repository.usd.ac.id	1%
6	Internet	journal.arimbi.or.id	<1%
7	Internet	repository.unmuhjember.ac.id	<1%
8	Internet	docplayer.info	<1%
9	Internet	jurnal.anfa.co.id	<1%
10	Internet	journals.inaba.ac.id	<1%
11	Internet	ojs.uho.ac.id	<1%

12	Publication	Sendi Setiawan, Dedi Supiyadi. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terh...	<1%
13	Internet	media.neliti.com	<1%
14	Internet	digilibadmin.unismuh.ac.id	<1%
15	Internet	pagarbrc.madaniah.co.id	<1%
16	Publication	Eko Trianto, Jamalus Jamalus, Masruri Masruri, Sahrul Sahrul. "Pengaruh Lingkun...	<1%
17	Internet	journal.lembagakita.org	<1%
18	Internet	journal.stieamkop.ac.id	<1%
19	Internet	ejournal.unsrat.ac.id	<1%
20	Internet	id.wikipedia.org	<1%
21	Publication	Nia Trisniati, Budiman Abdulah. "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA ...	<1%
22	Publication	Pricilia Melisa, Silvy L. Mandey, Arrazi Hasan Jan. "ANALISIS PENGARUH PROMOS...	<1%
23	Internet	eprints.kwikkiangie.ac.id	<1%
24	Internet	eprints.upj.ac.id	<1%
25	Internet	repositori.uma.ac.id	<1%

26	Publication	Hadi Saifullah Hasibuan, Julianto Hutasuhut. "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKU...	<1%
27	Publication	Syurmita Syurmita, Miranda Junisar Fircarina. "Pengaruh Zakat, Islamic Corporat...	<1%
28	Internet	eprints.pancabudi.ac.id	<1%
29	Internet	journal.unimar-amni.ac.id	<1%
30	Internet	jurnal.unipasby.ac.id	<1%
31	Internet	repository.upi-yai.ac.id	<1%
32	Internet	www.scribd.com	<1%

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA BUKAE LUWU UTARA

Mardian¹ Suhardi M. Anwar² Sri wahyuni Mustafa³

Universitas Muhammadiyah Palopo

mardiannn08@gmail.com;

Abstrak

Penelitian ini ditujukan agar mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Bukae Luwu Utara. Latar belakang penelitian ini berfokus pada pentingnya manajemen sumber daya manusia yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang berperan vital dalam pelayanan air bersih di wilayah tersebut. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh seluruh 70 karyawan PDAM Tirta Bukae. Perolehan penelitian memperlihatkan bahwasanya stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya pengelolaan stres dan motivasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, sementara beban kerja yang seimbang tidak memberikan dampak signifikan dalam penelitian ini. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengelolaan SDM, khususnya dalam konteks organisasi yang menyediakan layanan publik, dan memberikan rekomendasi untuk fokus pada faktor psikologis dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, PDAM Tirta Bukae

Abstrak

This study aims to determine the effect of workload, work stress, and work motivation on employee performance at PDAM Tirta Bukae, North Luwu. The background of this study focuses on the importance of good human resource management in improving employee performance, which plays a vital role in clean water services in the area. The method used is multiple linear regression analysis to determine the effect between independent variables (workload, work stress, and work motivation) and dependent variables (employee performance). Data were collected through questionnaires filled out by all 70 employees of PDAM Tirta Bukae. The results showed that work stress and work motivation had a significant effect on employee performance, while workload did not have a significant effect. These findings indicate that good stress and motivation management can improve employee productivity and performance, while a

balanced workload did not have a significant impact in this study. This study contributes to HR management, especially in the context of organizations that provide public services, and provides recommendations to focus on psychological factors in improving employee performance.

Keywords: *Workload, Work Stress, Work Motivation, Employee Performance, PDAM Tirta Bukae*

Pendahuluan

Kabupaten Luwu Utara adalah salah satu wilayah administratif tingkat dua di Indonesia, dengan Masamba sebagai ibu kotanya. Dibentuk melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1999, Ini adalah bagian dari Kabupaten Luwu pada awalnya, dengan luas 14.447,56 km² dan sekitar 450.000 orang. Namun, setelah pemekaran Kabupaten Luwu pada tahun 2003, terbentuk Kabupaten Luwu Timur, yang membuat wilayah Kabupaten Luwu Utara sekarang seluas 7.502,58 km² dan memiliki penduduk 327.820 orang pada tahun 2022.

Kabupaten Luwu Utara berada di bagian utara Provinsi Sulawesi Selatan, dengan posisi geografis antara 2°30'45"-2°37'30" LS dan 119°41'15"-120°43'11" BT. Dengan luas mencapai 7.502 km², kabupaten ini mencakup berbagai bentang alam mulai dari pantai, dataran rendah, hingga pegunungan dengan ketinggian antara 0 hingga 3.016 meter di atas permukaan laut. Di bagian selatan, wilayah ini berbatasan dengan Teluk Bone.

Sebagian besar kawasan ini didominasi oleh pegunungan dengan beberapa gunung yang mencolok, seperti Gunung Tolangi, Gunung Balease, Gunung Kabentou, Gunung Kambuno, Gunung Tusang, dan Gunung Tantanggunta. Selain itu, Kabupaten Luwu Utara juga dialiri oleh sejumlah sungai besar, seperti Sungai Salu Rongkong, Sungai Salu Kula, Sungai Salu Balease, Sungai Salu Karama, dan Sungai Salu Lodang.

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia (SDM), kualitas SDM menjadi faktor krusial dalam mendukung keberhasilan institusi atau perusahaan. SDM yang terkelola dengan baik mampu memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah upaya strategis dalam mengelola dan memberdayakan potensi setiap individu untuk meningkatkan kinerja organisasi secara efektif dan efisien. (Haqika et al., 2024)

Kinerja karyawan menjadi salah satu elemen penting dalam menentukan keberhasilan operasional suatu organisasi. Di PDAM Tirta Bukae Luwu Utara, sebagai penyedia layanan air bersih, kinerja karyawan memegang peranan vital untuk memastikan pelayanan optimal kepada masyarakat. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi hal penting untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Beberapa faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja. (Haqika et al., 2024).

Beban kerja ialah kumpulan tugas yang wajib dituntaskan oleh seorang karyawan dalam tenggang waktu yang sudah ditentukan. Jika beban kerja tidak dikelola dengan baik, hasil kerja karyawan dapat menurun. Di PDAM Tirta

Bukae, jumlah tugas harian yang cukup besar memerlukan pengelolaan beban kerja yang efektif agar karyawan dapat melaksanakan tanggung jawab mereka secara optimal (Nabila&Syarvina,2022).

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang terjadi akibat interaksi antara manusia dengan pekerjaannya, yang dapat memengaruhi keseimbangan fisik dan psikologis. Stres kerja yang berkepanjangan dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, sehingga memengaruhi kinerja mereka. Hal ini menjadi perhatian khusus di PDAM Tirta Bukae, mengingat tuntutan kerja yang tinggi sering kali menciptakan tekanan bagi karyawan (Pasaribu, 2024).

Adapun penelitian terdahulu dari (Rahayu Putri, 2024) dan (Haqika et al., 2024) tentang “pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan” menyatakan bahwasanya variabel beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Namun belum banyak yang membahas tentang pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Daerah Luwu Utara khususnya pada PDAM Tirta Bukae.

Untuk itu masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami secara mendalam tentang pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Bukae. PDAM Tirta Bukae berada di jln. Meranti, Balebo, Masamba, Baloli, Kec. Masamba, Kabupaten Luwu Utara, Sulawesi Selatan .

Kajian Literatur Dan Pengembangan Hipotesis

Beban Kerja

Setiap organisasi atau perusahaan harus memperhatikan pentingnya beban kerja karena berdampak langsung pada kinerja karyawan. Beban kerja adalah istilah yang mengacu pada serangkaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang, departemen, organisasi, atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Ini mencakup tugas, tanggung jawab, dan tuntutan yang harus dipenuhi oleh seseorang ditempat kerjanya. Beban kerja menurut (Risma Sukmawati & Cecep Hermana, 2024) dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana jumlah yang tersedia untuk menyelesaikan tugas terbatas.

Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan sebagai interaksi antara faktor-faktor yang menyebabkan stres yang berdampak pada respons, baik positif atau negatif. Stres kerja juga dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana segala hal yang ada ditempat kerja terkait pekerjaan yang menyebabkan kondisi fisik dan perilaku yang tidak menyenangkan. Hal ini karena adanya perbedaan antara kemampuan seseorang dan kebutuhan pekerjaan mereka.(Fani Meliana & Purwanto, 2022)

Motivasi Kerja

Motivasi sangat penting karena mendorong perilaku manusia untuk bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hal yang terbaik. Jika setiap tugas dapat diselesaikan secara optimal, maka produktivitas pekerjaan dapat diukur sesuai dengan tujuan perusahaan. Motivasi menurut (Ismartaya et al., 2023) adalah pemberian dorongan yang meningkatkan keinginan untuk bekerja agar seseorang

dapat bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan tetap konsisten dalam usahanya untuk mencapai kebahagiaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja ialah output yang dihasilkan dan diraih oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai wewenang serta tanggung jawab setiap organisasi tersebut, dibandingkan dengan segala kemungkinan seperti standar, tujuan, maupun kinerja yang sudah menjadi kesepakatan bersama (Risma Sukmawati & Cecep Hermana, 2024)

Betapa baiknya karyawan menjalankan tugas mereka, mencapai target, dan berkontribusi terhadap kesuksesan dan produktivitas organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja disebut kinerja karyawan. Kinerja merupakan komponen penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja karyawan terhadap perusahaan sangat penting, menurut Darmawan dalam (Risma Sukmawati & Cecep Hermana, 2024).

Hubungan Beban Kerja Dan Kinerja karyawan

Karena beban kerja yang kompleks, penting bagi perusahaan untuk memikirkan strategi pengelolaan yang tepat serta memastikan bahwasanya sumber daya dan dukungan yang diperlukan tersedia untuk karyawan. Penelitian oleh (Rozak, 2024). Artinya, karyawan dapat meringankan beban kerja mereka dengan pembagian tugas yang adil dan ketersediaan peralatan pendukung.

H₁: Diduga bahwasanya Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PDAM Tirta Bukae Luwu Utara.

Hubungan Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan

Stres dapat diatasi oleh karyawan dengan meningkatkan usaha mereka dan mencapai kinerja yang lebih tinggi, sementara karyawan lain dapat mengalami penurunan kinerja. Hal ini memperlihatkan bahwasanya individu dapat merespons stres dengan cara yang berbeda. Penelitian (Rozak, 2024) menemukan bahwasanya stres kerja berdampak positif pada Kinerja Karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwasanya kualitas karyawan dapat didegradasi oleh tingkat stres yang tinggi serta kemampuan untuk mengendalikan stres dengan baik.

H₂: Diduga bahwasanya Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PDAM Tirta Bukae Luwu Utara.

Hubungan Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

Jika kebutuhan dan keinginan karyawan terpenuhi, mereka akan tetap termotivasi. (Dewi et al, 2023.) yang menemukan bahwasanya motivasi kerja mempunyai dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan; dengan kata lain, motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Diduga bahwasanya Motivasi kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja karyawan di PDAM Tirta Bukae Luwu Utara.

Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja. Jika beban kerja dikelola dengan baik, stres kerja dapat ditekan, dan motivasi kerja dapat ditingkatkan, kinerja karyawan akan meningkat secara optimal. Jika

seorang karyawan tidak dapat mengatasi beban kerja yang berlebihan atau tugas yang belum terselesaikan pada waktunya, hal itu dapat menyebabkan stres ditempat kerja, dan akan mempengaruhi kondisi psikis dan juga fisik. (Haqika et al., 2024)

Stres kerja berdampak besar pada kualitas kinerja karyawan. Stres mungkin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja seseorang, karena dapat meningkatkan motivasi karyawan, sehingga mendorong mereka untuk bekerja dengan baik. (Dewi et al, 2023)

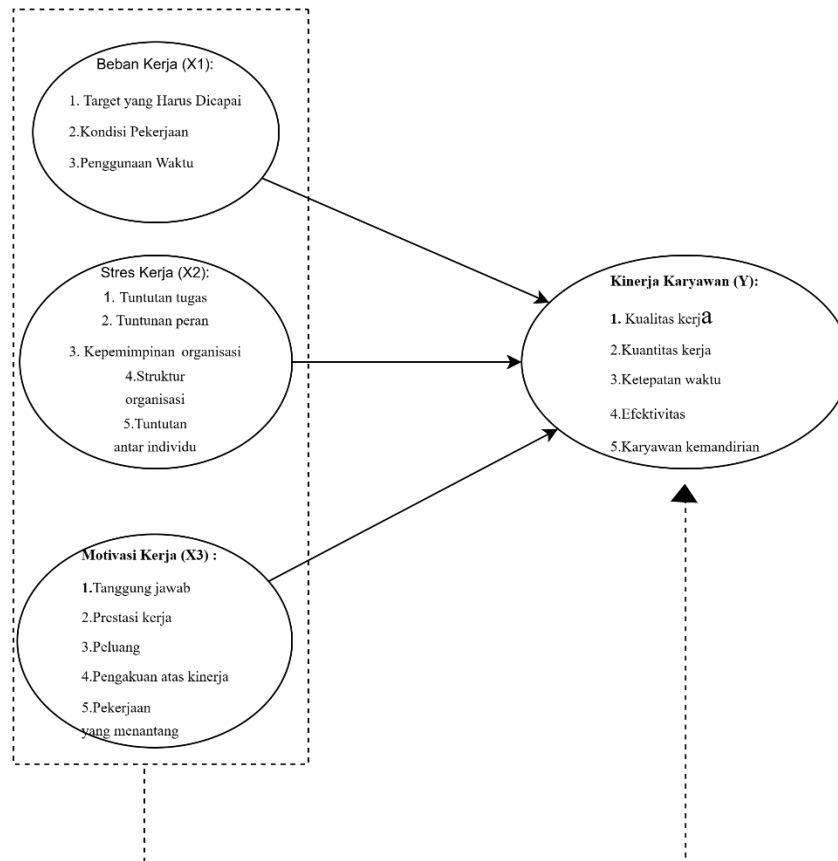
Motivasi sering dikaitkan dengan kinerja karyawan. Pimpinan dan rekan kerja harus memberikan motivasi kerja yang baik untuk menumbuhkan semangat bekerja. Selain itu, menumbuhkan motivasi dalam diri sendiri sangat berpengaruh pada kinerja yang lebih baik. (Dewi et al, 2023)

Karyawan akan merasa lelah secara fisik dan mental jika beban kerja terlalu banyak, namun jika beban kerja terlalu sedikit mereka juga dapat merasa lelah dan kurangnya motivasi karyawan untuk bekerja. Sebaliknya, stres kerja adalah reaksi fisiologis dan emosional yang dialami pekerja sebagai akibat dari tuntutan dan tekanan yang ditimbulkan oleh pekerjaan. (Risma Sukmawati & Cecep Hermana, 2024)

H4: Diduga bahwasanya Beban kerja, Stres kerja dan Motivasi kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PDAM Tirta Bukae Luwu Utara.

1

Kerangka Konseptual



Gambar: Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif menggunakan perhitungan angka dan lebih fokus pada data empiris. Menurut sumber lain, pendekatan kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan metode statistika dan bergantung pada data numerika (angka) (Widianti & Herlina, 2023).

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif, yang berasal dari filsafat positivisme, dipergunakan dalam menyelidiki populasi suatu sampel dengan mengumpulkan data melalui penggunaan instrumen penelitian serta analisis yang dipergunakan untuk menguji hipotesis (Restiani Widjaja & Ginanjar, 2022)

Populasi dan Sampel

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PDAM tirta bukae luwu utara yang berjumlah 70 orang. Karena jumlah karyawan tidak terlalu besar, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh untuk mengambil sampel dari seluruh populasi, yang berjumlah 70 orang. Untuk itu, data yang diperoleh diharapkan lebih representatif.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini, responden diberikan kuesioner yang berisi pertanyaan dan pernyataan tentang beban kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner ini dimaksud untuk mengukur beban kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Semua tanggapan pada kuesioner ini dilengkapi dengan skala likert 1-5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Untuk mendapatkan informasi lebih lanjut, wawancara dengan karyawan PDAM tirta bukae luwu utara juga dilakukan.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validasi dilaksanakan agar mengetahui apakah instrumen pengukuran yang dirancang dapat dipergunakan untuk mengetahui apa yang seharusnya diukur dan seberapa cermat alat ukur melakukan fungsi ukurannya. Analisis item dilakukan untuk mengkorelasikan skor masing-masing butir dengan skor total, yang merupakan jumlah total skor butir. Jika nilai koreksi korelasi item dari butir pertanyaan $> 0,30$, maka dinyatakan valid. Jika nilainya $< 0,30$, maka dinyatakan tidak valid. Suatu pertanyaan yang tidak memenuhi syarat atau tidak akan dipergunakan untuk menguji variabel. (Saputra & Marlius, 2023).

2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dipergunakan agar mengevaluasi kuesioner yang memperlihatkan suatu konstruk. Uji reliabilitas biasanya didefinisikan sebagai serangkaian tes lanjutan untuk menilai keandalan item pertanyaan yang valid). Nilai cronbach alpha yang lebih besar dari 0,60 dianggap sebagai hasilnya.

Kuesioner dapat dianggap handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadapnya konsisten atau konsisten dari waktu ke waktu. (Saputra & Marlius, 2023).

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dilaksanakan melalui metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Stres Kerja

X_3 = Motivasi Kerja

e = Standa eror

Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Pengaruh antara variabel X dan Y secara parsial diukur melalui uji t statistik. Pelaksanaan uji ini dapat dilaksanakan dengan melihat tabel dan memodifikasinya sesuai dengan jumlah responden dan standar error sampel. Dengan margin kesalahan 5%, kriteria berikut digunakan untuk menerima atau menolak H_0 :

- Jika t hitung > dari t tabel, H_0 ditolak, dan H_1 diterima. karena variabel X sangat memengaruhi variabel Y.
- Jika t hitung < t tabel, H_1 ditolak. Jadi, masing-masing variabel X tidak berpengaruh besar pada variabel Y

2. Uji F (Simultan)

Uji F menentukan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen pada saat yang sama. Uji ini dilakukan dengan kriteria penerimaan atau penolakan H_0 (tingkat kesalahan 5%), yaitu sebagai berikut:

- Jika F hitung > dari F tabel, H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka variabel X dan Y saling mempengaruhi.
- Jika F hitung < F tabel, H_0 diterima dan H_1 ditolak. Ini memperlihatkan bahwasanya antara variabel X dan Y tidak ada hubungan yang signifikan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi R^2 menghitung persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara keseluruhan. Koefisien determinasi digunakan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi bagaimana variabel konflik interpersonal dan beban kerja berdampak pada stres kerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Sangat penting bagi penelitian, terutama yang mengumpulkan data dengan kuesioner. Pengujian validitas dilakukan untuk mengevaluasi validitas, yang membutuhkan pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara gagasan dan fakta empiris. Jika suatu instrumen mampu mengukur objek yang hendak diukur, maka instrumen tersebut dianggap valid. Ini disebut uji validitas. Seperti yang ditunjukkan oleh tingkat validitas instrumen yang rendah, data yang diperoleh tidak menyimpang dari variabel prediksi. Salah satu cara untuk memeriksa validitas adalah dengan membandingkan setiap variabel dengan total variabel tersebut; ini dapat dilakukan melalui penggunaan korelasi (r) product moment.

Nilai setiap item pernyataan dibandingkan dengan skor item pernyataan secara menyeluruh dihasilkan melalui uji validitas yang dilaksanakan mempergunakan SPSS ver. 27.00, yang mempergunakan **korelasi product moment**. Hasilnya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1 Uji Validitas

Item	rHitung	Sig.	rTabel	Keterangan
X1.1	0.882	0.01	0.2352	Valid
X1.2	0.799	0.01	0.2352	Valid
X1.3	0.721	0.01	0.2352	Valid
X1.4	0.586	0.01	0.2352	Valid
X1.5	0.879	0.01	0.2352	Valid
X2.1	0.720	0.01	0.2352	Valid
X2.2	0.752	0.01	0.2352	Valid
X2.3	0.765	0.01	0.2352	Valid
X2.4	0.632	0.04	0.2352	Valid
X2.5	0.741	0.01	0.2352	Valid
X3.1	0.812	0.01	0.2352	Valid

X3.2	0.730	0.01	0.2352	Valid
X3.3	0.683	0.01	0.2352	Valid
X3.4	0.766	0.01	0.2352	Valid
X3.5	0.716	0.01	0.2352	Valid
Y1	0.627	0.01	0.2352	Valid
Y2	0.867	0.01	0.2352	Valid
Y3	0.887	0.01	0.2352	Valid
Y4	0.847	0.01	0.2352	Valid
Y5	0.787	0.01	0.2352	Valid
Y1	0.879	0.01	0.2352	Valid
Y2	0.877	0.01	0.2352	Valid
Y3	0.910	0.01	0.2352	Valid
Y4	0.867	0.01	0.2352	Valid
Y5	0.908	0.01	0.2352	Valid

Sumber: diolah peneliti (2025)

Tabel di atas memperlihatkan bahwasanya nilai sig. r item pertanyaan < dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) atau nilai r hitung > r tabel (0.3), ini membuktikan bahwasanya semua variabel valid, maka disimpulkan bahwasanya setiap item tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Reabilitas

Pengujian ini memperlihatkan tingkat ketepatan suatu instrumen pengukuran yang dipergunakan untuk mengetahui kekonsistenan data yang didapatkan jika diukur ulang. Pengujian ini juga menentukan respons stabilitasnya.

Nilai koefisien reliabilitas alpha digunakan untuk menguji reliabilitas. Kriteria pengambilan keputusan, variabel dianggap handal atau reliabel jika nilai koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6.

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0.839	Reliabel
2	Stres Kerja(X2)	0.765	Reliabel
3	Motivasi Kerja (Y)	0.767	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0.855	Reliabel

Sumber: diolah peneliti (2025)

Tabel 4.2 diketahui bahwasanya semua variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai alpha cronbach > 0,6. Sebelumnya, seluruh variabel yang dipergunakan untuk penelitian sudah reliabel

Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Regresi berganda dipergunakan dalam memeriksa pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara bersamaan.

Tabel 4.3 Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.477	1.729		.276	.783
	X1	-.004	.087	-.002	-.041	.968
	X2	.520	.111	.500	4.695	<.001
	X3	.460	.113	.436	4.058	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: diolah peneliti (2025)

Tabel 4.3 memperlihatkan persamaan regresi yang dihasilkan:

$$Y = 0.477 + -0.004X1 + 0.520X2 + 0.460X3$$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0.477 memperlihatkan bahwasanya apabila variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), motivasi kerja (X3) berada pada nilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0.477.
- Koefisien regresi variabel beban kerja (X1) sebesar -0.004 memperlihatkan bahwasanya beban kerja akan meningkat sebesar -0.004 satuan untuk setiap satuan X1, atau beban kerja. Dengan kata lain, dengan asumsi bahwasanya variabel lain dianggap konstan, kinerja karyawan akan meningkat sebesar -0.04.
- Koefisien regresi variabel stres kerja (X2) sebesar 0.520 memperlihatkan bahwasanya peningkatan stres kerja sebesar 0.520 satuan untuk setiap satuan X2 stres kerja. Dengan kata lain, dengan asumsi bahwasanya variabel lain dianggap konstan, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.520.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0.460 memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja akan meningkat sebesar 0.460 satuan untuk setiap satuan X3 atau motivasi kerja. Dengan kata lain, dengan

26

asumsi bahwasanya variabel lain dianggap konstan, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.460.

Uji T (Parsial)

Untuk mengetahui apakah setiap variabel X mempengaruhi variabel Y secara signifikan, uji t dilaksanakan. Hasil uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.477	1.729		.276	.783
	X1	-.004	.087	-.002	-.041	.968
	X2	.520	.111	.500	4.695	<.001
	X3	.460	.113	.436	4.058	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: diolah peneliti (2025)

- Diketahui nilai t hitung untuk variabel X1 sebesar -0.041
Tentukan kriteria uji karena t hitungnya = -0.041 > t tabel = 1.996 dengan tingkat probabilitas / signifikan 0.968 < 0.05. jadi beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial
H1: Beban Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- Diketahui nilai t hitung untuk variabel X sebesar 4.695.
Tentukan kriteria uji karena t hitungnya = 4.695 > t tabel = 1.996 dengan tingkat probabilitas / signifikan < 0.001 < 0.05. jadi stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial.
H2: Stres Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- Diketahui nilai t hitung untuk variabel X3 sebesar 4.058
Tentukan kriteria uji karena t hitungnya = 4.058 > t tabel = 1.996 dengan tingkat probabilitas / signifikan < 0.001 < 0.05. jadi motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial.
H3: Motivasi Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

21

Uji F (Simultan)

Untuk menentukan signifikansi hasil analisis regresi, dilakukan uji f hasilnya (simultan) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	579.289	3	193.096	96.488	<,001 ^b
	Residual	132.083	66	2.001		
	Total	711.371	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 nilai F hitung sebesar 96.488, sementara nilai F tabel adalah 2.74. ini memperlihatkan bahwasanya F hitung > F tabel, yakni 96.488 lebih besar dari 2.74, atau nilai sig F < 0, 001 kurang dari 0.05. jika H4 diterima, sehingga disimpulkan variabel X secara simultan signifikan mempengaruhi variabel Y.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi dipergunakan untuk memperhitungkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4.6 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.814	.806	1.41466

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0.806 untuk hasil yang disesuaikan. Perihal tersebut memperlihatkan bahwasanya variabel

30

bebas Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) akan mempengaruhi sisa 80.6% Kinerja Karyawan.

Namun, variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini akan mempengaruhi sisa 19,4% Kinerja Karyawan.

Selain koefisien determinasi, juga ditemukan koefisien korelasi yang memperlihatkan hubungan antara Variabel X dan Y. Nilai korelasi ini, yang memiliki nilai R sebesar 0.902, memperlihatkan bahwasanya hubungan antara X dan Y termasuk dalam kategori yang sangat kuat.

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perolehan analisis regresi linear berganda, didapatkan bahwasanya nilai t hitung untuk variabel Beban Kerja sebesar $-0.041 < t$ -tabel sebesar 1.996, dengan nilai sig t 0.968 > 0.05 . Ini memperlihatkan bahwasanya Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan. Perihal tersebut mungkin disebabkan oleh kondisi kerja yang memadai untuk menyelesaikan tugas, beban kerja yang seimbang, dan waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan, yang memungkinkan karyawan bekerja secara efisien dan mencapai hasil yang optimal meskipun ada beban kerja. Temuan ini selaras dengan penelitian (Triatmaja & Nelwan, 2022) yang pada bahwasanya beban kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, karena faktor lain seperti motivasi, kompensasi, dan manajemen stres yang baik dapat lebih berperan dalam menentukan produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Stress Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perolehan analisis regresi linear berganda, didapatkan bahwasanya nilai t-hitung untuk variabel Stres Kerja sebesar $-4.695 < t$ -tabel sebesar 1.996, dengan nilai sig $t < 0.001 (> 0.05)$. Ini memperlihatkan bahwasanya Stres Kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan. Hal ini di sebabkan oleh Kepemimpinan organisasi yang efektif dan interaksi yang harmonis dengan rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, sehingga tidak menimbulkan stres bagi karyawan. Temuan ini selaras dengan penelitian (Nur Oktaviani et al., 2021) yang menyatakan bahwasanya stres kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, di mana stres yang tidak terkendali dapat menyebabkan kelelahan, penurunan motivasi, dan peningkatan tingkat absensi.

3. Pengaruh Motivasi kerja (X1) Terhadap kinerja karyawan

5 Berdasarkan perolehan analisis regresi linear berganda, didapatkan bahwasanya nilai t-hitung untuk variabel Motivasi Kerja sebesar $4.058 > t$ -tabel sebesar 1.996 , dengan nilai sig $t < 0.001 (< 0.05)$. perihal tersebut memperlihatkan bahwasanya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan. Pengaruh tersebut disebabkan oleh tanggung jawab yang meningkatkan motivasi diri, prestasi kerja yang diakui oleh perusahaan, dan peluang pengembangan karir yang tersedia, yang dapat mendorong karyawan untuk terus berprestasi dan berkontribusi lebih baik bagi perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Melinda Sulistyorini & Tajuddin Pogo, 2020) yang menyatakan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh yang kuat dengan peningkatan kinerja karyawan, terutama jika didukung oleh insentif yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, serta kesempatan pengembangan karier.

16 4. Pengaruh Simultan Beban kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

29 Uji F memperlihatkan bahwasanya model regresi secara keseluruhan memiliki signifikansi yang kuat, dengan nilai F-hitung sebesar $96.488 > F$ -tabel 2.74 dan nilai sig $< 0.001 (< 0.005)$. perihal tersebut memperlihatkan bahwasanya beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Pengaruh ini disebabkan oleh interaksi antara kondisi kerja yang memadai dalam menyelesaikan tugas, tuntutan tugas yang dapat menimbulkan tekanan, serta rasa tanggung jawab yang tinggi. Kondisi kerja yang baik dapat membantu mengurangi tekanan, sementara rasa tanggung jawab yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Temuan ini sejalan dengan Self-Determination Theory (SDT) yang dikembangkan oleh (Mardianty et al., 2023), yang menjelaskan bahwasanya motivasi intrinsik dan ekstrinsik berperan besar dalam meningkatkan kinerja individu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, baik dari dalam diri mereka sendiri maupun dari lingkungan kerja, akan lebih mampu mengatasi beban kerja dan stres dengan baik, sehingga tetap produktif.

1 Kesimpulan

1 Penelitian ini memperlihatkan bahwasanya stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Bukae, Luwu Utara, sedangkan beban kerja tidak memperlihatkan pengaruh signifikan. Stres yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan jika dikelola dengan baik, sementara motivasi yang didorong

oleh tanggung jawab, prestasi yang diakui, dan peluang pengembangan karier turut meningkatkan kinerja. Kondisi kerja yang mendukung dan pengelolaan motivasi yang efektif terbukti berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Temuan ini memberikan bukti bahwasanya selain beban kerja, faktor-faktor psikologis seperti stres dan motivasi menjadi kunci dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwasanya beban kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menganalisis faktor mediasi atau moderasi yang dapat mempengaruhi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan, seperti resiliensi kerja, dukungan sosial, atau gaya kepemimpinan. Dengan menambahkan variabel ini, penelitian mendatang dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai peran beban kerja dalam meningkatkan atau menghambat produktivitas karyawan.