

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA BISNIS KELUARGA VENTURA KEBUMEN

Siti Mukaromah, Parmin

Jurusan Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen (sitimukaromah2212@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Responden pada penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 55 orang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan statistika meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS 24 *for windows*. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen, serta secara simultan stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen. Pada penelitian ini variabel stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja sebesar 56,8% dan sisanya (43,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja.

Abstract

This research aims to examine the influence of job stress, work load, and work motivation toward employee performance on PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen. The population of this research is all employee in PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen with the technic of sampling is nonprobability sampling, by using all the population member as the sample of this research amount 55 participants. The technic of data collecting by spreading the questionnaire. The data analytical technic consist are validity, reliability, classic assumption test, multiple regression test, and determinant coefficient. The help tools for analyzing data is using SPSS 24 for windows.

The research results reveal that the job stress influences significantly toward employee performance, the work load influences significantly toward employee performance, and the work motivation influences significantly toward employee performance, and simultaneously, the job stress, work load, and work motivation influence significantly toward employee performance. Based on this research, job stress, work load, and work motivation can explain its influence amount 56,8% and the rest is influenced by other variables which is not include in this research.

Keywords: *job stress, work load, work motivation, performance.*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2016:67). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya, karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan proses sampai hasil kerja yang dilaksanakan untuk pencapaian tugas sesuai dengan tujuan perusahaan. Suatu keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari prestasi atau pelaksanaan kerja karyawan karena karyawan merupakan salah satu sumber daya penggerak perusahaan. Dalam perusahaan yang bergerak dibidang keuangan sumber daya manusia perusahaan maupun karyawan memerlukan suatu umpan balik atas upaya kerja mereka. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya stres kerja, beban kerja, motivasi kerja dan banyak faktor lainnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja.

Menurut Rivai (2004:108) Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir pada kondisi seorang karyawan. Menurut Robbin (2002:318) stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Munandar (2001) beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Beban kerja yang dipersepsi sebagian karyawan semakin besar sehingga menurunkan motivasi kerja.

Motivasi kerja karyawan merupakan berbagai dorongan yang muncul pada diri karyawan untuk tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik guna kemajuan organisasi kerja (Robbinns, 2011:205). Motivasi merupakan faktor penting bagi kinerja karyawan, karena motivasi sangat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu, juga terkandung upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Motivasi adalah keinginan melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan tertentu. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan berasal dari unsur-unsur yang timbul dari karyawan itu sendiri sebagai aktualisasi diri seperti, minat pekerja, kemauan, kemampuan dan tanggung jawab. Sedangkan Faktor eksternal motivasi kerja karyawan berupa kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, pendidikan, penghargaan, pelatihan kerja dan masih banyak lainnya. Selain faktor-faktor di atas penempatan karyawan pada posisi yang tepat dan pemberian deskripsi pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab karyawan pun menjadi faktor yang ikut mempengaruhi motivasi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai tanggung jawab karyawan. Pemberian motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari aspek-aspek atau dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi dan pola kepemimpinan yang diperoleh. Hal ini diharapkan dapat menciptakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang nantinya mempengaruhi kinerja.

PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen adalah perusahaan yang bergerak dalam lembaga keuangan mikro yang kegiatannya memberikan pinjaman modal tanpa jaminan untuk usaha para wanita dari keluarga berpendapatan rendah dengan tujuan mendorong pengembangan usaha mikro. Modal kerja yang diberikan adalah untuk individu tetapi dalam proses pengajuan, pencairan dan setoran harus dilakukan secara berkelompok minimal 10 wanita. Dalam pelaksanaannya, lembaga keuangan maupun organisasi manapun sangatlah membutuhkan sumber daya manusia yang unggul demi tercapainya kinerja yang baik dan berprestasi. Pada era globalisasi saat ini perkembangan bisnis keuangan sangat pesat. Banyaknya persaingan antara perusahaan merupakan salah satu faktor ketatnya persaingan dalam bisnis keuangan. Salah satu keunggulan dari PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura yaitu bunga (bagi hasil) 20% per tahun, lebih rendah dari lembaga pesaing yang sistemnya hampir sama dengan PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura

Pentingnya dalam bisnis manajemen keuangan yaitu aktivitas pemilik dan manajemen perusahaan untuk memperoleh sumber modal yang semurah-murahnya dan menggunakan seefektifitas dan seefisien mungkin untuk menghasilkan laba. PT Mitra

Bisnis Keluarga Ventura Kebumen mengalami penurunan kinerja karyawannya dengan tidak tercapainya target nasabah yang sudah ditentukan perusahaan. Berbagai upaya telah dilakukan pihak perusahaan PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen, salah satunya dengan cara melakukan sosialisasi terhadap masyarakat. Sebelum semua karyawan ke lapangan, setiap pagi selalu diadakan *briefing*, salah satunya untuk memotivasi karyawan karena di dalam *briefing* atasan selalu memberi motivasi kepada karyawan untuk selalu semangat dalam bekerja, semangat dalam mencapai target karena ketika mencapai target akan mendapatkan *profit sharing*. Mendapatkan *profit sharing* merupakan salah satu motivasi bagi karyawan untuk selalu semangat dan tanggung jawab dalam bekerja. Diberikannya motivasi kepada karyawan mempunyai tujuan untuk mendorong semangat dan gairah karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

Penggolongan karyawan atau jabatan karyawan di PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura dimulai dari bawah yaitu *account officer* (AO), Wakil Kepala Cabang (WKC), Kepala Cabang (KC), *Supervisor* (SPV) dan *Assistant Region Manager* (ARM). Semua karyawan dari berbagai jabatan tersebut bekerja keluar lapangan. Masing-masing memiliki *job description* yang harus diselesaikan sesuai waktu yang sudah ditentukan. *Account officer* tugas yang harus dilakukan adalah sosialisasi ke setiap desa yang ditargetkan, merekrut nasabah, survei rumah dan usaha nasabah, pengarahan aturan, pencairan sampai pada setoran harus sudah selesai paling lambat satu minggu termasuk melengkapi administrasi formulir-formulir hasil survei dan lain sebagainya. Termasuk penanganan nasabah yang bermasalah dengan setorannya. Untuk wakil kepala cabang tugasnya adalah membantu pekerjaan kepala cabang seperti pengesahan calon nasabah, perencanaan keuangan cabang termasuk pencairan nasabah satu minggu kedepan, cek hasil survei rumah dan usaha calon nasabah tambahan yang sudah dilakukan oleh *account officer* maksimal harus sudah selesai paling lambat satu minggu dari proses pembentukan kumpulan.

Tugas kepala cabang antara lain merencanakan keuangan cabang satu minggu kedepan, mengecek kembali hasil survei rumah dan usaha calon nasabah yang sudah dilakukan oleh *account officer*, mengesahkan calon nasabah menjadi nasabah PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura, memberi persetujuan pencairan nasabah, melakukan kunjungan kumpulan, membantu *account officer* dalam sosialisasi calon nasabah dan penanganan nasabah yang bermasalah

dengan setorannya. Tingkatan *supervisor* (SPV) harus melakukan kunjungan ke masing-masing cabang paling tidak dua kali dalam sebulan dan membuat laporan sebagai bentuk pengawasan dan penilaian cabang, mengevaluasi seluruh karyawan setiap enam bulan sekali dan melakukan kunjungan ke kumpulan dalam sehari minimal tiga kumpulan.

Banyaknya beban kerja yang diterima oleh setiap karyawan sehingga membuat karyawan menggunakan jam istirahat mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya meskipun tidak terhitung lembur. Mereka akan menyelesaikan pekerjaannya diluar jam kerja mereka dipagi hari sebelum jam kerja atau disore hari setelah jam kerja. Jika tidak dilakukan pekerjaan diluar jam kerja bisa jadi pekerjaan akan tertunda dan menumpuk sehingga membuat beban bagi karyawan.

Banyak karyawan yang merasa stres dengan banyaknya tuntutan pekerjaan yang tinggi dari perusahaan sehingga kinerja mereka menurun. Tanggung jawab yang diberikan dari perusahaan terlalu banyak, seperti mencari nasabah, pencairan ke nasabah, dan mengerjakan administrasi. Setiap karyawan harus menguasai semuanya dan harus mengerjakan dengan teliti dan tepat waktu.

Atasan selalu menekan karyawan untuk mencapai target nasabah setiap bulannya sesuai target perusahaan. Meskipun gaji yang diberikan perusahaan di atas UMR, tapi untuk jam kerja selalu melebihi batas normal. Karyawan terkadang merasa tidak nyaman dengan tekanan yang diberikannya, sehingga akan menurunkan motivasi mereka dalam bekerja. Berikut ini adalah data pencapaian target PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen.

Tabel I-1
Pencapaian Target Nasabah PT Mitra Bisnis
Keluarga Ventura Kebumen
Tahun 2015-2017

TAHU N	TARGE T	REALISA SI	PRESENTA SI
2017	950	800	84,2%
2016	Nasabah	Nasabah	77,8%
2015	900	700	88,2%
	Nasabah	Nasabah	
	850	750	
	Nasabah	Nasabah	

Sumber: data PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen 2017.

Dari tabel tersebut menerangkan bahwa target setiap tahun PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen belum pernah tercapai, di tahun 2015 PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen memperoleh

target dengan jumlah 750 Nasabah, sedangkan pada tahun 2016 mengalami penurunan target dari PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen dengan memperoleh 700 Nasabah. Pada tahun berikutnya tahun 2017 memperoleh 800 nasabah.

Mengangkat topik tentang stres kerja, beban kerja, dan motivasi sebagai tolak ukur kinerja, karena pada dasarnya setiap aktivitas kerja selalu tertuju pada hasil atau kinerja sebagai tolak ukur baik tidaknya kondisi suatu organisasi yang terjadi pada suatu perusahaan. Berdasarkan beberapa hasil survei, data terealisasinya hasil kinerja dan analisa penulis yang sudah bekerja 4 tahun di PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen tentunya penulis lebih memahami bagaimana fenomena yang terjadi pada perusahaan tersebut, sehingga penulis tertarik untuk mengangkat variabel tentang stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja sebagai tolak ukur kinerja karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen”**.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini adalah

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen ?

3. Batasan Masalah

Untuk lebih memfokuskan masalah dan menghindari hal-hal yang tidak sesuai dengan tujuan penelitian, maka penulis membatasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kantor PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen.
2. Penulis hanya membatasi pada permasalahan berikut

- a. Menurut Rivai (2004:108) Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir pada kondisi seorang karyawan. Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2006) yaitu :
- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
 - 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
 - 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
 - 4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
 - 5) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.
- b. Menurut Munandar (2001) beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Indikator Beban kerja menurut Putra (2012:22).
- 1) Target yang harus dicapai. Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mencapai target nasabah. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
 - 2) Kondisi Pekerjaan. Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat memberikan modal, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
- 3) Standar Pekerjaan. Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu
- c. Motivasi kerja karyawan merupakan berbagai dorongan yang muncul pada diri karyawan untuk tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik guna kemajuan organisasi kerja (Robbins, 2011:205). Menurut (Robbins, 2006) Motivasi dibatasi pada
- 1) Mempunyai sifat agresif.
 - 2) Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.
 - 3) Mutu pekerjaan meningkat dari hari kehari.
 - 4) Mematuhi jam kerja.
 - 5) Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan.
 - 6) Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja.
 - 7) Kesetiaan dan kejujuran.
 - 8) Terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan.
 - 9) Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi.
 - 10) Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat
- d. Menurut Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja menurut Robbin (2006) pada penulisan ini dibatasi pada :
- 1) Kualitas
 - 2) Kuantitas
 - 3) Ketepatan waktu
 - 4) Efektivitas
 - 5) Kemandirian
 - 6) Komitmen kerja

METODE PENELITIAN

1. Objek dan Subjek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah variabel stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.

Subyek penelitian ini adalah karyawan PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen

2. Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Kuisioner

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016 : 61). Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasinya karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen dengan jumlah 55 responden.

Suharsimi Arikunto (1996:120) yang menyatakan bahwa, jika jumlah subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin akan mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono 2005:91).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi (Sugiono, 2001). Peneliti ini menggunakan teknik sampling jenuh dikarenakan sampling kecil kurang dari 100 dan semua populasi digunakan sebagai responden.

Sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan kantor PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen yang berjumlah 55 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi, karena seluruh karyawan tersebut dijadikan subyek penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Suharsini Arikunto (1996:120) yang menyatakan bahwa, jika jumlah subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua

sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Teknik Pengambilan data penelitian ini menggunakan sampel jenuh untuk meminimalisir kesalahan generalisasi yaitu karyawan PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen sejumlah 55 orang dengan menggunakan SPSS 24.0.

Instrumen yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data survei ialah dengan metode kuisioner (angket), dimana metode ini digunakan untuk memperoleh data dengan mengajukan seperangkat pertanyaan maupun pernyataan tertulis kepada responden. Pertanyaan atau pernyataan yang digunakan adalah pertanyaan atau pernyataan yang telah disediakan jawabannya sehingga responden menjawab sesuai dengan keadaan yang ada. Setelah data dari penyebaran kuisioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan skala Likert. Jawaban setiap item instrumen menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiono, 2008:143).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen. Berdasarkan hasil olah data analisis kuantitatif dan pembahasan, penulis menarik bahwa pengaruh stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis pertama untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura. Berdasarkan hasil dari uji t pada variabel stres kerja, diperoleh nilai sebesar $-2,183 >$ sebesar $2,007$ dengan tingkat signifikan $0,034 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT MBK Ventura Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Yulianan (2012)

yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan
Pengujian hipotesis kedua untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura. Berdasarkan hasil dari uji t pada variabel beban kerja, diperoleh nilai sebesar $-2,159 >$ sebesar $2,007$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,036 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja karyawan maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pegawai
3. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.
Pengujian hipotesis ketiga untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura. Berdasarkan hasil dari uji t pada variabel motivasi kerja, diperoleh nilai sebesar $7,006 >$ sebesar $2,007$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000$. Hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Leonardo Agusta dan Eddy Madioono Sutanto (2017) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
Pengujian hipotesis ke empat untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen. Berdasarkan hasil uji F dalam penelitian ini diperoleh nilai sebesar $24,660$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Bisnis Keluarga ventura Kebumen, sedangkan berdasarkan hasil uji R (koefisien determinasi) diperoleh nilai sebesar $56,8$ sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen sebesar $56,8$ dan sisanya sebesar $43,2$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kinerja karyawan di PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen belum

bisa sepenuhnya dijelaskan oleh variabel stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja karena nilainya masih dibawah 100% . Diharapkan untuk penelitian kinerja karyawan di PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen selanjutnya untuk menambahkan variabel lain agar nilai koefisien determinasinya bertambah besar lagi.

5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel motivasi kerja karena mempunyai nilai koefisien regresi terbesar jika dibandingkan variabel lainnya dengan nilai *Unstandardized Coefficient B* 0.663 .

PENUTUP

1. Simpulan

Penelitian ini menguji pengaruh stres kerja, beban kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen. Adapun yang menjadi subyek penelitian ini adalah semua karyawan PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara parsial stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan probabilitas signifikan $0,034$ dan hasil perhitungan sebesar $-2,183$. Artinya semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan semakin menurun.
2. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara parsial beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan probabilitas signifikan $0,036$ dan hasil perhitungan sebesar $-2,159$. Artinya semakin tinggi beban kerja karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun.
3. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan probabilitas signifikan sebesar $0,000$ dan hasil perhitungan sebesar $7,006$. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen.
4. Berdasarkan hasil uji f yang telah dilakukan terdapat pengaruh secara simultan variabel stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan

probabilitas signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005 dan hasil perhitungan 56,8.

2. Saran

. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis memberikan beberapa saran kepada pihak manajemen PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen berupa upaya yang dapat dilakukan untuk mengurangi terjadinya rendahnya kinerja karyawan di PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen antara lain:

1. Mengingat indikator merasa stres karena tanggung jawab dan aturan yang diberikan kepada karyawan terlalu banyak merupakan jawaban yang paling tinggi dari variabel stres kerja maka sebaiknya pihak manajemen dirasa perlu mengadakan *family gathering* dan mengadakan piknik bersama untuk menetralkan pikiran.
2. Dari segi variabel beban kerja, indikator target waktu yang harus dicapai bahwa karyawan harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaannya merupakan indikator jawaban yang paling tinggi dari variabel beban kerja maka sebaiknya pihak manajemen dirasa perlu memberi arahan tentang manajemen *job des* yang jelas kepada dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Dari segi variabel motivasi kerja, indikator mutu pekerjaan saya dari hari ke hari meningkat merupakan jawaban yang paling rendah maka sebaiknya pihak atasan lebih memberikan motivasi seperti mengingatkan kembali untuk semangat dalam bekerja dan mencapai target karena ketika mencapai target akan mendapatkan *profit sharing* dan memberikan arahan mengenai pekerjaannya supaya semakin meningkat.
4. Bagi penelitian selanjutnya, masih banyak kemungkinan untuk meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen. Tujuannya adalah agar hasil penelitian dapat lebih variatif dan peneliti dapat mengetahui serta membandingkan kendala yang muncul dan dihadapi.

DAFTAR PUSTAKA

(Times New Roman 12, Regular, spasi 1, spacing before 6 pt, after 6 pt).

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 34-44.

Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399-1408.

Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta. 75

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Vol.100-125.

Hadi, Sutrisno. 2004. *metodologi Research*. Yogyakarta: Andi *Offisct*.

Handoko, T. Hani.2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga.

kedelapanbelas. Yogyakarta : BPFEEY.

_____, T. Hani.2008. *Manajemen Personalia*..Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Iskandar, S., & Sembada, G. G. (2012). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bjb Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 26-38.

Manuaba. 2000. *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Munandar. 2001. *Stres dan keselamatan Kerja, Psikologi Industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.

Mathis, Robert L dan John, H Jackson. 2006. *Human Reseource Manajemen*.

Jakarta : Salemba Empat

Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat

- Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E- Jurnal Manajemen*, 6(6), 3370-3397.
- Putra, A. S. 2012. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT WOM Finance Cabang Depok*. Institut Pertanian Bogor.
- Richard. 2010. *Coping with stress In a Changing World*. NewYork : McGraw-Hill
- Robbins Stephen P. 2002. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Jakarta: Edisi Kelima, Penerbit Erlangga,.
- _____. 2003. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, 1(1), 87-93.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penilaian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Hadi. 2004. *Metodologi Research 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Cetakan Pertama. PT Raja Grafindo Persada.
- Yuliawan, E. (2012). Pengaruh Stres dan Konflik Terhadap Kinerja pada PT. PINDAD Bandung. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil: JWEM*, 2(1).