



## Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar

Nasrani Margareth Sitorus<sup>1\*</sup>, Elperida Sinurat<sup>2</sup>, Tiur Rajagukguk<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Methodist Indonesia, Indonesia

Korespondensi penulis: [nasranimargarethsitorus25@gmail.com](mailto:nasranimargarethsitorus25@gmail.com)

**Abstract:** The success of an organization depends on its ability to manage the various resources it has. This study aims to determine the effect of work stress, workload and motivation on employee performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar. This study uses quantitative research. The sample in this study was 71 respondents. Based on the results of the *t* hypothesis test, the work stress *t*-test value was obtained  $0.213 < t \text{ table } 1.996$ , and a significance value of  $0.832 > 0.05$ , so partially work stress has a positive and insignificant effect on employee performance, the workload *t*-test value is  $1.641 < t \text{ table } 1.996$ , and a significance value of  $0.106 > 0.05$ , so partially workload has a positive and insignificant effect on employee performance, the motivation *t*-test value is  $8.621 > t \text{ table } 1.996$ , and a significance value of  $0.000 < 0.05$ , so partially motivation has a positive and significant effect on employee performance. Based on the results of the *F* hypothesis test, the *F*count value is  $56.274 > 2.74$  and the significance value of *F* is  $0.000 < 0.05$ , so simultaneously work stress, workload and motivation have a significant effect on employee performance. Based on the results of the determination coefficient analysis, the Adjusted R-Square value is 0.703 or 70.3%, meaning that the effect of work stress, workload and motivation on employee performance is 70.3%

**Keywords:** Employee performance, Motivation, Work stress, Workload

**Abstrak:** Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kemampuannya dalam mengelola berbagai sumber daya yang dimilikinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 71 responden. Berdasarkan hasil uji hipotesis *t*, diperoleh nilai *t*-hitung stres kerja  $0,213 < t \text{ tabel } 1,996$ , dan nilai signifikansi  $0,832 > 0,05$ , sehingga secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, nilai *t*-hitung beban kerja  $1,641 < t \text{ tabel } 1,996$ , dan nilai signifikansi  $0,106 > 0,05$ , sehingga secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, nilai *t*-hitung motivasi  $8,621 > t \text{ tabel } 1,996$ , dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis *F*, diperoleh nilai *F*hitung sebesar  $56,274 > 2,74$  dan nilai signifikansi *F* sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga secara simultan stres kerja, beban kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,703 atau 70,3%, artinya pengaruh stres kerja, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 70,3%

**Kata kunci:** Kinerja karyawan, Motivasi, Stres kerja, Beban kerja

### 1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). SDM senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberi kontribusi kearah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau pegawai dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang professional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi.

Peningkatan sumber daya manusia yang terstruktur dan berbasis kebutuhan serta berkesinambungan merupakan kepentingan utama organisasi untuk menciptakan suatu bentuk

kegiatan pengelolaan sumber daya manusia. Kegiatan ini berfungsi sebagai instrumen peningkatan sumber daya manusia yaitu, beberapa fungsi organisasi tujuannya adalah untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan pegawai yang berkualitas. Salah satu cara dalam menghadapi persaingan antar organisasi yang semakin ketat yaitu dengan memberdayakan dan menggali potensi SDM yang dimiliki pegawai suatu organisasi. Sumber daya manusia dimiliki organisasi tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila tidak adanya dukungan dari pegawai yang mempunyai kinerja yang optimal.

Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderatif bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai. Pada dampak negatif stres tingkat tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang kritis. Stres kerja memungkinkan para pegawai menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman, stres kerja juga dapat menyebabkan kebosanan, ketidakhadiran dan apatis di tempat kerja yang menyebabkan kinerja pegawai yang buruk.

Beban kerja dapat bervariasi tergantung pada posisi, jabatan, dan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai. Penting bagi seorang pegawai dan organisasi untuk memahami beban kerja dengan baik untuk mengelola waktu dan sumber daya secara efisien guna mencapai hasil kerja yang optimal. Jika beban kerja tidak diatur dengan baik, dapat berdampak negatif pada kesehatan dan kinerja pegawai serta efisiensi dan produktivitas keseluruhan organisasi. Manajemen beban kerja yang tepat menjadi penting dalam konteks produktivitas dan kesejahteraan pegawai dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik dengan tujuan individu. Hubungan antara motivasi kerja serta kinerja pegawai sangat kuat. Organisasi yang memberikan perhatian khusus pada motivasi pegawai, seperti melalui pengakuan, otonomi dalam bekerja, serta kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan, cenderung memiliki pegawai yang tetap termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa terdapat permasalahan yang timbul dalam evaluasi kinerja, terutama karena mengabaikan kritik atau keluhan, yang diberikan pada pelanggan. Keluhan pelanggan yang terjadi di PDAM Tirtauli masih sering terjadi dan sering kali berulang pada satu masalah yang sama. Kritik yang disampaikan oleh pelanggan, baik melalui formal maupun informal, sering tidak ditanggapi dengan serius. Adanya keluhan pelanggan ini melitinkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan masih belum baik di dalam perusahaan yang membuat pelanggan tidak puas terhadap pelayanan yang disediakan.

Pengabaian kritik ini juga menunjukkan bahwa pegawai tidak memiliki tanggung jawab penuh terhadap tugasnya atau tidak didorong untuk menangani kritik secara serius. Akibat daripada itu masih terdapat keluhan-keluhan pelanggan, hal ini menandakan bahwa pemenuhan kuantitas kerja dari perusahaan ini belum tercapai dengan baik sehingga masih terdapat permasalahan yang belum terselesaikan dari para pelanggan.

Ketika keluhan pelanggan tidak segera ditangani atau memerlukan waktu yang sangat lama untuk mendapatkan solusi, hal ini menunjukkan adanya kekurangan pemenuhan tanggung jawab pegawai yang seharusnya bertanggung jawab untuk menangani masalah tersebut dengan tepat waktu. Proses yang lambat ini sering kali disebabkan oleh kurangnya kecepatan, ketelitian, atau inisiatif dalam bertindak, kurangnya kerja sama antar para pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka di dalam perusahaan juga menjadi faktor dari kurangnya kinerja pegawai sehingga masih terdapat keluhan dari para pelanggan. Permasalahan tersebut yang menjadi indikasi bahwa kinerja pegawai di lini depan pelayanan belum optimal, sehingga hal ini mempengaruhi hasil kerja atau efisiensi kerja pegawai PDAM Kota Pematangsiantar. Pada penelitian terdahulu juga masih terdapat ketidakkonsistenan hasil, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian kembali dengan melakukan pengujian variabel stres kerja, beban kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

### **Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, motivasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar.

## **2. METODE**

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dapat diartikan sebagai pendekatan penelitian yang menggunakan data berupa numerik atau angka yang kemudian diolah dengan metode statistik. Pengolahan data dalam penelitian ini dibantu dengan program SPSS versi 25. Pengumpulan data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Peneliti

melakukan observasi dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PDAM Tirtauli Pematangsiantar yang diukur menggunakan skala Likert untuk mendapatkan data primer. Data sekunder pada penelitian ini berupa laporan kinerja PDAM Tirtauli Pematangsiantar.

Populasi pada penelitian sebanyak 242 orang yang merupakan pegawai tetap. Peneliti menggunakan teknik simple random sampling dalam pengambilan sampel, dimana sampel diambil secara acak dan seluruh populasi mendapatkan peluang yang sama untuk terpilih. Jumlah sampel penelitian ini sebesar 71 pegawai yang ditentukan berdasarkan rumus Slovin dalam (Zinni et al., 2021) sebagai berikut :

$$\begin{aligned}n &= N / 1 + N(e)^2 = 242 / 1 + 242 (0,1)^2 \\&= 242 / 3,42 \\&= 70,76 \text{ dibulatkan } 71\end{aligned}$$

Penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda karena jumlah variabel independen lebih dari satu. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen terdiri dari stres kerja ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel dependen. Maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e \text{ Keterangan :}$$

$Y$  = kinerja karyawan

$\alpha$  = konstanta

$\beta_{1,2,3,4}$  = koefisien regresi

$X_1$  = stres kerja

$X_2$  = beban kerja

$X_3$  = motivasi

$e$  = standar *error*

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan mengukur valid atau tidaknya item pernyataan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung pada setiap item pernyataan melebihi nilai  $r$  tabel sebesar 0,233, sehingga semua item pernyataan dapat dikatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian.

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap item-item pernyataan yang ada dalam kuesioner.

**Tabel 1.** Uji Reliabilitas

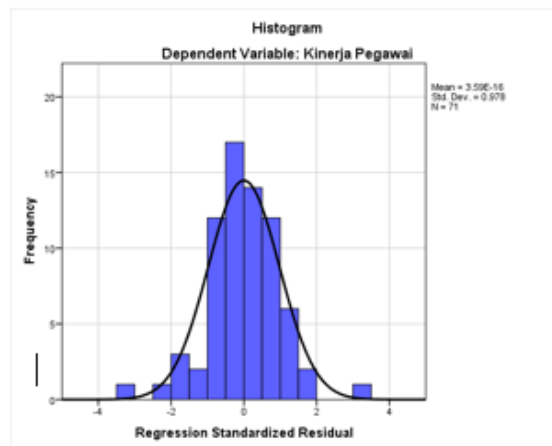
Variabel	<i>N of Items</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja	8	0.712	Reliabel
Beban Kerja	6	0.959	Reliabel
Motivasi	8	0.850	Reliabel
Kinerja Pegawai	8	0.754	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Tabel hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis 0,60 sehingga semua item pada variabel penelitian dikatakan reliabel. Maka dapat diartikan responden menjawab semua pernyataan kuesioner secara konsisten.

## Uji Normalitas

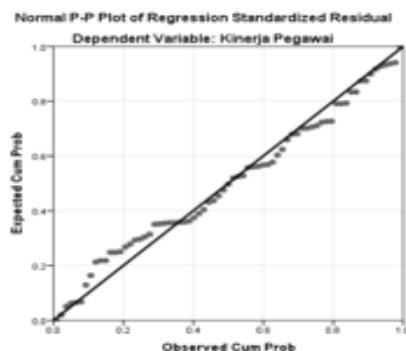
Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data.



**Gambar 1.** Normalitas dengan Kurva Histogram

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan hasil tampilan kurva histogram diatas dapat terlihat bahwa kurva berbentuk lonceng, hal ini menunjukkan bahwa data penelitian ini berdistribusi dengan normal.



**Gambar 2.** Uji Normalitas Probability Plot

*Sumber: Data diolah penulis, 2025*

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terlihat data menyebar cukup dekat dari garis diagonal, dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data berdistribusi normal.

**Tabel 2.** Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11909582
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.072
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.188 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

*Sumber: Data diolah penulis, 2025*

## Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel memiliki gejala multikorelasi atau tidak.

**Tabel 3.** Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	7.678	2.191		3.504	.001	
	Stres Kerja	.012	.056	.014	.213	.832	1.078
	Beban Kerja	.193	.118	.145	1.641	.108	1.833
	Motivasi	.059	.076	.748	8.621	.000	1.764

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber: Data diolah penulis, 2025*

Berdasarkan tabel nilai *tolerance* dari masing-masing variabel bebas adalah sebesar 0.928, 0.546, dan 0.567, dan nilai VIF masing-masing variabel bebas sebesar 1.078, 1.833, dan 1.764 nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menunjukkan bahwa variabel tidak sama untuk semua pengamatan.

**Tabel 4.** Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.430	.746		1.916	.060
	Stres Kerja	.006	.019	.007	.291	.772
	Beban Kerja	.193	.118	.145	1.641	.106
	Motivasi	-.039	.026	-.047	-1.501	.138

a. Dependent Variable: abs\_res

*Sumber: Data diolah penulis, 2025*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai sig masing-masing variabel bebas yaitu 0.772, 0.106, dan 0.138 > 0.005, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Linear Berganda

**Tabel 5.** Hasil Analisis Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.678	2.191		3.504	.001
	Stres Kerja	.012	.056	.014	.213	.832
	Beban Kerja	.193	.118	.145	1.641	.106
	Motivasi	.658	.076	.746	8.621	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber: Data diolah penulis, 2025*

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,678 + 0,012X_1 + 0,193X_2 + 0,658X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 7,678 yang berarti jika variabel stres kerja, beban kerja, motivasi bernilai 0, maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 7,678.
- Koefisien regresi stres kerja sebesar 0,012 yang berarti jika stres kerja meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,012 satuan.

- c. Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,193 yang berarti jika beban kerja meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,193 satuan.
- d. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,658 yang berarti jika motivasi meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,658 satuan.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

**Tabel 6.** Hasil Uji-t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.678	2.191		3.504
	Stres Kerja	.012	.056	.014	.832
	Beban Kerja	.193	.118	.145	.106
	Motivasi	.658	.076	.746	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber: Data diolah penulis, 2025*

Berdasarkan pada table dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel stres kerja sebesar  $0,213 < t$  tabel 1,996, dan nilai signifikansi sebesar  $0,832 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel beban kerja sebesar  $1,641 < t$  tabel 1,996, dan nilai signifikansi sebesar  $0,106 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel motivasi sebesar  $8,621 > t$  tabel 1,996, dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

**Tabel 7.** Hasil Uji-F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	792.055	3	264.018	56.274
	Residual	314.340	67	4.692	
	Total	1106.394	70		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

*Sumber: Data diolah penulis, 2025*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar  $56,274 > 2,74$  dan nilai signifikansi F  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan/bersama-sama stres kerja, beban kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 8.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 <sup>a</sup>	.716	.703	2.16602

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja, Motivasi  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber: Data diolah penulis, 2025*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* sebesar 0,703 atau 70,3%, yang berarti pengaruh stres kerja, beban kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 70,3%, sedangkan sisanya 29,7% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja.

### Pembahasan

#### a. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung stres kerja sebesar  $0,213 < t$  tabel 1,996, dan nilai signifikansi sebesar  $0,832 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja sering kali dianggap sebagai faktor yang menurunkan kinerja pegawai, namun dalam Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar kasus, stres kerja justru berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat terjadi karena adanya kemampuan individu dalam mengelola tekanan dan tantangan di lingkungan kerja secara efektif. Selama stres berada dalam batas yang masih dapat ditoleransi dan dikelola dengan baik, maka tidak selalu menjadi hambatan bagi kinerja, bahkan bisa menjadi kekuatan yang mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal. Hasil penelitian tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harmen dkk. (2024:132) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Hasil penelitian juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani dan Brilliana (2023:64)) yang menyatakan bahwa stres kerja

memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kota Magelang.

b. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung variabel beban kerja sebesar  $1,641 < t$  tabel 1,996, dan nilai signifikansi sebesar  $0,106 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang tinggi sering diasumsikan sebagai penyebab menurunnya kinerja pegawai. Dalam Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar beban kerja berpengaruh positif walaupun tidak signifikan terhadap kinerja, pegawai mampu tetap bekerja secara efektif dan efisien meskipun harus menangani banyak tugas, selama mereka memiliki perencanaan yang matang dan pemahaman yang baik terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu dkk. (2024:1149) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kota Probolinggo. Hasil penelitian juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Atika dkk. (2023:236) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Siak Pekanbaru.

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung variabel motivasi sebesar  $8,621 > t$  tabel 1,996, dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi menjadi pendorong utama bagi individu untuk menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh, menjaga konsistensi, dan bahkan rela berusaha lebih keras dari yang dibutuhkan. Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar merasa bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Hal ini tentu berdampak positif terhadap hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Selain itu, motivasi juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, loyalitas, dan keterlibatan dalam pekerjaan, yang pada akhirnya memperkuat produktivitas dan kontribusi terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri dkk. (2024:22) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kota Surakarta. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Euis dkk. (2024:60) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Billy Indonesia.

#### 4. PENUTUP

##### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung variabel stres kerja sebesar  $0,213 < t$  tabel 1,996, dan nilai signifikansi sebesar  $0,832 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung variabel beban kerja sebesar  $1,641 < t$  tabel 1,996, dan nilai signifikansi sebesar  $0,106 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung variabel motivasi sebesar  $8,621 > t$  tabel 1,996, dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- d. Berdasarkan hasil uji hipotesis f diperoleh nilai F hitung sebesar  $56,274 > 2,74$  dan nilai signifikansi  $F 0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan/bersama-sama stres kerja, beban kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- e. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* sebesar 0,703 atau 70,3%, yang berarti pengaruh stres kerja, beban kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 70,3%, sedangkan sisanya 29,7% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja.

##### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka beberapa saran bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

- a. Perusahaan perlu mengambil langkah-langkah strategis yang berfokus pada kesejahteraan pegawai. Salah satu cara utama adalah menciptakan lingkungan kerja yang positif, terbuka, dan saling mendukung, di mana pegawai merasa dihargai dan nyaman. Selain itu, pembagian beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan masing-masing individu agar tidak menimbulkan tekanan berlebihan yang dapat memicu stress. Mengadakan latihan manajemen stress dan pengembangan diri dapat membekali pegawai dengan keterampilan untuk menghadapi tekanan secara sehat dan produktif. Terakhir, komunikasi yang terbuka antara manajemen dan pegawai sangat diperlukan agar setiap permasalahan dapat dan diselesaikan lebih cepat.

- b. Perusahaan perlu mendistribusikan tugas secara adil dan mempertimbangkan kapasitas individu, agar tidak terjadi kelebihan tanggung jawab pada satu pihak saja. Perusahaan dapat menyusun jadwal kerja yang realistis dan memberikan tenggat waktu yang wajar agar pegawai tidak merasa tertekan. Pemberian ruang untuk istirahat yang cukup dan fleksibilitas dalam menyelesaikan tugas juga dapat membantu pegawai bekerja lebih efisien tanpa merasa terbebani.
- c. Perusahaan sebaiknya menjaga kestabilan dalam memotivasi pegawai dengan memberikan apresiasi atas pencapaian pegawai, baik melalui penghargaan, insentif, maupun pengakuan secara lisan yang membangkitkan rasa dihargai. Perusahaan juga dapat menetapkan tujuan kerja yang jelas dan menantang agar pegawai merasa memiliki arah serta semangat untuk berkembang. Menciptakan suasana kerja yang positif, memberikan kejelasan peran, serta membuka peluang untuk berkembang, perusahaan dapat menjaga motivasi pegawai tetap stabil dan bahkan meningkat, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja dan loyalitas terhadap perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dwil Laksono, Wahyu, Haris, R. Abdul, & Widayanto, Mutinda Teguh. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*.
- Harmen, Hilma, & Indriani, Riza. (2024). Analisis Pengaruh Locus of Control, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. *Jurnal Ekonika*.
- Indrawati, R., & Sugiharto, B. (2022). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 3(2), 88–97.
- Lestari, Euis Nurzakiah, & Febrian, Wenny Desty. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Billy Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*.
- Maulida, S., & Darmawan, D. (2021). Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 12–20.
- Nugroho, A., & Prasetyo, T. (2023). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Work From Home. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 7(1), 55–66.
- Permatasari, D., & Handayani, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 11(2), 122–130.
- Putri, N. A., & Hidayat, R. (2022). Peran Mediasi Motivasi dalam Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 45–53.

- Sari, Y., & Lestari, R. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(3), 34–42.
- Triatmajaya, I. Dewa Rai Indra, Nelwan, Olivia S., & Lengkong, Victor P.K. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*.