

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA TOKO MAHKOTA DI NGAWI

Amaranila Prehastanti *¹
Riska Fii Ahsani²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

*e-mail: amaranilaprehastanti@gmail.com¹ riskafii@gmail.com²

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada Toko Mahkota di Ngawi. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 43 responden. Pengumpulan data akan dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan print out. Kuesioner akan disebarkan 43 responden yang merupakan karyawan Toko Mahkota di Ngawi. Teknik analisis data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan bantuan alat analisis data statistik dan statistika program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of workload and work stress on employee performance with motivation as a mediating variable at the Mahkota Store in Ngawi. The sampling technique in this study used a saturated sample technique with a sample size of 43 respondents. Data collection will be carried out by distributing questionnaires with print outs. The questionnaire will be issued to 43 respondents who are employees of the Mahkota Store in Ngawi. The data analysis technique used is primary data using the help of statistical data analysis tools and the SPSS statistical program. The results of this study indicate that workload has a significant effect on motivation, work stress has a significant effect on work motivation, workload has a significant effect on employee performance, work stress has a significant effect on employee performance, work motivation has a significant effect on employee performance, workload has a positive effect on employee performance through motivation, work stress has a positive effect on employee performance through motivation.

Keywords: Workload, Job Stress, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi aset terpenting dalam perusahaan yakni sebagai penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan sangat erat hubungannya dengan kinerja sumber daya manusianya. Menurut Dewi *et al.*, (2023) karyawan adalah pemain kunci dalam proses manufaktur organisasi. Salah satu tujuan organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi adalah kinerja karyawan yang optimal. Dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara, (2013:67) kinerja adalah hasil pencapaian seorang karyawan atas kualitas dan kuantitas pekerjaannya selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang ditugaskan kepadanya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah beban kerja, stres kerja, dan motivasi.

Toko Mahkota ini berada di Kabupaten Ngawi, Toko Mahkota telah berdiri sejak tahun 2000. Awalnya adalah wartel yang menjual alat tulis, kemudian berkembang menjadi toko yang

menjual berbagai macam barang dan produk seperti aksesoris, *make up*, pakaian, sandal, sepatu, mainan, *baby shop*, alat tulis sekolah, kebutuhan pokok, *snack*, perabotan, perawatan tubuh, wajah, dll. Pada akhirnya sekarang Toko Mahkota memiliki 4 cabang yaitu Toko Mahkota 1, Toko Mahkota 2, Toko Mahkota 3, dan Toko Mahkota 4. Pemilik Toko Mahkota juga memiliki usaha makanan ayam geprek yang berada yang bersebelahan dengan Toko Mahkota 1 ada juga Mahkota *Craft* yang menjual macam-macam hiasan seperti bunga palsu, figura dan lainnya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja menurut UU Kesehatan No. 36 Tahun 2009 adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Menurut Koesomowidjojo, (2017:21) Beban kerja adalah proses dalam penetapan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun atau jangka waktu tertentu.

Selain faktor beban kerja, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu stres kerja. Menurut Harahap & Nasution, (2023) stres kerja adalah keadaan ketegangan yang menghasilkan lingkungan fisik dan psikologis yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kondisi umum karyawan.

Selain beban kerja dan stres kerja motivasi juga mempengaruhi kinerja. Menurut Yanti & Darsana, (2024) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suseno, Kirana, dan Lukitaningsih (2021) dan Istanti, Negoro, dan Daengs (2021) yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut tidak sejalan dengan penelitian Siregar, Hetami, dan Bharata (2021) dan Rianda dan Winarno (2022), bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil temuan sebelumnya tersebut menunjukkan bahwa, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan masih terjadi *research gap*.

Berdasarkan observasi yang sudah dilakukan dengan wawancara salah satu karyawan Toko Mahkota didapatkan informasi bahwa. Sistem jam kerja pada Toko Mahkota dibagi menjadi dua shift yaitu shift pagi pukul 06.30-15.00 dan shift siang 12.00-20.30. Toko Mahkota 1 memiliki 13 karyawan, Toko Mahkota 2 memiliki 10 karyawan, Toko Mahkota 3 memiliki 10 karyawan, dan Toko Mahkota 4 yang memiliki 10 karyawan. Total seluruh karyawan yaitu 43 orang karyawan. Jumlah karyawan tersebut terbagi menjadi beberapa bagian yaitu sebagian sebagai kasir, sebagian sebagai admin yang bekerja untuk menginput barang dan sebagian sebagai *display* yang bekerja untuk mengisi barang di etalase namun, terkadang bagian kasir juga disuruh untuk membantu mengangkat barang ketika ada barang baru yang tiba. Hal itu memicu tekanan dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan hingga berdampak pada tingkat kerja karyawan. Adapun faktor lain yang menimbulkan stres kerja antara partner kerja yang tidak bisa bekerjasama, adanya sifat iri terhadap karyawan lain karena gaji karyawan kasir, admin dan *display* tidak ada bedanya padahal ada karyawan yang bekerja bukan hanya satu bagian saja. Terdapat beberapa masalah terkait kemampuan kerja karyawan di antaranya yaitu kemampuan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan kemampuan karyawan dalam bekerja sama antar karyawan yang masih rendah ditandai dengan saling mengandalkan orang lain ketika itu yang merupakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, rendahnya kemampuan dalam menguasai pekerjaan hal tersebut menimbulkan stres bagi karyawan. Terdapat masalah disebabkan oleh adanya penugasan ganda yang dilakukan oleh atasan dengan berbeda perintah yang menyebabkan karyawan bingung. Dari indikasi-indikasi tersebut didapatkan informasi bahwa kurangnya koordinasi tugas yang harus disampaikan kepada karyawan, hal ini terjadi karena kurangnya komunikasi yang tidak baik, selain itu faktor dari luar pekerjaan juga bisa menimbulkan stres hingga dapat memicu rendahnya kinerja karyawan.

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan seharusnya seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari karyawan itu sendiri. Kondisi ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwanty *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Herdyanti & Muzakki, (2020) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres yang terlalu lama dialami oleh karyawan akan menjadi kerugian bagi perusahaan. Kondisi ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahaputra & Ardana (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanti & Darsana, (2024) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memberikan kinerja yang lebih optimal dibandingkan karyawan dengan motivasi kerja rendah akan menimbulkan kemungkinan sumber daya manusia tidak bersemangat kerja dan kinerja menurun. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ugiwisa, (2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Trianingrat & Supartha (2020) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi, karena motivasi mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwanty *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Vaulina, (2023) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi.

Beban kerja memicu perasaan stres pada karyawan. Individu mengalami beban atau tugas berat dan individu tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan, maka tubuh akan merespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut sehingga mengalami stres. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahaputra & Ardana (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanti & Darsana, (2024) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang tersebut peneliti ingin mengetahui pengaruh mediasi variabel motivasi pada beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui judul **"PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA TOKO MAHKOTA DI NGAWI"**.

METODE

Ruang lingkup penelitian ini adalah survei. Pada Toko Mahkota di Ngawi memiliki cabang yaitu Toko Mahkota 1, Toko Mahkota 2, Toko Mahkota 3, dan Toko Mahkota 4. Alasan pemilihan lokasi ini adalah untuk mengetahui bagaimana beban kerja dan stres kerja dengan motivasi sebagai mediasi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi serta sudah tersedianya izin untuk melakukan penelitian. Jenis data dalam penelitian adalah data kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Toko Mahkota di Ngawi sebanyak 43 karyawan. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah metode Nonprobability Sampling dengan Sampling Jenuh. Dengan demikian maka seluruh populasi yang berjumlah sebanyak 43 orang merupakan responden yang akan diteliti dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Item Kuesioner	<i>p-value</i> (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa untuk kuesioner X1.1 sampai dengan X1.4 diperoleh nilai signifikansi (*p-value*) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel beban kerja valid.

Uji Validitas Variabel Stress Kerja

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja

Item Kuesioner	<i>p-value</i> (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa untuk kuesioner X2.1 sampai dengan X2.7 diperoleh nilai signifikansi (*p-value*) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel stres kerja valid.

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item Kuesioner	<i>p-value</i> (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
Z.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Z.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Z.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Z.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Z.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Z.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Z.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Z.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa untuk kuesioner Z.1 sampai dengan Z.8 diperoleh nilai signifikansi ($p\text{-value}$) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel motivasi kerja (Z) valid.

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Kuesioner	$p\text{-value}$ (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa untuk kuesioner Y.1 sampai dengan Y.6 diperoleh nilai signifikansi ($p\text{-value}$) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel kinerja karyawan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,908	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,919	Reliabel
Motivasi (Z)	0,880	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,805	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel di atas diketahui *Cronbach's Alpha* dari tiap komponen lebih besar 0,60 dapat dinyatakan semua pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel atau konsisten.

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.33207632
Most Extreme Differences	Absolute	0,099
	Positive	0,048
	Negative	-0,099
Test Statistic		0,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *asyp.sig (2-tailed) p-value* lebih besar dari 0,05 yaitu = 0,200 > 0,05. Pada tabel tersebut digunakan nilai dari *Asymp Sig. (2 tailed)* untuk dibandingkan dengan nilai ketetapan ($\alpha = 0,05$). Dari nilai *Asymp,Sig. (2 Tailed)* sebesar 0,200 artinya bahwa residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas). Dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian untuk regresi sederhana ini berdistribusi normal. Data ini dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0,545	1,835	Bebas masalah multikolinearitas
2	Stres Kerja (X2)	0,523	1,911	Bebas masalah multikolinearitas
3	Motivasi (Z)	0,401	2,494	Bebas masalah multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari tabel di atas hasil menunjukkan nilai tolerance variabel X1 Hasil menunjukkan nilai tolerance variabel X1 (beban kerja) = 0,545, X2 (stres kerja) = 0,523 dan Z (motivasi) = 0,401 > 0,10 dan nilai VIF X1 (beban kerja) = 1,835, X2 (stres kerja)= 1,911 dan Z (motivasi kerja) = 2,494 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 8. Hasil uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	0.04267
Cases < Test Value	21
Cases >= Test Value	22
Total Cases	43
Number of Runs	25
Z	0,621
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,534
a. Median	

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil nilai signifikansi (*p-value*) *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,534 > 0,05 (keadaan yang tidak signifikan) hal ini berarti tidak terjadi autokorelasi (bebas autokorelasi).

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t Persamaan 1

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,468	2,235		2,895	0,006
	Beban Kerja (X1)	0,671	0,186	0,426	3,615	0,001
	Stres Kerja (X2)	0,442	0,113	0,460	3,907	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2024

1. Diperoleh *p-value* (signifikansi) = 0,001 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja
2. Diperoleh *p-value* (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

Tabel 10. Hasil Uji t Persamaan 2

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,542	1,119		3,166	0,003
	Beban Kerja (X1)	0,291	0,097	0,280	2,992	0,005
	Stres Kerja (X2)	0,188	0,060	0,297	3103	0,004
	Motivasi Kerja (Z)	0,299	0,072	0,454	4,154	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2024

1. Diperoleh *p-value* (signifikansi) = 0,005 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Diperoleh *p-value* (signifikansi) = 0,004 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Diperoleh *p-value* (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F Persamaan 1

		ANOVA^a				
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	550,921	2	275,460	29,873	0,000 ^b
	Residual	368,847	40	9,221		
	Total	919,767	42			

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 29,873 dengan nilai signifikansi (*p. value*) sebesar 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha

diterima, artinya model tepat dalam memprediksi yaitu jika X1 (beban kerja) dan X2 (stres kerja) terhadap variabel terikat motivasi kerja (Z).

Tabel 12. Hasil Uji F Persamaan 2

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	325,148	3	108,383	56,718	0,000 ^b
	Residual	74,526	39	1,911		
	Total	399,674	42			

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 56,718 dengan nilai signifikansi (*p. value*) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model tepat dalam memprediksi yaitu X1 (beban kerja), X2 (stres kerja) dan Z (motivasi kerja) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Koefisien determinasi (R²)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien determinasi (R²) Persamaan 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,774 ^a	0,599	0,579	3,037

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) untuk model ini adalah sebesar 0,579 artinya besarnya sumbangan pengaruh independen jika X1 (beban kerja) dan X2 (stres kerja) terhadap Z (motivasi kerja) sebesar 57,9%. Sisanya $(100\% - 57,9\%) = 42,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien determinasi (R²) Persamaan 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,902 ^a	0,814	0,799	1,382

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) untuk model ini adalah sebesar 0,799, artinya besarnya sumbangan pengaruh independen X1 (beban kerja), X2 (stres kerja) dan Z (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 79,9 %. Sisanya $(100\% - 79,9\%) = 20,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Hasil analisis regresi linier berganda I

Tabel 15. Hasil analisis regresi linier berganda I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,468	2,235		2,895	0,006
	Beban Kerja (X1)	0,671	0,186	0,426	3,615	0,001
	Stres Kerja (X2)	0,442	0,113	0,460	3,907	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel di atas diperoleh Persamaan Regresi :

$$Y = 6,468 + 0,671 X1 + 0,442 X2$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

a= 6,468 (positif)

artinya jika X1 (beban kerja) dan X2 (stres kerja) konstan maka Z (motivasi kerja) adalah positif. b1= 0,671 Beban kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, artinya : jika beban kerja meningkat maka Z (motivasi kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel jika X2 (stres kerja) konstan/tetap.

b2= 0,442 Stres kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, artinya: jika stres kerja meningkat maka Z (motivasi kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel jika X1 (beban kerja) konstan/tetap.

Hasil analisis regresi linier berganda II

Tabel 16. Hasil analisis regresi linier berganda II

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	3,542	1,119		3,166	0,003
Beban Kerja (X1)	0,291	0,097	0,280	2,992	0,005
Stres Kerja (X2)	0,188	0,060	0,297	3,103	0,004
Motivasi Kerja (Z)	0,299	0,072	0,454	4,154	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel di atas diperoleh Persamaan Regresi :

$$Y = 3,542 + 0,291 X1 + 0,188 X2 + 0,299 Z$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

a= 3,542 (positif)

artinya jika X1 (beban kerja), X2 (stres kerja) dan Z (motivasi kerja) konstan maka Y (kinerja karyawan) adalah positif.

b1= 0,291 Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

artinya : jika beban kerja meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X2 (stres kerja) dan Z (motivasi kerja) konstan/tetap.

b2= 0,188 Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

artinya: jika stres kerja meningkat/semakin baik maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (beban kerja) dan Z (motivasi kerja) konstan/tetap.

b3=0,299 Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

artinya : jika motivasi kerja meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (beban kerja), X2 (stres kerja) dan Z (motivasi kerja) konstan/tetap.

Uji Sobel

Tabel 17. Hasil Uji Sobel Koefisien Regresi 1

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	6,468	2,235		2,895	0,006
Beban Kerja (X1)	0,671	0,186	0,426	3,615	0,001
Stres Kerja (X2)	0,442	0,113	0,460	3,907	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 18. Hasil Uji Sobel Koefisien Regresi 2

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	3,542	1,119		3,166	0,003
Beban kerja (X1)	0,291	0,097	0,280	2,992	0,005
Stres kerja (X2)	0,188	0,060	0,297	3,103	0,004
Motivasi kerja (Z)	0,299	0,072	0,454	4,154	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2024

- a. Pengaruh X1 (beban kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) dengan Z (motivasi kerja) sebagai variabel intervening (mediasi)

Hasil analisis Sobel Test diperoleh t hitung $2,733 > t$ tabel $(0,025; 41) = 2,01954$ maka dapat disimpulkan bahwa Z (motivasi kerja) memediasi pengaruh X1 (beban kerja) terhadap Y (kinerja karyawan), sehingga H6 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh X1 (beban kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) karyawan toko Mahkota di Ngawi dengan Z (motivasi kerja) sebagai variabel mediasi terbukti kebenarannya.

- b. Pengaruh X2 (stres kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) dengan Z (motivasi kerja) sebagai variabel intervening (mediasi)

Hasil analisis Sobel Test diperoleh t hitung $2,806 > t$ tabel $(0,025; 41) = 2,01954$ maka dapat disimpulkan bahwa Z (motivasi kerja) memediasi pengaruh X2 (stres kerja) terhadap Y (kinerja karyawan), sehingga H6 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh X2 (stres kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) karyawan toko Mahkota di Ngawi dengan Z (motivasi kerja) sebagai variabel mediasi terbukti kebenarannya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Toko Mahkota di Ngawi. Hal ini berdasarkan uji hipotesis (uji t) bahwa variabel beban kerja (X1) diketahui nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Toko Mahkota di Ngawi. Hal ini berdasarkan uji hipotesis (uji t) bahwa variabel stres kerja (X2) diketahui nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Mahkota di Ngawi. Hal ini berdasarkan uji hipotesis (uji t) bahwa variabel beban kerja (X1) diketahui nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Mahkota di Ngawi. Hal ini berdasarkan uji hipotesis (uji t) bahwa variabel beban stres kerja (X2) diketahui nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Mahkota di Ngawi. Hal ini berdasarkan uji hipotesis (uji t) bahwa variabel motivasi (Z) diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada Toko Mahkota di Ngawi. Hal ini berdasarkan uji sobel bahwa variabel beban kerja (X1) diketahui nilai t hitung $2,733 > t$ tabel $(0,025; 41) = 2,01954$. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada Toko Mahkota di Ngawi. Hal ini berdasarkan uji sobel bahwa variabel stres kerja (X2) diketahui nilai hitung $2,806 > t$ tabel $(0,025; 41) = 2,01954$.

Saran

Dari pembahasan dan kesimpulan di atas maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Agar variabel beban kerja tidak menurunkan kinerja karyawan toko Mahkota di Ngawi, maka toko Mahkota sebaiknya selalu memperhatikan kondisi pekerjaan yang di lakukan karyawan, menjaga target pekerjaan apakah sudah sesuai, memperhatikan penggunaan waktu, menjaga standar pekerjaan sudah sesuai.

2. Agar variabel stres kerja tidak menurunkan kinerja karyawan toko Mahkota di Ngawi, maka toko Mahkota sebaiknya memperhatikan beban kerja dan tuntutan yang diberikan sesuai kemampuan, sebaiknya menjaga kualitas dan kuantitas pekerjaan sudah sesuai. Selalu mengedepankan inisiatif dan tanggung jawab. Memiliki hubungan yang baik kepada atasan dan rekan sehingga karyawan.
3. Agar variabel motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan toko Mahkota di Ngawi maka karyawan toko Mahkota sebaiknya semakin meningkatkan tingkat kerja keras, orientasi masa depan, cita-cita yang tinggi dengan cara semakin meningkatkan keinginan untuk maju dan bertumbuh. Untuk atasan agar memberikan *reward* seperti memberikan tambahan uang makan untuk karyawan yang bekerja dengan baik agar karyawan bekerja lebih baik lagi
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa memperluas wilayah dan populasinya. Selain itu objek dan variabel juga dapat diperbarui agar menjadi penelitian yang terbaharukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, R. F., Nurhadi, M., Julianti, E., & Prawitowati, T. (2023). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pemangkuhan Hutan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(1), 247–261.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23(VIII)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2019). Analisis Beban Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jesya*, 6(2), 2317–2330.
- Herdyanti, F., & Muzakki, M. (2020). Bagaimana Peran Job Motivation Dalam Memediasi Hubungan Workload Dan Job Performance?: Empirical Investigation. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 20(1), 1–14.
- Kartika Alimuddin, I. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN. *YUME : Journal Of Management*, 4(2), 323–332.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Made, I Prasada, Darma Ayu, Ida Martini, Oka (2024). Peran Motivasi Memediasi Leadership, Stres Kerja, Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Berajah Journal* (Vol. 07, Issue 02). 97-112
- Mahaputra, I Gede Yuma Adithya Ardana, I Komang. (2020). Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Mediasi Di Dinas Pariwisata Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1318.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Management Review*, 3(2), 327–332.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Ed. 11). Banaung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Purwanty, S., Suswati, E., & Wahyono, G. B. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 4(2), 239–250.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (Ed.); Kedua). Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Ke-3).
- Trianingrat, Ni Komang Ayu Rikha Supartha, I Wayan Gede (2020). Pengaruh Streskerjaterhadapkinerjakaryawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 9, 1838–1857.

- Ugiwisa, A. (2023). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Oleh Motivasi Pada Karyawan Perempuan Pt. Adi Satria Abadi Tbk Doctoral Dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Vaulina, D. (2023). The Effect Of Education And Work Environment On Employee Performance Mediated By Work Motivation. *Enrichment: Journal Of Management*, 12(6), 5088-5096.
- Yanti, Ayu Suwita Darsana, I. M. (2024). Peran Variabel Motivasi Sebagai Pemeditasi Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kinerja Pegawai Pusat Oleh-Oleh Khas Bali Di Kabupaten Gianyar). *Berajah Journal*, 4, 97-112.