



PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA TIRTA PASE KABUPATEN ACEH UTARA

THE INFLUENCE OF WORK STRESS, WORKLOAD, AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PERUMDA TIRTA PASE NORTH ACEH REGENCY

Siti Nabila Hakim¹, Yanita², Ibrahim Qamarius³, Yusniar⁴

Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Malikussaleh

Corresponding author: stinabila8818@gmail.com

Article Info

Article history :

Received : 06-09-2026

Revised : 08-09-2026

Accepted : 10-09-2026

Pulished : 12-09-2026

Abstract

This study aims to analyze the effect of work stress, workload, and work motivation on employee performance at Perumda Tirta Pase, North Aceh Regency. This research employed a quantitative approach using a survey method. The study population consisted of 91 employees, all of whom were selected as the sample using the saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results showed that, partially, work stress, workload, and work motivation had a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$) for each variable. Simultaneously, the three independent variables also had a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) was 0.653, indicating that 65.3% of the variation in employee performance could be explained by work stress, workload, and work motivation, while the remaining 34.7% was influenced by other factors outside the scope of this study.

Keywords: *Work Stress, Workload, Work Motivation*

Abstrak

Tuliskan Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 91 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,000 ($<0,05$). Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,653 menunjukkan bahwa 65,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 34,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci : *Stress kerja, Beban Kerja, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi karena mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif (Saputra & Susanti, 2024). Optimalisasi kinerja menjadi tantangan bagi perusahaan, khususnya organisasi yang bergerak dalam pelayanan publik dan dituntut memberikan pelayanan



secara cepat dan responsif.

Kondisi tersebut juga dihadapi oleh Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara sebagai perusahaan daerah yang menyediakan layanan air minum bagi masyarakat. Dalam pelaksanaan operasionalnya, karyawan menghadapi berbagai permasalahan seperti kebocoran jaringan pipa, penurunan kualitas air, distribusi yang tidak stabil, serta tingginya keluhan pelanggan. Kondisi tersebut dapat meningkatkan tekanan fisik dan psikologis karyawan sehingga berpotensi memengaruhi kinerja. Beban kerja yang tinggi, tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu tertentu, serta kebutuhan lembur juga dapat menimbulkan kelelahan dan stres kerja (Arrahman & Sugiyanto, 2023; Jesslyn & Khoiri, 2024).

Di sisi lain, motivasi kerja berperan sebagai dorongan bagi karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Dukungan perusahaan melalui pemberian insentif, penghargaan, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan diperlukan untuk menjaga motivasi di tengah tuntutan pekerjaan yang tinggi (Nangoy et al., 2020; Putri et al., 2023). Penelitian ini juga didasarkan pada adanya research gap mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian lainnya menemukan pengaruh negatif atau bahkan tidak signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel masih belum konsisten dan perlu dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara.

METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang dilaksanakan di Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara. Populasi penelitian ini terdiri dari 91 karyawan dan seluruh anggota populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (sensus). Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert lima tingkat yaitu skor 1 sampai 5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Variabel penelitian terdiri dari Stres kerja (X_1), Beban kerja (X_2), Motivasi kerja (X_3), dan kinerja karyawan (Y). Data penelitian dianalisis menggunakan Regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS 26, sebelum analisis regresi dilakukan pengujian dilakukan melalui Uji Multikolinieritas dan Heteroskedastisitas. Selanjutnya pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan, uji f untuk mengetahui pengaruh secara simultan, serta koefisien determinasi R^2 untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan Analisis regresi linier berganda digunakan Untuk membuktikan kebenaran adanya pengaruh variabel independen dan variabel dependen digunakan analisis regresi di mana variabel independen yaitu stres kerja (X_1), beban kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) dan kinerja Karyawan (Y). Hasil Uji Regresi Linier Berganda bisa di lihat pada tabel dibawah ini:

$$Y = 2,874 + 0,288X_1 + 0,453X_2 + 0,244X_3$$



Nilai konstanta (α) sebesar 2,874 artinya apabila variabel Stres Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja bernilai nol maka nilai Kinerja Karyawan diperkirakan sebesar **2,874** satuan. Variabel Stres Kerja (X_1) bernilai positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien i sebesar **0,288**. Artinya, setiap penambahan variabel Stres Kerja sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar **0,288** satuan. Variabel Beban Kerja (X_2) bernilai positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar **0,453**. Artinya, setiap penambahan Beban Kerja sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar **0,453** satuan. Variabel Motivasi Kerja (X_3) bernilai positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar **0,244**. Artinya, setiap penambahan Motivasi Kerja sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar **0,244** satuan.

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.874	2.828		1.016	.312
Stres Kerja	0.288	0.043	0.435	6.751	.000
Beban Kerja	0.453	0.043	0.683	10.599	.000
Motivasi Kerja	0.244	0.040	0.391	6.166	.000

Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki nilai thitung sebesar 6,751, yang berarti bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Karena nilai sig.t sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, maka penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, Hipotesis pertama (H_1) diterima, yang berarti Stres Kerja terbukti memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aturrizki (2022), yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai thitung sebesar 10,599, yang berarti bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Karena nilai sig.t sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, maka penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, Hipotesis kedua (H_2) diterima, yang berarti Beban Kerja terbukti memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al., (2023), Menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai thitung sebesar 6.166, yang berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Karena nilai sig.t sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, maka penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, Hipotesis ketiga (H_3) diterima, yang berarti Motivasi Kerja terbukti memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan di bab sebelumnya mengenai pengaruh stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh stres kerja terbukti memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan secara parsial di Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara. Nilai thitung yang diperoleh adalah 6,751 dan nilai signifikansinya adalah 0,000, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dirasakan karyawan masih dalam tingkat yang bisa dikelola atau bersifat positif (eustress). Tekanan kerja berupa target kinerja, permintaan kecepatan dalam memberikan pelayanan publik, serta tanggung jawab di lapangan justru menjadi tantangan yang baik, karena mendorong karyawan bekerja lebih disiplin, fokus, teliti, dan bertanggung jawab.
2. Beban kerja memiliki dampak yang positif dan berarti secara signifikan terhadap hasil kerja karyawan di Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai thitung sebesar 10,599 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun volume pekerjaan, tugas operasional, dan tanggung jawab memelihara jaringan distribusi air bersih yang diberikan kepada karyawan cukup besar, tetapi beban tersebut masih bisa ditangani dengan baik oleh para pegawai berdasarkan kemampuan dan kompetensinya.
3. Motivasi kerja berdampak positif dan nyata terhadap kemampuan bekerja karyawan di Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara. Hasil ini didasarkan pada nilai thitung yang diperoleh sebesar 6,166 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Kebutuhan yang kuat untuk mencapai tujuan instansi, inisiatif yang kreatif, rasa tanggung jawab yang besar, serta kebutuhan finansial dan non-finansial di dalam organisasi merupakan hal-hal yang sangat penting dan mendorong kemajuan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut, beberapa saran diajukan yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan masukan bagi pihak manajemen Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara serta bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara sebagai berikut.

1. Pengelolaan Stres Kerja (Stress Management): Meskipun stres kerja saat ini bisa memberikan dampak positif sebagai penggerak kinerja (eustress), manajemen tetap harus waspada agar tingkat stres tidak melebihi batas optimal.



2. Optimalisasi pembagian tugas harus dilakukan dengan mempertahankan dan terus mengevaluasi SOP secara rutin agar distribusi beban kerja tetap seimbang dan sesuai dengan kemampuan masing-masing orang.
3. Untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, manajemen dianjurkan untuk terus memperbaiki dan memperkuat cara memberikan penghargaan kepada karyawan. Ini bisa dicapai dengan memberikan insentif atau bonus untuk mencapai target secara transparan, memberikan kesempatan promosi yang adil berdasarkan prestasi kerja, serta memberikan pengakuan secara berkala terhadap keahlian para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N., Siddiq, D. M., Suzana, A., Sofyan, N. I., & Info, A. (2023). The effect of workload, work stress and work fatigue on employee performance on puskesmas in Majalengka Regency, 14(1), 48–56.
- Al Rizk Fahma, et al. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 45–6
- Bowling, N. A., Alarcon, G. M., Bragg, C. B., & Hartman, M. J. (2015). A metaanalytic examination of the potential correlates and consequences of workload. *Work & Stress*, 29(2), 95–113.
- Budiasa, K. (2021). Indikator kinerja dalam organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 22–35.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill Education.
- Dermawan. (2023). Motivasi kerja: Teori dan aplikasi. Dalam N. Adinda et al. (Eds.), *Psikologi Organisasi* (hlm. 200–220). Penerbit Universitas Gadjah Mada.
- Fadhli, M. N., Hanafi, A., & Yuliani. (2023). The Impact of Workload and Work Stress with Work Motivation as Intervening Variables on Performance. *International Journal of Social Science Research and Review*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2017). *Organizations: Behavior, structure, processes*. McGraw-Hill.
- Hancock, P. A., & Matthews, G. (2019). Workload and performance: Associations, insensitivities, and dissociations. *Human Factors*, 61(3), 374–392.
- Harini, & Kartiwi. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap beban kerja. *Jurnal Lingkungan Kerja*, 6(1), 40–55.
- Hidayat, R., & Heryjanto, A. (2024). The Influence of Career Development, Work Environment, and Rewards on Employee Performance Mediated by Work Motivation (Empirical Study: Employees at PT Global Loyalty Indonesia). *Devotion: Journal of Research and Community Service*, 5(9), 1062–1080.
- Imran, U. D., Ghazwan, M. F., & Firmansyah, F. (2024). The Effect of Recognition and Appreciation on Employee Motivation and Performance. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 1–18.
- Retno Trianika, et al. (2024). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan pengalaman terhadap kinerja. *Jurnal Logistik*, 15(3), 90–105.



Santoso, M. D. (2022b). Stres kerja dan indikatornya. *Jurnal Kesehatan Kerja*, 9(1), 15–30.

Saputra, & Susanti. (2024). Prestasi kerja dalam organisasi. *Jurnal Produktivitas*, 17(2), 75–90.

Wang, N., Luan, Y., & Ma, R. (2024). Detecting causal relationships between work motivation and job performance: A meta-analytic review of crosslagged studies. *Humanities & Social Sciences Communications*, 11, 595.