

## Journal of Management and Business Students

Vol. 01, No. 1, September 2025, pp. 001-000

<https://journal.itbind.ac.id/index.php/jmbi>

## PERAN MOTIVASI DALAM MEMEDIASI PENGARUH BEBAN DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT BPLP SINARMAS KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

**Amarthia Putri Sasabilah<sup>1</sup>, Astarman<sup>2</sup>, Gerhana Adjie<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Management, Institute of Technology and Business Indragiri, Rengat Indonesia

<sup>2</sup>Management, Institute of Technology and Business Indragiri, Rengat Indonesia

<sup>3</sup>Management, Institute of Technology and Business Indragiri, Rengat Indonesia

[amarthiapatrisasabilah13@gmail.com](mailto:amarthiapatrisasabilah13@gmail.com)<sup>1</sup>

[astarman@gmail.com](mailto:astarman@gmail.com)<sup>2</sup>

[Gerhanaadjie@gmail.com](mailto:Gerhanaadjie@gmail.com)<sup>3</sup>

### **Abstract**

*Employee productivity is a crucial issue for the success of a company, but it is often a problem that arises. At PT BPLP Sinarmas, data shows a decline in productivity levels in certain years, indicating the presence of factors that influence it. Heavy workload and high work stress can cause physical and emotional exhaustion, which in turn negatively affects the spirit and ability of employees to complete work optimally. This study aims to determine whether workload and work stress have a direct effect on employee motivation. Then, to find out whether load, work stress and motivation have a direct effect on employee work productivity. Also, to find out whether workload and stress have an indirect effect on employee work productivity through motivation. The research method used is quantitative, with a population of all employees of the production department of PT BPLP Sinarmas totaling 52 people, who also became the research sample through saturated sampling technique. Data were collected through interviews and questionnaires, using a Likert scale to measure respondents' responses. Data analysis involved validity, reliability, classical assumptions (normality and linearity), and path analysis to test the hypothesis. The results show that workload and work stress significantly affect employee motivation. Workload and work stress also have a direct influence on work productivity. Furthermore, workload and work stress were shown to have an indirect influence on employee work productivity through motivation.*

**Keywords:** Workload, Work Stress, Motivation, Employee Productivity

### **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan aspek yang paling penting bagi perkembangan organisasi/perusahaan. Keberhasilan perusahaan tergantung pada kemampuannya dalam mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya. Jika pengelolaan sumber daya manusia tidak optimal, maka dapat berdampak pada produktivitas kerja. Bagi perusahaan atau organisasi, produktivitas kerja karyawan merupakan masalah yang sering muncul. Produktivitas perusahaan tergantung dari produktivitas kerja secara individu. Dengan demikian, tergantung dari masing-masing individu dalam melaksanakan kerjanya. Untuk mendapatkan produktivitas kerja yang baik, karyawan harus selalu mendapatkan perhatian dari atasannya yang dapat berupa tindakan yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang terjadi, seperti beban kerja yang semakin berat, kelelahan fisik, jam kerja tidak sesuai, banyaknya kebutuhan untuk dipenuhi, tingkat pendapatan tidak sesuai dan lain-lain. Menurut Sedarmayanti (2017) produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain seperti disiplin, beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dll.

Salah satu perusahaan yang mengalami tantangan terkait produktivitas kerja adalah PT. BPLP Sinarmas, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang Pabrik Kelapa Sawit (PKS) yang berlokasi di Desa Bagan Jaya, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini menghadapi tuntutan produksi yang terus meningkat, sementara jumlah karyawan justru menurun. Kondisi ini dapat menjadi salah satu indikator meningkatnya beban kerja karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh, ditemukan bahwa hasil kerja karyawan selalu meningkat dari tahun ke tahun, namun pada tahun 2023 dan 2024 terjadi penurunan tingkat produktivitas karyawan pada PT. BPLP Sinarmas dimana pada tahun sebelumnya, yaitu tahun 2022 tingkat produktivitas sebesar 1.518.353. Namun pada tahun 2023 tingkat produktivitas menurun menjadi sebesar 1.505.020. Dan pada tahun 2024 tingkat produktivitas kembali turun menjadi sebesar 1.414.632. Penurunan produktivitas ini diduga dipengaruhi oleh tingginya beban kerja dan meningkatnya tekanan/stres kerja, terutama di tengah tuntutan produksi yang tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja. Dalam konteks ini, motivasi kerja diduga berperan penting dalam menjembatani dampak beban dan stres kerja terhadap produktivitas.

Berdasarkan masalah di atas, maka dipaparkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap motivasi?
2. Apakah stres kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap motivasi?
3. Apakah beban kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan?
4. Apakah stres kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan?
5. Apakah motivasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan?
6. Apakah motivasi memediasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?
7. Apakah motivasi memediasi pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?

Sehubungan dengan masalah di atas, maka tujuan pelaksanaan dan penulisan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara langsung terhadap motivasi
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara langsung terhadap motivasi
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan
6. Untuk mengetahui apakah motivasi memediasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
7. Untuk mengetahui apakah motivasi memediasi pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 2. Tinjauan Pustaka

### a. Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Kemudian, menurut Sutrisno (2009) produktivitas merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Jadi, dapat diartikan bahwa produktivitas adalah hubungan antara hasil produksi (output) perusahaan dengan pekerja yang ada di dalam sebuah perusahaan (input) dalam mencapai target perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu disiplin, motivasi, beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, hubungan antara atasan dan bawahan, serta jaminan sosial.

Menurut Sutrisno (2009) indikator produktivitas kerja, antara lain:

1. Kemampuan: Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai: Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja: Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri: Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
5. Mutu: Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.
6. Efisiensi: Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

### b. Beban Kerja

Menurut Sutrisno (2016) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Kemudian, Menurut Hasibuan (2016) beban kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari karyawan dan pada waktu tertentu. Jadi, berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Koesomowidjojo (2017) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

1. Faktor Eksternal, terdiri dari tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, organisasi kerja, dan lingkungan kerja.
2. Faktor Internal, terdiri dari:
3. Faktor Somatis, seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan.
4. Faktor Psikis, seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

Kemudian, menurut Hasibuan (2016) indikator dalam mengukur beban kerja, antara lain:

1. Target yang dicapai, yaitu sejumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kondisi pekerjaan, yaitu keadaan atau situasi dari pekerjaan, baik itu berupa berat ringannya pekerjaan, mudah atau sulitnya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai.
3. Standar pekerjaan, yaitu suatu keadaan yang menjadi tolak ukur keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, baik itu diukur dari lamanya waktu penyelesaian ataupun kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dihasilkan.

### c. Stres Kerja

Menurut Sunyoto (2012) stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Menurut Pamungkas (2017) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang membuat adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pegawai. Jadi, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketika seseorang merasa tertekan, cemas ataupun kewalahan karena tuntutan dan tekanan dari lingkungan kerja.

Menurut Safitri & Gilang (2020) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja, antara lain:

1. Faktor lingkungan seperti, ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi.
2. Faktor organisasi seperti, tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antarpribadi.
3. Faktor individu seperti, masalah keluarga, masalah ekonomi, kepribadian yang berasal dari sifat yang dimiliki individu itu sendiri.

Menurut Buulolo et al. (2021) adapun indikator untuk mengukur stres kerja, yaitu:

1. Beban kerja, diukur dari persepsi karyawan mengenai beban kerja yang berlebihan.
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi karyawan mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi karyawan mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
4. Konflik, diukur dari persepsi karyawan mengenai semangat untuk terus belajar bagi pencapaian visi bersama.

### d. Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) motivasi adalah suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Adapun menurut Sutrisno (2009) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri maupun pengaruh dari luar yang membuat seseorang merasa bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2016) adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor eksternal, yang terdiri dari lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan pekerjaan, dan aturan yang fleksibel. Kemudian, faktor internal, yang terdiri dari keinginan untuk dapat

hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa. Selain itu, menurut Ismartaya et al. (2023) beban kerja dan stress kerja juga dapat menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan.

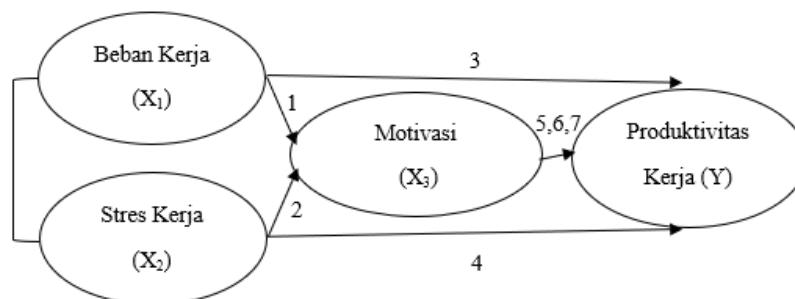
Menurut Halim & Andreani (2017) indikator untuk mengukur motivasi kerja, antara lain:

1. Perilaku Karyawan, adalah bagaimana karyawan memilih cara berperilaku dalam pekerja di suatu perusahaan.
2. Usaha Karyawan, adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja.
3. Kegigihan Karyawan, adalah kemauan karyawan untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan dan halangan serta masalah dalam pekerjaannya.

### 3. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan pada bagian produksi PT. BPLP Sinarmas yang berjumlah 52 orang, yang sekaligus menjadi sampel penelitian dengan penentuan teknik sample menggunakan teknik sampling jenuh. Sumber data yang dikumpulkan berasal dari data primer dan sekunder. Data dikumpulkan melalui proses wawancara dan kuesioner, menggunakan skala Likert dengan 5 alternatif jawaban untuk mengukur tanggapan responden. Metode kuantitatif ini diterapkan dan dianalisis menggunakan analisis jalur, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F dan uji T dengan menggunakan SPSS versi 24.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka rancangan penelitiannya adalah sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Kerangka Penelitian**

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga Beban Kerja secara langsung berpengaruh terhadap Motivasi karyawan PT. BPLP Sinarmas di Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir.
- H2 : Diduga Stres Kerja secara langsung berpengaruh terhadap Motivasi karyawan PT. BPLP Sinarmas di Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir.
- H3 : Diduga Beban Kerja secara langsung berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPLP Sinarmas di Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir.
- H4 : Diduga Stres Kerja secara langsung berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPLP Sinarmas di Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir.
- H5 : Diduga Motivasi secara langsung berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPLP Sinarmas di Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir.
- H6 : Diduga Motivasi memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPLP Sinarmas di Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir.

H7 : Diduga Motivasi memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPLP Sinarmas di Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### 1) Hasil Uji Instrumen

###### a. Uji Validitas

Seluruh pernyataan pada variabel beban kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ) dan produktivitas kerja ( $Y$ ) valid dan tidak terdapat pernyataan yang tidak valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana  $\alpha = 0,05$  pada  $df = n - 2 = 52 - 2 = 50$  sehingga  $r_{tabel} = 0,2732$ .

Untuk pengujian validitas secara rinci dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

**Tabel 1 Validitas Instrumen Variabel Beban Kerja ( $X_1$ )**

No. Pernyataan	Koefisien Validitas	$r_{tabel}$ ( $n = 52$ ; $\alpha = 0,05$ )	Keterangan
Beban Kerja 1	0,754	0,2732	Valid
Beban Kerja 2	0,654	0,2732	Valid
Beban Kerja 3	0,627	0,2732	Valid
Beban Kerja 4	0,621	0,2732	Valid
Beban Kerja 5	0,588	0,2732	Valid
Beban Kerja 6	0,559	0,2732	Valid

Sumber: Data olahan IBM SPSS V24

**Tabel 2 Validitas Instrumen Variabel Stres Kerja ( $X_2$ )**

No. Pernyataan	Koefisien Validitas	$r_{tabel}$ ( $n = 52$ ; $\alpha = 0,05$ )	Keterangan
Stres Kerja 1	0,698	0,2732	Valid
Stres Kerja 2	0,727	0,2732	Valid
Stres Kerja 3	0,387	0,2732	Valid
Stres Kerja 4	0,566	0,2732	Valid
Stres Kerja 5	0,482	0,2732	Valid
Stres Kerja 6	0,373	0,2732	Valid
Stres Kerja 7	0,576	0,2732	Valid
Stres Kerja 8	0,311	0,2732	Valid

Sumber: Data olahan IBM SPSS V24

**Tabel 3 Validitas Instrumen Variabel Motivasi ( $X_3$ )**

No. Pernyataan	Koefisien Validitas	$r_{tabel}$ ( $n = 52$ ; $\alpha = 0,05$ )	Keterangan
Motivasi 1	0,483	0,2732	Valid
Motivasi 2	0,421	0,2732	Valid
Motivasi 3	0,586	0,2732	Valid
Motivasi 4	0,596	0,2732	Valid
Motivasi 5	0,826	0,2732	Valid
Motivasi 6	0,598	0,2732	Valid

Sumber: Data olahan IBM SPSS V24

**Tabel 4 Validitas Instrumen Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

No. Pernyataan	Koefisien Validitas	$r_{tabel}$ (n = 52; $\alpha = 0,05$ )	Keterangan
Produktivitas Kerja 1	0,557	0,2732	Valid
Produktivitas Kerja 2	0,598	0,2732	Valid
Produktivitas Kerja 3	0,583	0,2732	Valid
Produktivitas Kerja 4	0,593	0,2732	Valid
Produktivitas Kerja 5	0,647	0,2732	Valid
Produktivitas Kerja 6	0,563	0,2732	Valid
Produktivitas Kerja 7	0,506	0,2732	Valid
Produktivitas Kerja 8	0,640	0,2732	Valid
Produktivitas Kerja 9	0,606	0,2732	Valid
Produktivitas Kerja 10	0,560	0,2732	Valid
Produktivitas Kerja 11	0,527	0,2732	Valid
Produktivitas Kerja 12	0,500	0,2732	Valid

**Sumber: Data olahan IBM SPSS V24**

### b. Uji Reliabilitas

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	12	0,811	Reliabel
Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	6	0,686	Reliabel
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	8	0,629	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	6	0,633	Reliabel

**Sumber: Data olahan IBM SPSS V24**

Dari tabel di atas, dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang digunakan untuk semua variabel tersebut adalah handal dan *reliabel*, dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

## 2) Hasil Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

**Tabel 6 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.82045813
Most Extreme	Absolute	.108
Differences	Positive	.092
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.189 <sup>c</sup>

**Sumber: Data olahan IBM SPSS V24**

Dari tabel di atas dilihat tingkat sig adalah 0,189 > 0,05 artinya semua variabel tersebut berdistribusi normal.

### b. Uji Linearitas

#### 1) Persamaan I

**Tabel 7 Hasil Uji Linearitas Variabel X<sub>1</sub> Terhadap X<sub>3</sub>**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MOTIVASI * BEBAN KERJA	Between Groups	(Combined)	84.097	12	7.008	1.447	.187
		Linearity	1.131	1	1.131	.234	.632
		Deviation from Linearity	82.966	11	7.542	1.557	.151
	Within Groups		188.883	39	4.843		
		Total	272.981	51			

Sumber: Data olahan IBM SPSS V24

**Tabel 8 Hasil Uji Linearitas Variabel X<sub>2</sub> Terhadap X<sub>3</sub>**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MOTIVASI * STRES KERJA	Between Groups	(Combined)	67.897	13	5.223	.968	.499
		Linearity	3.874	1	3.874	.718	.402
		Deviation from Linearity	64.023	12	5.335	.989	.477
	Within Groups		205.083	38	5.397		
		Total	272.981	51			

Sumber: Data olahan IBM SPSS V24

Dari tabel 7 dan 8 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05 yaitu, 0,151 dan 0,477 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### 2) Persamaan II

**Tabel 9 Hasil Uji Linearitas Variabel X<sub>1</sub> Terhadap Y**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS * BEBAN KERJA	Between Groups	(Combined)	487.760	12	40.647	1.845	.074
		Linearity	124.585	1	124.585	5.656	.022
		Deviation from Linearity	363.175	11	33.016	1.499	.171
	Within Groups		859.067	39	22.027		
		Total	1346.827	51			

Sumber: Data olahan IBM SPSS V24

**Tabel 10 Hasil Uji Linearitas Variabel X<sub>2</sub> Terhadap Y**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS *	Between	(Combined)	147.160	13	11.320	.359	.975

STRES KERJA	Groups	Linearity	6.891	1	6.891	.218	.643
		Deviation from Linearity	140.269	12	11.689	.370	.966
	Within Groups		1199.667	38	31.570		
	Total		1346.827	51			

Sumber: Data olahan IBM SPSS V24

**Tabel 11 Hasil Uji Linearitas Variabel X<sub>3</sub> Terhadap Y**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	226.109	9	25.123	.942	.500
		Linearity	28.654	1	28.654	1.074	.306
		Deviation from Linearity	197.455	8	24.682	.925	.506
	Within Groups		1120.718	42	26.684		
		Total	1346.827	51			

Sumber: Data olahan IBM SPSS V24

Dari tabel 9, 10 dan 11 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05 yaitu, 0,171, 0,966, dan 0,506 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 3) Hasil Uji Analisis Jalur

#### a. Persamaan Struktural I

**Tabel 12 Koefisien Regresi Analisis Jalur Model I**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 <sup>a</sup>	.412	.388	.782

Sumber: Data olahan IBM SPSS V24

Dari tabel di atas dapat dilihat hasil dari korelasi berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel beban kerja dan stress kerja dengan variabel motivasi yaitu sedang, hal ini karena nilai R sebesar 0,642.

Kemudian, dari tabel diatas juga diperoleh nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> sebesar 0,421, berarti bahwa pengaruh variabel beban kerja dan stres kerja terhadap motivasi sebesar 42,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, yaitu sebesar (100% - 42,1% = 57,9%).

**Tabel 13 Anova Model I**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.967	2	10.483	17.143	.000 <sup>b</sup>
	Residual	29.965	49	.612		
	Total	50.932	51			

Sumber: Data olahan IBM SPSS V24

Berdasarkan table di atas menunjukkan nilai signikan Uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya model dikatakan layak.

**Tabel 14 Perhitungan Regresi Analisis Jalur Model I**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	28.070	.810		34.656	.000
	BEBAN	-.073	.033	-.256	-2.173	.035
	KERJA					
	STRES KERJA	-.077	.018	-.502	-4.260	.000

**Sumber: Data olahan IBM SPSS V2**

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil analisis jalur model I (*path analysis*) sebagai berikut:

$$X_3 = -0,256X_1 - 0,502X_2 + 0,579$$

### b. Persamaan Struktural II

**Tabel 15 Koefisien Regresi Analisis Jalur Model II**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 <sup>a</sup>	.522	.492	2.569

**Sumber: Data olahan IBM SPSS V24**

Dari tabel di atas dapat dilihat hasil dari korelasi berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel beban kerja, stres kerja dan motivasi, dengan produktivitas kerja, hal ini karena nilai R yaitu 0,722.

Kemudian dari tabel di atas juga diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,522, artinya pengaruh variabel beban kerja, stress kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 52,2%. Pengaruh variabel lain di luar model yaitu sebesar (100% - 52,2% = 47,8%).

**Tabel 16 Anova Model II**

Model		ANOVA <sup>a</sup>			
		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	345.659	3	115.220	17.458
	Residual	316.785	48	6.600	
	Total	662.445	51		

**Sumber: Data olahan IBM SPSS V24**

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai signifikan uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya model yang digunakan layak.

**Tabel 17 Perhitungan Regresi Analisis Jalur Model II**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	50.593	3.993		12.671	.000

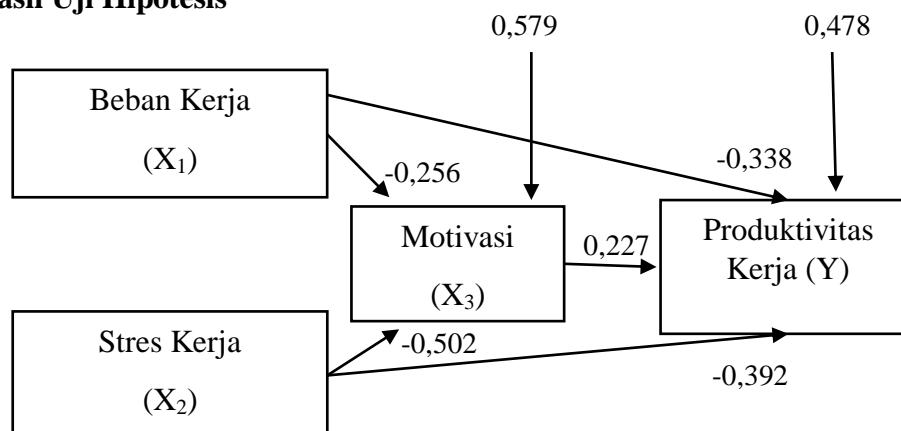
	BEBAN KERJA	-.131	.065	-.338	-2.018	.049
	STRES KERJA	-.216	.092	-.392	-2.339	.024
	MOTIVASI	.354	.157	.227	2.254	.029

Sumber: Data olahan IBM SPSS V24

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil analisis jalur model II (*path analysis*) sebagai berikut:

$$Y = -0,338 X_1 - 0,392 X_2 + 0,227 X_3 + 0,478$$

#### 4) Hasil Uji Hipotesis



**Gambar 2**  
**Kerangka Analisis Jalur**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa:

1. Beban kerja ( $X_1$ ) mempengaruhi motivasi ( $X_3$ ), dimana nilai signifikan beban kerja sebesar  $0,035 < 0,05$  dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-2,173$ . Artinya, beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi ( $X_3$ ).
2. Stres kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi motivasi ( $X_3$ ), dimana nilai signifikan stres kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-4,260$ . Artinya stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi ( $X_3$ ).
3. Beban kerja ( $X_1$ ) mempengaruhi produktivitas kerja ( $Y$ ), dimana nilai signifikan beban kerja sebesar  $0,049 < 0,05$  dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-2,018$ . Artinya beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ).
4. Stres kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi produktivitas kerja ( $Y$ ), dimana nilai signifikan stres kerja sebesar  $0,024 < 0,05$  dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-2,339$ . Artinya stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ).
5. Motivasi kerja ( $X_3$ ) mempengaruhi produktivitas kerja ( $Y$ ), dimana nilai signifikan stres kerja sebesar  $0,029 < 0,05$  dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,254$ . Artinya stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ).
6. Pengaruh beban kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) secara tidak langsung melalui motivasi ( $X_3$ ) adalah:  $X_1 \rightarrow X_3 \rightarrow Y = (-0,256)(0,227) = -0,058$   
Dimana besar pengaruh beban kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) secara tidak langsung melalui motivasi ( $X_3$ ) adalah  $-0,058$ . Sedangkan, pengaruh secara langsung

sebesar -0,338. Dengan demikian pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung. Artinya, motivasi mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja.

7. Pengaruh stres kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) secara tidak langsung melalui motivasi ( $X_3$ ) adalah:  $X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y = (-0,502)(0,227) = -0,114$   
Dimana besar pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja secara tidak langsung melalui motivasi adalah -0,114. Sedangkan, pengaruh langsung sebesar -0,392. Dengan demikian, pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung. Artinya, motivasi ( $X_3$ ) mampu memediasi pengaruh stres kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y).

## 5) Pembahasan

### a. Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi

Adanya pengaruh beban kerja terhadap motivasi menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang ditanggung oleh karyawan, maka semakin rendah motivasi karyawan tersebut, dan sebaliknya. Hal ini dikarenakan apabila seseorang merasa beban kerja yang ditanggung terlalu berat, berlebihan atau tidak sebanding dengan kemampuan karyawan tersebut maka dapat menimbulkan tekanan psikologis yang tinggi.

### b. Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi

Adanya pengaruh stres kerja terhadap motivasi menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah motivasi karyawan tersebut, dan sebaliknya. Hal ini dikarenakan stres kerja mempengaruhi suasana hati seseorang. Seorang karyawan yang merasa stres biasanya akan mudah merasa frustasi, dan dapat memperburuk suasana kerja, menurunkan rasa kebersamaan dan membuat individu merasa tidak didukung. Ketika dukungan sosial berkurang, motivasi pun semakin menurun dikarenakan karyawan tersebut merasa sendirian dalam menghadapi beban kerjanya.

### c. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Adanya pengaruh beban kerja terhadap produktivitas menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang ditanggung oleh karyawan, maka semakin rendah produktivitas karyawan tersebut, dan sebaliknya. Hal ini dikarenakan beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan pada karyawan yang akan berdampak pada menurunnya kualitas dan kuantitas kerja karyawan tersebut.

### d. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Adanya pengaruh stres kerja terhadap produktivitas menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah produktivitas karyawan tersebut, dan sebaliknya. Hal ini dikarenakan stres kerja yang tinggi dapat menguras energi baik secara fisik maupun emosional, akibatnya output kerja akan menurun baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

### e. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan tersebut, dan sebaliknya. Hal ini dikarenakan apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja akan menjadikan karyawan tersebut memiliki etos kerja yang baik, tekun dan akan selalu merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya serta berusaha memberikan yang terbaik.

### f. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. BPLP Sinarmas di Kecamatan Enok

Kabupaten Indragiri Hilir. Karena dengan beban kerja yang terlalu tinggi akan membuat motivasi seseorang tersebut akan menurun yang tentunya akan berdampak pada produktivitas kerja yang juga menurun.

#### **g. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. BPLP Sinarmas di Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini dikarenakan motivasi kerja yang tinggi akan membantu menurunkan tingkat stres kerja. Karena apabila karyawan memiliki tingkat stres kerja yang tinggi akan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### **5. Kesimpulan dan Saran**

#### **a. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Beban kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan PT. BPLP Sinarmas di Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir.
- 2) Stres kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan PT. BPLP Sinarmas di Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir.
- 3) Beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. BPLP Sinarmas di Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir.
- 4) Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. BPLP Sinarmas di Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir.
- 5) Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. BPLP Sinarmas di Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir.
- 6) Motivasi memediasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan PT. BPLP Sinarmas di Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir.
- 7) Motivasi memediasi pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan PT. BPLP Sinarmas di Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir.

#### **b. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan di atas, penulis merumuskan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan produktivitas karyawan dapat dilakukan dengan mengadakan pengembangan dan pelatihan kepada para karyawan, sehingga dengan begitu karyawan dapat mengembangkan kemampuannya dan hal ini akan berdampak pada meningkatnya produktivitas perusahaan.
- 2) Perusahaan sebaiknya menetapkan target kerja yang tidak terlalu tinggi. Dengan tingginya target yang harus dicapai oleh karyawan akan memberikan dampak buruk bagi mereka dan karyawan tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.
- 3) Untuk mengurangi tingkat stres pada karyawan perusahaan sebaiknya memberikan beban kerja yang tidak terlalu berat yang tentu sebaiknya disesuaikan dengan kemampuan karyawan. Kemudian, perusahaan juga dapat menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang karyawan tersebut miliki.
- 4) Motivasi karyawan dapat ditingkatkan lagi apabila perusahaan mampu memperkuat komunikasi terkait visi, misi dan tujuan organisasi dengan karyawan agar mereka merasa memiliki keterlibatan langsung dalam pencapaian target. Ketika mereka memahami bahwa mereka sangat berperan penting dalam kemajuan perusahaan mereka tentu akan menjadi lebih semangat untuk membantu perusahaan mencapai

tujuannya dengan maksimal. Perusahaan juga sebaiknya memberikan apresiasi atas upaya lebih yang telah dilakukan oleh karyawan-karyawannya tersebut. Apresiasi dan pengakuan ini dapat membuat karyawan merasa diakui kerja kerasnya dan tentunya akan membuat karyawan tersebut menjadi lebih semangat dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan.

- 5) Disarankan bagi para peneliti berikutnya agar dapat memperluas cakupan penelitian dengan menguji variabel-variabel lain yang belum diuji sehingga hasil penelitian menjadi lebih baik.

### Ucapan Terimakasih

Ucapan terimakasih pertama kali ditujukan kepada Allah SWT, karena atas Rahmat dan hidayahnya penulisan artikel ini dapat diselesaikan dengan baik dan lancar. Kemudian penulis juga mengucapkan terimakasih kepada dosen-dosen pembimbing yang telah banyak membantu penulis dalam proses penyelesaian artikel ini. Selanjutnya, penulis ucapan terimakasih kepada pimpinan beserta staff PT. BPLP Sinarmas yang telah banyak membantu penulis dalam perizinan serta proses pengumpulan data. Dan terakhir penulis juga mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang sudah banyak membantu penulis dalam proses penyelesaian artikel ini.

### Referensi

- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ARAMO KABUPATEN NIAS SELATAN. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* (Vol. 4, Issue 2).
- Halim, J., & Andreani, F. (2017). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putra*.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT. Bumi Aksara.
- Ismartaya, I., Rengganis, M., & Yuningsih, E. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. ABC*. 2(3).
- Koesomowidjojo. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Pamungkas, V. (2017). *PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN STUDI PADA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AUR MINUM KOTA MALANG*.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2020). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Bekasi*. 4(1).
- Sedarmayanti. (2009). *SUMBER DAYA MANUSIA dan PRODUKTIVITAS KERJA*. CV. Mandar Maju..
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sunyoto, D. (2012). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2009). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Media Group.