

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA *TICKETING OFFICER* PT. KAI STASIUN GAMBIR

Mona Karina¹⁾, Yomita Ambarsari²⁾

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas MH Thamrin Jakarta

Correspondence author: M.Karina, karina_karinaziid@yahoo.com, Jakarta, Indonesia

Abstract

The study aims to determine and analyze the effect of workload, work stress, and work motivation on the work performance of ticketing officers at PT KAI Gambir Station partially and simultaneously. The method used in the research is a quantitative research method with a descriptive approach. The sample in this study was a population of Ticketing Officer PT KAI Gambir Station for 50 people. Data collection using a questionnaire method with data analysis techniques using multiple linear regression analysis. The results showed there was a significant influence partially between Workload, Job Stress, and Motivation on Work Performance. The results also found that workload variables, work stress, and work motivation together (simultaneously) affect the work performance of ticketing officer employees of PT KAI Gambir Station.

Keywords: workload, work stress, motivation, work performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja *ticketing officer* PT. KAI Stasiun Gambir dan pengaruh beban kerja, stres kerja, motivasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan *ticketing officer* PT. KAI Stasiun Gambir. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel pada penelitian ini adalah sejumlah populasi *Ticketing Officer* PT. KAI Stasiun Gambir yang berjumlah 50 orang. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja. Dari hasil penelitian juga didapatkan bahwa variable beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan *ticketing officer* PT. KAI Stasiun Gambir.

Kata Kunci: beban kerja, stres kerja, motivasi, prestasi kerja

A. PENDAHULUAN

Perkembangan pada era teknologi saat ini turut berperan meningkatkan persaingan antar perusahaan salah satunya dibidang jasa transportasi (Suprihatini & Maarif, 2016).

Jasa Transportasi membutuhkan teknologi yang mumpuni guna pelaksanaan kerja secara efisien serta efektif untuk bisa menaikkan mutu perusahaan (Pane, 2016). Adanya perubahan lingkungan usaha, baik ekonomi, politik, maupun teknologi akan

sangat berpengaruh terhadap persaingan dunia (Taufik & Nugroho, 2020). Dalam menghadapi persaingan didunia bisnis yang semakin ketat, dibutuhkan adanya sebuah pengembangan diri bagi setiap SDM yang dimiliki, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi dan stabilitas perusahaan agar tetap bisa bersaing dengan kompetitor lainnya (Kasmawati, 2018). Setiap perusahaan mempunyai tujuan utama yaitu menghasilkan laba sebesar-besarnya agar bisa mempertahankan ataupun menaikkan keuntungan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk memiliki banyak seni manajemen ataupun inovasi dan penemuan guna keberlanjutan pengelolaan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang selalu berperan aktif dan selalu lebih banyak didominasi terhadap setiap aktivitas organisasi atau perusahaan karena berperan menjadi perencana, pelaku, dan penentu guna perwujudan tujuan organisasi (Mu'tafi, 2020; Sugijono, 2015).

Adanya revolusi industri di Indonesia sejak tahun 2011 dan perkembangan era digital menjadi peluang bagi PT. Kereta Api Indonesia dalam menjalankan pelayanan yang lebih inovatif pada para pelanggan guna mempermudah *self service* dalam melakukan pemesanan tiket kereta api. Oleh karena itu diharapkan kehandalan sumberdaya manusia yang wajib dimiliki oleh perusahaan guna memberikan pelayanan tersebut dalam rangka mencapai keunggulan bersaing dan kinerja perusahaan.

PT. Kereta Api Indonesia harus memaksimalkan ketersediaan sumberdaya yang memiliki kinerja yang mengagumkan, baik, maksimal, maka produktifitas perusahaan secara otomatis akan semakin tinggi sampai perusahaan dapat mencapai visi misinya yaitu menjadi perusahaan yang menyediakan sistem transportasi yang aman, efisien, berbasis digital, guna memenuhi kebutuhan pelanggan.

Laju pertumbuhan ekonomi dunia pada tahun 2021 menghadapi tantangan yang

sangat berat sejak tahun 2019 efek dari pandemi COVID-19. Sumber daya manusia memiliki kiprah dan kedudukan yang sangat penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan perusahaan guna mencapai tujuannya. Maka dari itu perlu didukung dari adanya sumber daya manusia yang siap menghadapi perkembangan di era teknologi ini. Hal tersebut dilakukan guna memperoleh sumber daya yang kreatif serta produktif sehingga akan terciptanya sumber daya yang bisa bersaing secara kompetitif di dunia kerja.

Dalam memenuhi sumber daya yang dapat bersaing secara kompetitif diperlukan karyawan yang tahan akan tekanan serta tuntutan serta bertanggung jawab atas hasil kerjanya. Sebaliknya karyawan yang tidak tahan dengan tekanan ataupun tuntutan memungkinkan karyawan tadi akan merasa terbebani serta stres (Budiyanto, 2022). Beban kerja serta stres kerja karyawan merupakan dua kalimat yang sering didengar oleh para pekerja serta menjadi hal yang biasa diperbincangkan.

Beban kerja merupakan beban yang diemban suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan berkaitan dengan faktor- faktor situasional yang terdiri dari faktor lingkungan fisik dan lingkungan psikis untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Kasmir, 2019; Wasiman, 2018). Beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik maupun kemampuan kognisi ataupun keterbatasan manusia yang menerima beban. Beban kerja berpengaruh terhadap kondisi seseorang dalam pengerjaan tugas secara keseluruhan yang dibatasi waktu oleh perusahaan yang bersifat rutin, khusus dan lain-lain maka seorang pekerja tersebut wajib menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan perusahaan. Maka setiap perusahaan mempunyai pengawas yang bertugas buat merencanakan, mengarahkan, memilih kecepatan jalannya alat bantu (mesin) sebagai akibatnya karyawan mau tidak mau akan

mempertahankan kecepatan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, mengawasi serta menyampaikan evaluasi atas beban kerja yang harus diampunya. Tapi tidak seluruh perusahaan melakukan analisis beban kerja yang ada, salah satu faktornya merupakan kurangnya pemahaman perusahaan untuk menghitung beban kerja yang didapat atau menakar beban kerja yang sempurna bagi karyawan, mereka hanya memfokuskan bagaimana karyawan dapat memberikan laba bagi perusahaan sebagai timbal balik dari upah yang diberikan (Irawati & Carrollina, 2017; Kurniawan & Chasanah, 2021).

Stres kerja ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang. Stres kerja dapat mengganggu seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan sebagai akibatnya kondisi ini perlu ditanggulangi lebih awal sebelum perasaan stres ini terjadi (Budiyanto, 2022; Festinahati Buulolo et al., 2021; Hanim, 2016; Julvia, 2016). Kondisi stres yang positif bisa mendorong karyawan untuk bekerja di tingkatan yang lebih tinggi sedangkan stres kerja yang negatif dapat menyampaikan banyak beban. Terlalu banyak beban yang dihasilkan oleh karyawan berpengaruh pada tinggi rendahnya stres yang didapat, kemungkinan berdampak buruk dari segi fisik ataupun psikis karyawan (Gumilar & Rismawati, 2022; Jum'ati & Wuswa, 2013; Nanda & Sugiarto, 2020).

Adanya kepemimpinan yang baik pada perusahaan dapat mendorong serta memotivasi karyawan untuk berkerja lebih baik sebagai akibatnya akan mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi supaya pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya (Hendriyani, 2018; Nanda & Sugiarto, 2020; Prasetiyani et al., 2020). Pemimpin yang berperan aktif pada memotivasi karyawan sangat berpengaruh terhadap prestasi karyawan itu sendiri, sehingga karyawan akan bekerja dengan lebih semangat dan antusias sehingga

mampu membentuk prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan umumnya bisa berupa reward seperti insentif tambahan atau kenaikan level jabatan.

PT. Kereta Api Indonesia adalah suatu perusahaan yang berkiprah dibidang jasa angkutan darat. PT. Kereta Api Indonesia senantiasa berupaya melakukan peningkatan pelayanan berasal segi pembaharuan teknologi serta pengembangan sumber daya manusianya. PT. Kereta Api Indonesia menjadi salah satu perusahaan yang berkiprah dibidang jasa transportasi yaitu Kereta Api yang selalu dituntut untuk menaikkan kualitas pelayanan sebab kepuasan pelanggan ialah tuntutan mutlak konsumen yang tidak bisa ditawar-tawar. Banyak hal yang wajib dilakukan oleh PT. Kereta api yang ditandai dengan adanya perubahan besar oleh revolusi teknologi informasi, dengan adanya kemudahan komunikasi, informasi, serta aplikasi yang baik yang menjadi landasan penyusunan perencanaan serta seni manajemen-taktik yang lebih baik dalam meningkatkan pelayanan dan kenyamanan bagi pelanggan.

PT. Kereta api Indonesia telah menetapkan standar Pelayanan Minimum nomor 48 tahun 2015 yang mencakup (stasiun, perjalanan, penyelenggara sarana dan penyusunan) serta standar operasional prosedur bagi karyawan sebagai acuan untuk menunjang kinerjanya dengan harapan bahwa karyawan bisa merampungkan pekerjaannya sesuai menggunakan standarisasi, serta mengurangi kesalahan ataupun kelalaian dalam bekerja, bersemangat pada bekerja sehingga terciptanya sistem kerja yang kondusif, memberikan pelayanan terbaik angka satu bagi rakyat pengguna jasa angkutan perkotaan akan tetapi, standar yang dimiliki sejauh ini belum pas atau optimal dalam penerapannya dikarenakan ada sebagian karyawan yang merasa standarisasi ini terlalu membebani serta sebagian ada yang berpikir bahwa standarisasi yang terdapat perlu ditingkatkan.

Salah satu sumber daya yang paling krusial pada perusahaan ialah tenaga kerja atau karyawan didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai didalam perusahaan itu sendiri. Permasalahan yang dihadapi karyawan ditemukan bahwa semakin besar beban kerja yang dialami maka akan semakin besar juga tingkat stres kerja yang didapat serta mampu berkurang jika adanya motivasi sehingga bisa menimbulkan adanya prestasi kerja guna mencapai visi misi perusahaan. Karyawan mendapat tekanan kerja atau beban kerja berlebih dalam melakukan tugasnya sebagai pihak pertama pelayanan perusahaan yang bertatap muka secara langsung dengan pelanggan, selain itu juga akan terjadi adanya ambiguitas pada diri karyawan masing-masing, aturan organisasi untuk mengatur shift kerja belum optimal dimana waktu menerima situasi *long weekend* atau hari-hari besar lainnya kurang adanya tim *backup* yang menjadi solusi membludaknya penumpang yang akan datang ke stasiun. Hal-hal tersebut yang mendorong untuk dilakukan penelitian ini.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Stasiun Gambir Jakarta pusat yang berlokasi di JL. Merdeka Timur No. 1 Gambir, Kota Jakarta Pusat. Waktu penelitian dilakukan sejak bulan Februari 2022 sampai dengan bulan Juni 2022.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode ini berisikan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik.

Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer diperoleh dari hasil survey lapangan serta pengisian kuesioner kepada beberapa karyawan. Sedangkan pengumpulan data sekunder diperoleh dari sumber-sumber pendukung (perusahaan), dari penelitian yang sudah dilakukan, jurnal/literatur lain yang

berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan *Ticketing Officer* Stasiun Gambir PT. Kereta Api Indonesia yang berjumlah 50 orang. Dikarenakan populasi hanya berjumlah 50 orang, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampling Jenuh (Sensus). Sampling Jenuh merupakan teknik pengumpulan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampling ini termasuk dalam metode non probability sampling (Sugiyono, 2021).

Teknik pengumpulan data untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat, dan terpercaya dalam penelitian ini menggunakan teknik berupa kuesioner, yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan pada responden dengan menggunakan pertanyaan tertutup serta terbuka. Responden yang diambil adalah sebesar 50 orang. Kuesioner dalam penelitian ini menanyakan taraf persetujuan responden terhadap beban kerja, stres kerja, motivasi beberapa pertanyaan berkaitan dengan prestasi kerja karyawan. Pengisian kuesioner menggunakan skala Likert mulai dari Sangat Setuju (5) sampai dengan Sangat Tidak Setuju (1).

Variabel penelitian pada penelitian ini terdapat dua jenis variabel yaitu Variabel Bebas (Independent Variable) dan Variabel Terikat (Dependent Variable). Variabel bebas merupakan variable yang mempengaruhi variabel lain atau variabel yang diduga menjadi penyebab dari variabel lain. Variabel bebas pada penelitian ini ialah Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3). Sementara untuk variabel terikat merupakan variable yang ditentukan sebagai dampak karena adanya variable bebas. Variabel terikat pada penelitian ini ialah Prestasi Kerja (Y).

Teknik analisis data menggunakan analisa statistik deskriptif dengan pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik untuk

mengetahui apakah model linier berganda yang dipergunakan pada penelitian ini memenuhi persyaratan. Uji asumsi klasik menggunakan teknik Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heterodekastisitas. Setelah itu baru dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui dampak secara linear antara dua atau lebih variable independen dengan variabel dependen. Terakhir baru dilakukan uji hipotesis dengan melakukan uji parsial (uji T) dan uji simultan (uji F).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden bermanfaat untuk menguraikan deskripsi tentang ciri-ciri responden dari sampel penelitian yang ditetapkan. salah satu tujuan menggunakan karakteristik responden yaitu guna mendeskripsikan objek sebagai sampel pada penelitian ini. Dalam penelitian ini ciri responden dikelompokkan dari usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja.

Karakteristik responden berdasarkan usia diketahui tingkat usia responden berusia 20-25 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau 54%, usia responden 26-30 tahun sebanyak 23 orang atau 46%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan *ticketing officer* distasiun gambir PT. Kereta Api Indonesia adalah berusia 20-25 tahun.

Berdasarkan jenis kelamin, maka dari 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 31 orang atau 62% dibanding jenis kelamin perempuan yaitu 19 orang atau 38%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan *ticketing officer* distasiun gambir PT. Kereta Api Indonesia adalah laki-laki.

Responden berdasarkan pendidikan terakhir yang menjadi sampel didalam penelitian ini untuk posisi pertama lulusan SMK sebanyak 35 orang atau 70% dari jumlah responden. Sedangkan untuk posisi terbesar kedua yaitu dengan tingkat pendidikan D3 berjumlah 8 orang atau 16%.

Kemudian untuk pendidikan terakhir S1 sebanyak 7 orang atau 14%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan *ticketing officer* di Stasiun Gambir PT. Kereta Api Indonesia adalah lulusan SMK.

Berdasarkan masa kerja dari 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini untuk masa kerja 1-2 tahun sebanyak 14 orang atau 28% dari jumlah responden, untuk masa kerja 2-5 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 44%, dan kemudian untuk lama bekerja <5 tahun sebanyak 14 orang atau 28% dari total responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan *ticketing officer* di Stasiun Gambir PT. Kereta Api Indonesia adalah masa antara 2-5 tahun.

Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif ialah analisis informasi data mentah ke dalam bentuk yang lebih mudah dipahami dan interpretasi. Tujuan utama analisis deskriptif ialah memilih faktor-faktor penyebab konflik serta lalu membentuk program untuk menuntaskan persoalan yang ditemukan dilapangan.

Tabel 1. Rekapitulasi Responden Terhadap Variabel Beban Kerja (X₁)

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | |
|----|--|-------------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| | | STS (1) | TS (2) | KS (3) | S (4) | SS (5) |
| 1 | Saya bekerja dengan hati-hati sehingga meminimalisir kesalahan dalam bekerja | 0 | 4 | 8 | 23 | 15 |
| 2 | Selalu adanya evaluasi dalam setiaproces kerja ditempat bekerja | 0 | 0 | 5 | 21 | 24 |
| 3 | Berpikir cepat saat terjadi masalah pada tugas yang diberikan | 0 | 1 | 9 | 15 | 25 |
| 4 | Jam kerja saya telah sesuai dengan SOP yang diterapkan oleh perusahaan | 0 | 1 | 10 | 24 | 15 |

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Ticketing Officer PT. KAI Stasiun Gambir

Mona Karina, Yomita Ambarsari

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | |
|------------|---|-------------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| | | STS (1) | TS (2) | KS (3) | S (4) | SS (5) |
| 5 | Saya selalu inisiatif dalam mengerjakan tugas dan mengambil keputusan dengantepat | 0 | 2 | 6 | 17 | 24 |
| 6 | Target pekerjaan harus dicapai dan selesaisesuai dengan waktu yang diberikan | 0 | 0 | 8 | 14 | 28 |
| 7 | Pimpinan saya sering mengharuskan setiap karyawan mempunyai target kerjabaik dalam maupun luar kantor | 0 | 0 | 5 | 22 | 23 |
| 8 | Saya menyelesaikan pekerjaan dengantingkat tinggi sesuai waktu kerja | 0 | 4 | 11 | 21 | 14 |
| 9 | Saya selalu mendapatkan pekerjaan diluar jam kerja | 0 | 6 | 9 | 17 | 18 |
| Jumlah | | 0 | 18 | 71 | 174 | 186 |
| Presentase | | 0 | 4.01 | 15.81 | 38.75 | 41.43 |

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa ada 41.43% responden yang menyatakan sangat setuju, 38.75% responden setuju, 15,8% responden kurang setuju, dan 4.01% responden tidak setuju terhadap pernyataan di dalam kuesioner untuk variabel beban kerja karyawan.

Tabel 2. Rekapitulasi Responden Terhadap Variabel Stres Kerja (X₂)

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | |
|----|--|-------------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| | | STS (1) | TS (2) | KS (3) | S (4) | SS (5) |
| 1 | Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan rasa bosan jenuh | 0 | 1 | 10 | 18 | 21 |
| 2 | Saya merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan | 0 | 2 | 12 | 19 | 17 |

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | |
|------------|---|-------------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| | | STS (1) | TS (2) | KS (3) | S (4) | SS (5) |
| 3 | Saya terhindar dari stres kerja karena tuntutan tugas yang tidak terlalu tinggi | 0 | 2 | 7 | 13 | 27 |
| 4 | Saya terhindar dari stres kerja karena saya bekerja sesuai perandan jobdesk masing-masing | 0 | 0 | 8 | 14 | 28 |
| 5 | Saya terhindar dari stres kerja karena saya tidak mempunyai konflik dengan keluarga saya | 0 | 1 | 6 | 16 | 27 |
| 6 | Saya terhindar dari stres kerja karena saya tidak mempunyai konflik pribadi dengan atasan atau rekan kerja saya | 0 | 2 | 8 | 20 | 20 |
| 7 | Saya lebih mudah memahami kedudukan serta jabatan dalam suatu organisasi perusahaan melalui struktur organisasi | 0 | 5 | 5 | 16 | 24 |
| Jumlah | | 0 | 13 | 56 | 116 | 164 |
| Presentase | | 0 | 3.72 | 16.05 | 33.24 | 46.99 |

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa ada 46.99% responden yang menyatakan sangat setuju, 33.24% responden setuju, 16.5% responden kurang setuju, dan 3.72% responden tidak setuju terhadap pernyataan di dalam kuesioner untuk variabel stres kerja karyawan.

Tabel 3. Rekapitulasi Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X₃)

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | |
|----|---|-------------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| | | STS (1) | TS (2) | KS (3) | S (4) | SS (5) |
| 1 | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar | 0 | 6 | 8 | 22 | 14 |

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | |
|------------|---|-------------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| | | STS (1) | TS (2) | KS (3) | S (4) | SS (5) |
| 2 | Saya selalu membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan | 1 | 3 | 7 | 19 | 20 |
| 3 | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tepat | 0 | 3 | 8 | 18 | 21 |
| 4 | Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju | 0 | 3 | 9 | 27 | 11 |
| 5 | Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan | 0 | 3 | 5 | 17 | 25 |
| 6 | Saya selalu melakukan pekerjaan secara bekerjasama dalam team | 0 | 1 | 9 | 16 | 24 |
| 7 | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil sesuai harapan | 0 | 1 | 3 | 21 | 25 |
| 8 | Saya dapat mengerjakan tugas pribadi saya tanpa meminta bantuan karyawan lain | 0 | 5 | 7 | 23 | 15 |
| Jumlah | | 1 | 25 | 56 | 163 | 155 |
| Presentase | | 0.25 | 6.25 | 14 | 40.75 | 38.75 |

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa ada 38.75% responden yang menyatakan sangat setuju, 40.75% responden setuju, 14% responden kurang setuju, dan 6.25% responden tidak setuju dan 0.25% responden sangat tidak setuju terhadap pernyataan di dalam kuesioner untuk variabel motivasi kerja karyawan.

Tabel 4. Rekapitulasi Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y)

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | |
|----|--|-------------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| | | STS (1) | TS (2) | KS (3) | S (4) | SS (5) |
| 1 | Hasil kerja saya sesuai dengan harapanbatasan saya | 0 | 1 | 5 | 23 | 21 |
| 2 | Saya selalu menghasilkan pekerjaan yang baik dan tidak mengecewakan | 0 | 0 | 4 | 21 | 25 |
| 3 | Sayamendapatkan bonus atau tunjangan dari hasil kerja saya | 0 | 2 | 3 | 15 | 30 |
| 4 | Saya mendapatkan reward dari hasil kerja saya | 0 | 1 | 4 | 24 | 21 |
| 5 | Saya mengetahui jobdesk pekerjaan saya dengan baik dan benar | 0 | 4 | 12 | 9 | 25 |
| 6 | Saya menguasai salah satu bahasa asing untuk menyelesaikan pekerjaan | 0 | 1 | 7 | 11 | 31 |
| 7 | Saya dapat mengoperasikan komputer dengan baik | 0 | 2 | 3 | 24 | 22 |
| 8 | Saya mempunyai cara tersendiri dalam menyelesaikan masalah | 1 | 4 | 9 | 20 | 16 |
| 9 | Saya mampu menangani situasi daruratsaat melaksanakan pekerjaan | 0 | 0 | 2 | 26 | 22 |
| 10 | Saya bersedia dan bertanggung jawab apabila diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja | 1 | 3 | 7 | 16 | 23 |
| 11 | Saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan | 0 | 1 | 2 | 21 | 26 |
| 12 | Saya menyelesaikan pekerjaansesuai dengan instruksi yang iperintahkan | 0 | 2 | 1 | 17 | 30 |

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | |
|------------|--|-------------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| | | STS (1) | TS (2) | KS (3) | S (4) | SS (5) |
| 13 | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai tatacara prosedur | 0 | 0 | 5 | 13 | 32 |
| 14 | Hubungan saya dengan atasan selalu terjaga | 0 | 0 | 3 | 23 | 24 |
| 15 | Hubungan saya dengan sesama karyawan selalu terjaga | 0 | 0 | 2 | 24 | 24 |
| 16 | Saya selalu masuk kerja tepat waktu | 0 | 0 | 3 | 18 | 29 |
| 17 | Saya selalu absensi tepat waktu | 0 | 1 | 1 | 23 | 25 |
| 18 | Saya bekerja sesuai dengan SOP | 0 | 0 | 1 | 18 | 31 |
| 19 | Saya belum pernahabsen/tidak hadir tanpa alasan yang jelas | 1 | 0 | 2 | 15 | 32 |
| Jumlah | | 3 | 22 | 76 | 360 | 489 |
| Presentase | | 0.32 | 2.32 | 8.00 | 37.89 | 51.47 |

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat dilihat bahwa ada 51.47% responden yang menyatakan sangat setuju, 37.89% responden setuju, 8.00% responden kurang setuju, dan 2.32% responden tidak setuju dan 0.32% responden sangat tidak setuju terhadap pernyataan di dalam kuesioner untuk variabel prestasi kerja karyawan.

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji Pearson Correlation. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah (n) = 50 maka besarnya $df=50-2=48$. Dengan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,278.

Pada tabel 5 terlihat bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan jumlah sampel 50 responden dan tingkat signifikansi 5% (0,278). Sehingga hasil uji validitas untuk

semua pertanyaan pada variabel beban kerja dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X_1)

| No | r_{hitung} | r_{tabel} (n-2=48) | Keputusan |
|------------------|--------------|-------------------------|-----------|
| X _{1.1} | 0,553 | 0,278 | Valid |
| X _{1.2} | 0,697 | 0,278 | Valid |
| X _{1.3} | 0,426 | 0,278 | Valid |
| X _{1.4} | 0,522 | 0,278 | Valid |
| X _{1.5} | 0,550 | 0,278 | Valid |
| X _{1.6} | 0,554 | 0,278 | Valid |
| X _{1.7} | 0,670 | 0,278 | Valid |
| X _{1.8} | 0,562 | 0,278 | Valid |
| X _{1.9} | 0,651 | 0,278 | Valid |

Pada tabel 6 terlihat bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan jumlah sampel 50 responden dan tingkat signifikansi 5% (0,278). Sehingga hasil uji validitas untuk semua pertanyaan pada variabel stres kerja dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X_2)

| No | r_{hitung} | r_{tabel} (n-2=48) | Keputusan |
|------------------|--------------|-------------------------|-----------|
| X _{2.1} | 0,570 | 0,278 | Valid |
| X _{2.2} | 0,616 | 0,278 | Valid |
| X _{2.3} | 0,577 | 0,278 | Valid |
| X _{2.4} | 0,530 | 0,278 | Valid |
| X _{2.5} | 0,628 | 0,278 | Valid |
| X _{2.6} | 0,332 | 0,278 | Valid |
| X _{2.7} | 0,653 | 0,278 | Valid |

Pada tabel 7 berikut di bawah ini menunjukkan bahwa bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan jumlah sampel 50 responden dan tingkat signifikansi 5% (0,278). Sehingga hasil uji validitas untuk semua pertanyaan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X₃)

| No | r _{hitung} | r _{tabel} (n-2=48) | Keputusan |
|------------------|---------------------|--------------------------------|-----------|
| X _{3.1} | 0,683 | 0,278 | Valid |
| X _{3.2} | 0,727 | 0,278 | Valid |
| X _{3.3} | 0,598 | 0,278 | Valid |
| X _{3.4} | 0,621 | 0,278 | Valid |
| X _{3.5} | 0,679 | 0,278 | Valid |
| X _{3.6} | 0,587 | 0,278 | Valid |
| X _{3.7} | 0,639 | 0,278 | Valid |
| X _{3.8} | 0,439 | 0,278 | Valid |

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

| No | r _{hitung} | r _{tabel} (n-2=48) | Keputusan |
|------|---------------------|--------------------------------|-----------|
| Y.1 | 0,530 | 0,278 | Valid |
| Y.2 | 0,695 | 0,278 | Valid |
| Y.3 | 0,499 | 0,278 | Valid |
| Y.4 | 0,628 | 0,278 | Valid |
| Y.5 | 0,562 | 0,278 | Valid |
| Y.6 | 0,369 | 0,278 | Valid |
| Y.7 | 0,680 | 0,278 | Valid |
| Y.8 | 0,512 | 0,278 | Valid |
| Y.9 | 0,652 | 0,278 | Valid |
| Y.10 | 0,542 | 0,278 | Valid |
| Y.11 | 0,526 | 0,278 | Valid |
| Y.12 | 0,544 | 0,278 | Valid |
| Y.13 | 0,602 | 0,278 | Valid |
| Y.14 | 0,697 | 0,278 | Valid |
| Y.15 | 0,682 | 0,278 | Valid |
| Y.16 | 0,440 | 0,278 | Valid |
| Y.17 | 0,350 | 0,278 | Valid |
| Y.18 | 0,433 | 0,278 | Valid |
| Y.19 | 0,328 | 0,278 | Valid |

Pada tabel 8 diatas menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan jumlah sampel 50 responden dan tingkat signifikansi 5% (0,278). Sehingga hasil uji

validitas semua pertanyaan pada variabel prestasi kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan atau tidak. Uji reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach (α). Apabila koefisien reliabilitas ≥ 0.6 , maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (reliable).

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Tolak Ukur | Keterangan |
|----------------------------------|------------------|------------|------------|
| Beban Kerja (X ₁) | 0,744 | 0,6 | Reliabel |
| Stres Kerja (X ₂) | 0,629 | 0,6 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X ₃) | 0,770 | 0,6 | Reliabel |
| Prestasi Kerja (Y) | 0,855 | 0,6 | Reliabel |

Berdasarkan hasil tabel 9 dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dari masing-masing variabel memiliki nilai koefisien reliabilitas ≥ 0.6 Sehingga dapat diambil keputusan bahwa semua pernyataan dari masing-masing variabel adalah andal (reliabel), sehingga pernyataan dalam masing-masing variabel dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi variabel dependen dan variabel independen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil dari *normal probability plot* dapat dilihat pada grafik normalitas data berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|-------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 50 |
| Normal Parameters | Mean | 0 |
| | Std. Deviation | 3.152278 |
| Most Extreme Difference | Absolute | 0.121 |
| | Positive | 0.121 |
| | Negative | -0.064 |
| Test Statistic | | 0.121 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .064 |

Pada tabel 10 berdasarkan metode Kolmogorov Smirnov (K-S) > dari nilai signifikansi 0,05, yaitu 0,064 > 0,05. Dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan Uji Heteroskedastisitas yaitu untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode uji Glesjer. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 11 dibawah ini:

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glesjer

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficient | Sig. |
|----------------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | |
| (Constant) | 5,36 | 2,786 | | 0,060 |
| Beban Kerja (X ₁) | -0,177 | 0,116 | -0,377 | 0,134 |
| Stres Kerja (X ₂) | 0,045 | 0,127 | 0,074 | 0,724 |
| Motivasi Kerja (X ₃) | 0,070 | 0,097 | 0,151 | 0,472 |

Pada tabel 11 diatas menandakan bahwa nilai signifikansi berasal variabel beban kerja (X₁) sebanyak 0,134, nilai variabel stress kerja (X₂) sebesar 0,724, nilai variabel motivasi kerja (X₃) sebesar 0,472 > dari nilai signifikansi yaitu 0,05. sehingga bisa

disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas digunakan untuk mengetahui apakah di model regresi yang diajukan telah ditemukan hubungan kuat antar variabel independent. untuk mendekati ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi bisa dilihat nilai Tolerance dan Varian Invloation Factor (VIF). Adapun hasil uji multikolonieritas ialah sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Multikolonieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|----------------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| Beban Kerja (X ₁) | 0.335 | 2.982 |
| Stres Kerja (X ₂) | 0.472 | 2.118 |
| Motivasi Kerja (X ₃) | 0.471 | 2.125 |

Berdasarkan di tabel 12 dapat dilihat bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi korelasi antara variabel bebasnya.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Bila terjadi hubungan, maka dinamakan masalah autokorelasi. Model yang baik merupakan regresi yang bebas dari autokorelasi. Berikut adalah hasil uji autokorelasi yang dapat dideteksi dengan uji Durbin Watson, yaitu :

Tabel 13. Hasil Uji Autokorelasi (Durbin Watson)

| Model | R | R Square | AdjustedR Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,905 ^a | ,818 | ,807 | 3.253 | 1,841 |

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₃), Stres Kerja (X₂), Beban Kerja (X₁)
 b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Nilai Durbin-Watson (d) sebesar 1,841 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,674 serta kurang dari (4-dU) $4-1,674=2,326$. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji durbin watson, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala autokorelasi. Dengan demikian analisis regresi linear berganda untuk uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilanjutkan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda bertujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi dan nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Analisis ini dipergunakan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh tentang korelasi antara variabel independen (bebas) serta variabel dependen (terikat). Berikut ialah hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 14. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | |
|---------------------------|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| | | B | Std. Error | |
| 1 | (Constant) | 19.710 | 4.468 | |
| | Beban Kerja (X ₁) | 0.789 | 0.186 | 0.461 |
| | Stres Kerja (X ₂) | 0.752 | 0.203 | 0.339 |
| | Motivasi Kerja (X ₃) | 0.356 | 0.155 | 0.210 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari hasil pengujian pada tabel 14 diatas, dapat dilihat persamaan regresi pengaruh beban kerja, stres kerja, motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 19,710 + 0,789X_1 + 0,752X_2 + 0,356X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebanyak 19,710, hal ini menunjukkan jika variabel beban kerja, stress kerja dan motivasi Bila dianggap konstan (0), maka prestasi kerja adalah 19,710.
- Koefisien regresi variabel beban kerja (X₁) sebanyak 0,789. Hal ini berarti setiap kenaikan beban kerja sebanyak 1 satuan akan menaikkan prestasi kerja sebanyak 0,789.
- Koefisien regresi variabel stress kerja (X₂) sebesar 0,752. Hal ini berarti setiap kenaikan tertekan kerja sebanyak 1 satuan akan menaikkan prestasi kerja sebanyak 0,752 satuan.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X₃) sebesar 0,356. Hal ini berarti setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan prestasi kerja sebanyak 0,356 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dipergunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t (uji parsial) yaitu dengan melihat nilai signifikansi thitung jika nilai signifikansi thitung \leq dari 0,05 maka bisa dikatakan variabel independen tersebut memiliki efek terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi diatas \geq 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya bisa dilihat pada tabel 15 berikut :

Tabel 15. Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 19.710 | 4.468 | | 4.411 | 0.000 |
| | Beban Kerja (X ₁) | 0.789 | 0.186 | 0.461 | 4.247 | 0.000 |
| | Stres Kerja (X ₂) | 0.752 | 0.203 | 0.339 | 3.704 | 0.001 |
| | Motivasi Kerja (X ₃) | 0.356 | 0.155 | 0.210 | 2.293 | 0.026 |

Dependent Variable: Prestasi Kerja

Pada tabel 15 terdapat nilai t_{hitung} untuk X_1 sebesar 4,247 dan t_{tabel} sesuai taraf signifikansi 0,05 dan derajat bebasnya (df) menggunakan ketentuan $dk = n - k = 50 - 4 = 46$ menggunakan taraf signifikansi pengujian yaitu 5% atau 0,05 serta uji dua arahannya diperoleh berasal t_{tabel} sebesar 2,013. Maka pengujian diatas diperoleh t_{hitung} sebesar $4,247 > t_{tabel}$ 2,013 serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Sementara untuk X_2 nilai t_{hitung} sebesar 3,704. Maka diperoleh dengan t_{hitung} sebesar $3,704 > t_{tabel}$ 2,013 dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Ini artinya variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Sedangkan untuk X_3 t_{hitung} sebesar 2,293. Maka pengujian dapat diperoleh dengan t_{hitung} sebesar $2,293 > t_{tabel}$ 2,013 dan nilai signifikan $0,026 < 0,05$. Ini artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan guna mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Dengan kriteria pengujian tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Jika taraf signifikansinya $> 0,05$ H_a ditolak dan jika taraf signifikansinya $< 0,05$ H_a diterima. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 16. Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 2195,094 | 3 | 731,698 | 69,126 | ,000 ^b |
| Residual | 486,906 | 46 | 10,585 | | |
| Total | 2682,000 | 49 | | | |

- Dependent Variable: Prestasi Kerja
- Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_3), Stres Kerja (X_2), Beban Kerja (X_1)

Berdasarkan tabel 16 diatas dapat dilihat dari nilai F_{hitung} 69,126 dan signifikansi yang digunakan yaitu F_{hitung} dan $df = 50 - 4 = 46$

dengan taraf signifikansi pengujian yaitu 5% atau 0,05 yaitu 2,80. Dengan demikian F_{hitung} 69,126 $> F_{tabel}$ 2,80 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja secara serentak (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan Ticketing Officer Stasiun Gambir PT. Kereta Api Indonesia.

Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan karyawan akan mempengaruhi tingkat produktifitasnya. Semakin tinggi beban kerja yang dilakukan oleh karyawan, maka akan semakin baik prestasi kerja karyawan. Tingginya beban kerja yang diterima oleh karyawan juga didukung oleh besarnya reward yang diberikan oleh perusahaan sehingga ketika karyawan mampu mencapai target kerja maka akan ada reward yang didapatkan sehingga menyebabkan semakin baik prestasi kerjanya pada ticketing officer Stasiun Gambir PT. Kereta Api Indonesia. Hal ini sejalan dengan penelitian (Irawati & Carrollina, 2017), yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki hubungan langsung yang signifikan dan positif dengan prestasi kerja. Karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi maka dengan sendirinya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan tersebut. Dengan adanya beban kerja yang terlalu tinggi maka akan menjadikan karyawan kurang fokus dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien regresi stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal stres kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Dimana artinya stres kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga jika stres kerja yang diberikan

cukup besar maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan dan didukung oleh adanya besarnya rewards sehingga jika dengan bertambahnya stres kerja maka akan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan ticketing officer Stasiun Gambir PT. Kereta Api Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh (Gumilar & Rismawati, 2022) yang juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien regresi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Maka secara parsial berpengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dimana artinya motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, semakin sering karyawan diberikan motivasi terhadap kerjanya bisa dalam bentuk seminar ataupun konseling maka hal ini akan membawa pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Hendriyani, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai suatu tujuan. Karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu prestasi seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian signifikansi dan regresi linear dapat disimpulkan bahwa hasil regresi linear Beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama

(simultan) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan ticketing officer stasiun gambir PT. Kereta Api Indonesia. Pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap negative hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Untuk mengembangkan sikap-sikap positif tersebut kepada pegawai, sebaiknya pemimpin harus terus memotivasi para karyawannya agar prestasi kerja pegawainya menjadi tinggi, mengingat prestasi kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup yang bergantung pada tindakan yang mana individu menemukan saluran-saluran yang memadai guna mewujudkan kemampuan, minat, serta ciri pribadi nilai-nilainya.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang mengenai pengaruh beban kerja, stress kerja, motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan ticketing officer stasiun gambir PT. Kereta Api Indonesia maka dapat ditarik kesimpulan maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Artinya semakin bertambahnya beban kerja yang diberikan maka akan semakin baik prestasi kerja karyawan pada ticketing officer Stasiun Gambir PT. Kereta Api Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja. Artinya semakin bertambahnya stress kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin baik juga prestasi kerja karyawan pada ticketing officer Stasiun Gambir PT. Kereta Api Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja. Artinya semakin bertambahnya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin baik prestasi kerja karyawan pada ticketing officer Stasiun Gambir PT. Kereta Api Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada keempat variable prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan ticketing officer stasiun gambir PT. Kereta Api Indonesia.

Bagi peneliti selanjutnya, serta dengan adanya penelitian ini diharapkan peneliti selanjutnya bisa mengembangkan atau memperdalam variabel-variabel yang diteliti sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik terutama untuk hal-hal mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Budiyanto, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Nesitor. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 25(2), 104–118. <https://doi.org/10.55886/esensi.v25i2.475>
- Festinahati Buulolo, Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Gumilar, D. G., & Rismawati. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Phintraco Sekuritas. *JIRM: Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(8), 1–18. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Hanim, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–10.
- Hendriyani, M. (2018). Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Rutan Surabaya. *Jurnal Kompleksitas*, 7(1), 39–50.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 5(1), 51–58. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1), 59–71.
- Jum'ati, N., & Wuswa, H. (2013). Stres Kerja (Occupational Stres) Yang Mempengaruhi Kinerja Individu Pada Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan (P2P-PL) Di Kabupaten Bangkalan. *Neo-Bis: Jurnal Berkala Ilmu Ekonomi*, 7(2), 195–211. <https://doi.org/10.21107/nbs.v7i2.525>
- Kasmawati. (2018). Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 229–242. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6864>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Ed. 1 Ceta). Jakarta : Rajawali Press.
- Kurniawan, B., & Chasanah, U. (2021). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil
-

- Di Seksi Kurikulum Dan Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Pada Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 386–400.
<https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i2.379>
- Mu'tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125.
<https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Nanda, A. W., & Sugiarto, A. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276–288. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>
- Pane, E. S. (2016). Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Untuk Mereduksi Biaya Logistik Pada Transportasi Multimoda. *Jurnal Masyarakat Telematika Dan Informasi*, 7(1), 35–48.
- Prasetyani, D., Akbar, I. R., & Nariah. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Unggul Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 84–90.
- Sugijono. (2015). Pemeliharaan Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Teknis*, 10(1), 46–52.
<https://doi.org/10.32497/teknis.v10i1.676>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan Ketiga*. Bandung : Alfabeta.
- Suprihatini, R., & Maarif, S. (2016). Peran Teknologi Terhadap Keunggulan Bersaing, Strategi dan Sistem Peningkatan Penguasaan Teknologi di Industri Teh Indonesia. *Forum Penelitian Agro Ekonomi*, 17(1), 49–65.
- Taufik, & Nugroho, K. S. (2020). Change Or Die? Bagaimana Mengelola Perubahan Dalam Organisasi Tetap Survive Menghadapi Tantangan Global. *AL-IJTIMA'I - International Journal of Government and Social Science*, 6(1), 75–88.
- Wasiman. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi*. Serang : Desanta Mulia Visitama.