

# Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alva Karya Perkasa di Jakarta Timur

Tika Anggita<sup>1\*</sup>, Prasetyo Kurniawan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Article History:</b> Received (8-12-2024) Revised (28-05-2025) Accepted (31-05-2025)</p> <p><b>Keywords:</b> Job Stress, Work Motivation, Employee Performance</p>	<p><i>This study aims to analyze the effect of Job Stress and Work Motivation on employee performance at PT Alva Karya Perkasa, East Jakarta. The method used is quantitative description with data collection through questionnaires. The population consists of 237 employees, with a sample of 70 employees taken using the Slovin formula. Data analysis includes validity, reliability, classical assumptions, multiple regression, and hypothesis testing. The results show that Job Stress (X1) has a significant effect on employee performance (Y) with a t count of 7.913 (significance 0.000). Work Motivation (X2) also has a significant effect with a t count of 10.755 (significance 0.000). The ANOVA test shows F count of 302.318, greater than F table 2.51, and a significance of 0.000. This shows that Job Stress and Work Motivation simultaneously affect employee performance, with R Square 0.900 indicating a significant effect of 90%.</i></p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p><b>ABSTRAK</b> Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Alva Karya Perkasa, Jakarta Timur. Metode yang digunakan adalah deskripsi kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi terdiri dari 237 karyawan, dengan sampel 70 karyawan yang diambil menggunakan rumus Slovin. Analisis data mencakup uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi berganda, serta uji hipotesis. Hasil menunjukkan bahwa Stres Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan thitung 7.913 (signifikansi 0.000). Motivasi Kerja (X2) juga berpengaruh signifikan dengan thitung 10.755 (signifikansi 0.000). Uji ANOVA menunjukkan Fhitung 302.318, lebih besar dari Ftabel 2.51, dan signifikansi 0.000. Ini menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan R Square 0.900 yang mengindikasikan pengaruh signifikan 90%.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

## 1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, banyak perusahaan menghadapi tantangan yang tidak menentu akibat perubahan lingkungan bisnis yang cepat, seperti teknologi, politik, dan ekonomi. Dalam konteks ini, perusahaan harus fokus pada peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menjadi aset terpenting, karena karyawan menyumbangkan tenaga, kreativitas, dan dedikasi mereka untuk keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat diperlukan untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tuntutan perusahaan.

PT Alva Karya Perkasa, sebagai anak perusahaan Arina Multi Karya, bergerak di bidang outsourcing dan layanan distribusi. Beralamat di Jakarta Timur, perusahaan ini menyadari bahwa kinerja karyawan sangat mempengaruhi pencapaian visi dan misi. Penting untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti stres kerja dan motivasi.

Fenomena rendahnya kinerja di PT Alva Karya Perkasa terlihat dari beberapa dimensi, seperti kualitas dan kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, serta inisiatif karyawan. Karyawan sering kali tidak memahami tugas yang diberikan, sehingga mengakibatkan banyak keluhan dari klien dan rendahnya pencapaian target. Misalnya, banyak karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, dan kerjasama antar karyawan juga belum optimal.

Selama periode 2019 hingga 2023, data menunjukkan penurunan kinerja karyawan di berbagai aspek. Tanggung jawab dan kedisiplinan karyawan berada di bawah target yang ditetapkan, mencerminkan

\*Corresponding author.  
E-mail: tikaanggitaanggita@gmail.com

adanya masalah dalam pelaksanaan tugas. Salah satu penyebab utama penurunan kinerja adalah stres kerja, yang dapat mengurangi produktivitas karyawan. Stres kerja sering kali disebabkan oleh beban kerja yang tinggi dan kurangnya dukungan dari atasan, serta faktor individu seperti masalah ekonomi.

Pengelolaan stres kerja di perusahaan perlu diperhatikan untuk mencegah dampak negatif terhadap karyawan dan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa banyak karyawan mengalami stres akibat ketidakpastian dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang mengganggu fokus mereka saat bekerja.

Selain stres, motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam kinerja karyawan. Motivasi adalah pendorong yang membuat karyawan berusaha keras mencapai tujuan. Penelitian di PT Alva Karya Perkasa mengidentifikasi bahwa motivasi karyawan cenderung rendah, dengan banyak aspek kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi, seperti insentif dan bonus. Kondisi ini berdampak langsung pada semangat kerja dan kinerja karyawan.

Sebagai upaya meningkatkan kinerja, perusahaan perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi, termasuk manajemen stres dan peningkatan motivasi. Pendekatan yang sistematis dalam mengelola sumber daya manusia akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, PT Alva Karya Perkasa dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Alva Karya Perkasa, Jakarta Timur.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Stres Kerja

Stress adalah respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada karyawan organisasi. Kesimpulan di atas menunjukkan adanya kondisi tertentu dalam lingkungan yang merupakan sumber potensial bagi munculnya stres. Adapun Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015:724) Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Triatna (2015:139), menyatakan bahwa Stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis. Definisi selanjutnya Robbins dan Judge (2017:597), menyatakan stres kerja merupakan: "Sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Sedangkan Hasibuan (2018:204), berpendapat bahwa stres kerja suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis.

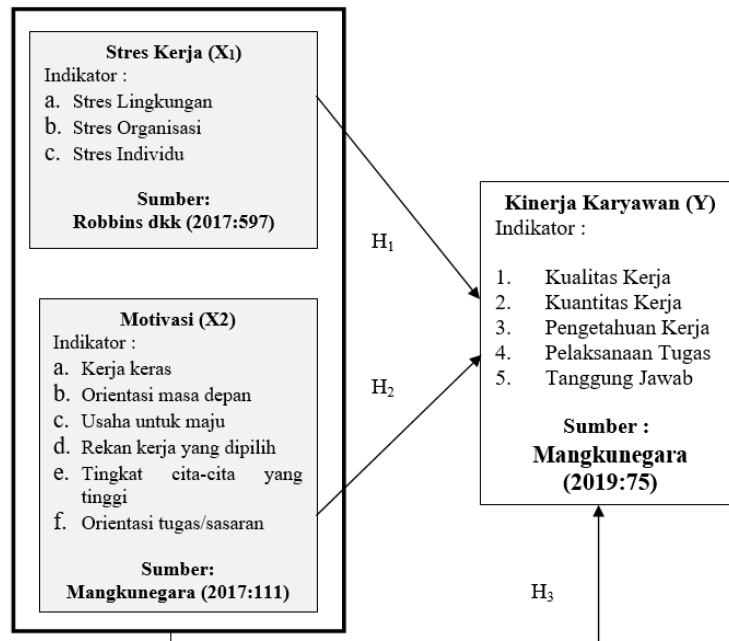
### Motivasi Kerja

Menurut Samsudin dalam (Lestari, 2018) "Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan". Menurut Sunysnto (2020:11), motivasi membicarakan tentang bagaimana cakra mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas. Menurut Wijaya dan Andreani (2019:25), motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sedangkan menurut Pamel & Oloko (2019:33) "Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup.

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67), Pengertian kinerja adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Edison (2016:190), "kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya". Sedangkan menurut Hasibuan (2016:138), "kinerja karyawan suatu hasil yang

dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya". Menurut Afandi (2018:83) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Kaswan (2017:278) kinerja karyawan mencerminkan perilaku karyawan di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

### Hipotesis

- H1: Terdapat Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa di Jakarta Timur.
- H2: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa di Jakarta Timur.
- H3: Terdapat pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa di Jakarta Timur.

### 3. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13). Penelitian ini dilaksanakan di PT Alva Karya Perkasa (AKP) beralamat di Jl. Utan Kayu Raya No.68D 13, RT.12/RW.6, Utan Kayu Utara, Kec. Matraman, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13120. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Alva Karya Perkasa di Jakarta Timur Sebanyak 237 orang karyawan. Maka yang menjadi sampel pada penelitian ini 70 Orang. Dengan teknik tersebut, diambil sampel sebanyak 70 Karyawan PT Alva Karya Perkasa di Jakarta Timur. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan-pernyataan dimana masing-masing jawabannya mengacu pada skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:277), regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen*, bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variable independennya minimal 2. Pengujian hipotesis secara parsial, dapat diuji dengan menggunakan rumus uji t. Pengujian t-statistik bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Menurut Ghozali (2016:84), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau

bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi  $X_1 - Y$**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,062	2,603		5,018	,000
1 Stres Kerja (X1)	,796	,059	,853	13,491	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2024

Berdasarkan tabel di atas, sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:  $Y = 13,062 + 0.796 X_1$  Nilai konstanta intersep sebesar 13,062 menyatakan bahwa jika variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 13.062. Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.796. Hal ini berarti jika variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.796, dengan asumsi variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dianggap konstan.

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi  $X_2 - Y$**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,487	2,467		2,630	,000
1 Motivasi Kerja (X2)	,921	,055	,898	16,862	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2024

Berdasarkan tabel di atas, sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:  $Y = 6.487 + 0.921 X_2$  Nilai konstanta intersep sebesar 6,487 menyatakan bahwa jika variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 6,487. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.921. Hal ini berarti jika variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) naik 1 satuan akan menurunkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.921, dengan asumsi variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dianggap konstan.

##### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3 Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,167	1,835		1,726	,089
1 Stres Kerja (X1)	,405	,051	,434	7,913	,000
1 Motivasi Kerja (X2)	,605	,056	,590	10,755	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2024

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 3.167 + 0.405 X_1 + 0.605 X_2$  artinya,

- Nilai Konstanta  $a = 3.167$  dapat diartikan bahwa jika , Stres Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan bernilai nol maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai sebesar 3.167.
- Koefisien regresi Stres Kerja ( $X_1$ )  $b_1 = 0.405$  dapat diartikan bahwa jika Stres Kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0.405.
- Koefisien regresi Motivasi Kerja ( $X_2$ )  $b_2 = 0.605$  dapat diartikan bahwa jika Motivasi Kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan (Y) juga akan menurunkan sebesar 0.605.

##### Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan atau pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara persial maupun secara simultan.

**Tabel 4. Koefisien Korelasi Parsial Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 <sup>a</sup>	,728	,724	6,04002
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel Stres Kerja (X1) sebesar 0,853 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Stres Kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **Sangat Kuat**.

**Tabel 5. Koefisien Korelasi Parsial Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,898 <sup>a</sup>	,807	,804	5,08798
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,898 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **Sangat Kuat**.

**Tabel 6. Koefisien Korelasi Simultan Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,949 <sup>a</sup>	,900	,897	3,68518
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Stres Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,949 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **Sangat Kuat**.

#### Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

**Tabel 7. Koefisien Determinasi Parsial Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 <sup>a</sup>	,728	,724	6,04002
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.728, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 72,8% variabel Stres Kerja (X1) memiliki pengaruh secara parsial (sendiri) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 27,2% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 8. Koefisien Determinasi Parsial Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,898 <sup>a</sup>	,807	,804	5,08798
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.807, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 80,7% variabel Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial (sendiri) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 19,3% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 9. Koefisien Determinasi Simultan Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,949 <sup>a</sup>	,900	,897	3,68518
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Stres Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.900, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 90% variabel Stres Kerja (X1) dan Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 10% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Parsial)

**Tabel 10. Hasil Analisis Regresi X1 dan X2 - Y**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,167	1,835		1,726	,089
1 Stres Kerja (X1)	,405	,051	,434	7,913	,000
1 Motivasi Kerja (X2)	,605	,056	,590	10,755	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2024

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Stres Kerja (X1) dengan thitung sebesar 7.913 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih kecil t tabel ( $7.913 > 1.995$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Stres Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Motivasi Kerja (X2) dengan thitung sebesar 10.755 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar dari t tabel ( $10.755 < 1.995$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### Uji F (Simultan)

**Tabel 11 Uji F Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8211,302	2	4105,651	302,318	,000b
	Residual	909,898	67	13,581		
	Total	9121,200	69			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Stres Kerja (X1)						

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 302.318 sedangkan Ftabel ( $\alpha$  0,05) untuk  $n = 67$  sebesar 2.51. Jadi Fhitung > dari Ftabel ( $\alpha$  0,05) atau  $302.318 > 2.51$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa, Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Stres Kerja (X1) dengan thitung sebesar 7.913 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih kecil ttabel ( $7.913 > 1.995$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Stres Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel Stres Kerja (X1) sebesar 0,853 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Stres Kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat. Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.728, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 72,8% variabel Stres Kerja (X1) memiliki pengaruh secara parsial (sendiri) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 27,2% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Motivasi Kerja (X2) dengan thitung sebesar 10.755 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar dari ttabel ( $10.755 < 1.995$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.807, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 80,7% variabel Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial (sendiri) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 19,3% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,898 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat.

### **Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 302.318 sedangkan Ftabel ( $\alpha$  0,05) untuk  $n = 67$  sebesar 2.51. Jadi Fhitung > dari Ftabel ( $\alpha$  0,05) atau  $302.318 > 2.51$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa, Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,949 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat. Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.900, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 90% variabel Stres Kerja (X1) dan Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 10% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **5. PENUTUP**

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Stres Kerja (X1) dengan thitung sebesar 7.913 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih kecil ttabel ( $7.913 > 1.995$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Stres Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Motivasi Kerja (X2) dengan thitung sebesar 10.755 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar dari ttabel ( $10.755 < 1.995$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 302.318 sedangkan Ftabel ( $\alpha$  0,05) untuk  $n = 67$  sebesar 2.51. Jadi Fhitung > dari Ftabel ( $\alpha$  0,05) atau  $302.318 > 2.51$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka

dapat dikatakan bahwa, Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z., Sarwani, & Rusilowati, U. (2021). Analisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indopelita Aircraft Services.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Aisha, A. N., Pamoedji, H., & Yassierli. (2013). Effects of working ability, working condition, motivation and incentive on employees multi-dimensional performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 4(6), 605–609.
- Amelia, R. P., & Sudarso, A. P. (n.d.). Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Santika Premiere Ice-BSD City.
- Ardana, K., Mujiati, N. W., & Sriathi, A. A. (2014). Buku ajar perilaku keorganisasian. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Arikunto, S. (2016). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2015). Human resource management (10th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Falah, A. S. M., & Gayuningtisas, H. (n.d.). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.
- Gracia, B. A. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor kecamatan Parungpanjang.
- Handoko, T. H. (2016). Manajemen (Vols. 1-2). Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). Manajemen sumber daya manusia: Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Teori, definisi dan konsep. Yogyakarta: CV. ANDI.
- Kurniawan, P. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Daya Perkasa.
- Ma'ruf, U. C. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 1-12.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2014). Dasar-dasar manajemen bagi pimpinan perusahaan. Jakarta: Gajah Mada Press.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola IT Center Manado.
- Maulida, L. (2021). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Smart Lab Indonesia Tangerang.
- Nelsi, M. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Pondok Aren, Tangerang Selatan.
- Nur, W. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Domino's Pizza Indonesia..
- Prawirosentono, S. (2014). Manajemen sumber daya manusia, kebijakan kinerja karyawan, kiat membangun organisasi kompetitif era perdagangan bebas dunia. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V., dkk. (2014). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Smith, E., Joubert, P., & Karodia, A. M. (2015). The impact of intrinsic and extrinsic rewards on employee motivation at a medical devices company in South Africa. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(1), 39-87.
- Wijaya, A. C. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Graha 165 Tbk di Jakarta Selatan.