

## **Stress Kerja dan Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adfam Skala Teknindo**

**Ipane Pramana<sup>[1]</sup>, Nurvi Oktiani<sup>[2]</sup>**

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika<sup>[1][2]</sup>  
Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat  
Email : ipane03@gmail.com<sup>[1]</sup>, nurvi.nvk@bsi.ac.id<sup>[2]</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian bertujuan mengetahui serta menganalisis atas seberapa besar dampak variabel stress dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adfam Skala Teknindo. Penelitian menggunakan metode kuantitatif, dan data primer yang diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner), dan observasi lapangan, untuk skala pengukuran adalah skala *likert*. Penelitian dilakukan dengan pengambilan sampel melalui teknik sampel jenuh, dimana seluruh populasi karyawan dijadikan sampel sebanyak 45 karyawan, analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 melalui analisis regresi linear berganda dengan pengujian validitas dan reliabilitas asumsi klasik, normalitas, multikolinieritas, heterokedasitas, Uji T dan Uji F serta koefisien determinasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa stress Kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, begitu dari hasil penelitian dapat di berikan rekomendasi bahwa pihak manajemen sebaiknya dapat mengelola tingkat kadar stress kerja pada situasi yang stabil dan aman serta menjembatani hubungan yang baik antar pegawai, selain itu perusahaan dapat memberikan arahan dalam meningkatkan motivasi kerja untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan

Keyword: Stress Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### **ABSTRACT**

*The research has purpose to determine and analyze the effect of work stress and motivation on employee performance at PT Adfam Skala Teknindo, with use quantitative methods and primary data, which have been got by giving a list of Questions for responden, beside it, this research used observation for complement, for measurement scale is used by likert, This research have been done by taken some responden through saturated simple technique which amount of sample consist of at least 45 employee, as for this research used data analyzing through a tool consist of SPSS for 26 version, beside of it used multiple linear regression analysis compreses validity and reliability test, classical assumption tests consist of normality test, multicollinearity. heterokedasitas, T and F test and coefficient of determination consist of the following parsial and simultaneously determination, con research shows that work stress and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance, from the results of the study, recommendations can be given that management should be able to manage work stress levels in a stable and safe situation and bridge good relationships between employees, besides that the company can provide direction in increasing work motivation to encourage increased employee performance.*

Keyword: Work Stress, Work Motivation, Employee Performance

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan fundamental dasar perusahaan yang memainkan kontribusi penting hal ini didasari semakin tinggi jabatan yang dimiliki sumber daya maka semakin berpengaruh di perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi fokus dan dasar bagi keberlangsungan jalannya perusahaan dengan optimal. Dalam seluruh kegiatan perusahaan, karyawan memiliki peran yang sangat aktif untuk meningkatkan hasil kerja perusahaan di semua sektor, Oleh sebab itu perusahaan harus menetapkan konsep dasar kesetaraan bagi karyawan demi menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehat, dan berkembang. (Komariah et al., 2024).

Setiap perusahaan berusaha mencapai suatu tujuan untuk menciptakan kinerja yang optimal dan untuk membuat inovatif, cerdas, maju, mewujudkan pembaharuan di perusahaan demi mencapai tujuan (Muktamar et al., 2024). Perusahaan harus dapat mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari setiap karyawan yang dimilikinya. Kinerja merupakan aspek yang sangat harus diperhatikan oleh perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan dan memaksimalkan profitabilitas perusahaan.

Kinerja merupakan penyusunan capaian standar yang ditetapkan oleh perusahaan untuk pekerjaan seseorang. Bisa dimaknai kinerja merupakan keersediaan kelompok atau individu melakukan atau mengoptimalkan tanggung

jawabnya sesuai dengan tujuan yang dimiliki perusahaan. Untuk memaksimalkan sumber daya yang dimiliki organisasi harus memperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dalam segi kuantitas dan kualitas bisa selaras dengan tanggung jawab yang ditugaskan pada dirinya. Tujuan perusahaan akan dapat dicapai dengan mudah jika kinerja karyawan dilakukan dengan secara maksimal (Mutiaru et al., 2024).

Perusahaan diharuskan untuk selalu konsisten dalam kinerja karyawannya setidaknya memperhatikan masalah pekerjaan yang dialami karyawan. Kinerja memiliki arti luas bukan hanya tentang hasil pekerjaan dari karyawan tetapi juga proses karyawan menyelesaikan pekerjaannya berlangsung sesuai SOP yang diterapkan dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang baik dituntut harus memberikan kinerja karyawan yang optimal. Tercapainya kinerja karyawan yang optimal dapat memberikan kenaikan profitabilitas, daya saing perusahaan, dan produktivitas. Kualitas karyawan sangat penting bagi perusahaan yang memiliki target yang ambisius. perusahaan harus membuat lingkungan yang mendorong pertumbuhan dan peningkatan kinerja karyawan (Apriliani & Hubbansyah, 2024). Kinerja karyawan sebuah mekanisme yang berlangsung pada kegiatan perusahaan untuk menggunakan pilar perusahaan yaitu sumber daya manusia setiap perusahaan dengan semaksimal mungkin. (Nurjannah, 2021). Terutama dalam sumber daya perusahaan dapat digunakan untuk mewujudkan misi dan visi perusahaan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Menurut (Zulkifli, 2024) memaparkan bahwa kinerja karyawan mendapat pengaruh dari stress dan motivasi kerja secara signifikan. (Damayanti & Kurniawati, 2024) memaparkan bahwa kinerja karyawan mendapat dampak dari stress dan motivasi memberikan pengaruh secara parsial dan simultan serta stress kerja memiliki pengaruh yang dominan.

Satu dari sekian elemen signifikan yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja adalah stress kerja. Stress merupakan faktor yang harus diperhatikan sebab keseimbangan kehidupan yang sehat dibutuhkan karyawan untuk tercapainya kinerja (Deamas, 2021). Oleh karena itu, perusahaan diharuskan untuk mengelola tingkat stress setiap karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan yang dimiliki karyawan. Setiap manusia atau individu dapat mengalami stress pada waktu kapanpun, dikarenakan stress bagian dalam diri manusia dan tidak dapat dihindarkan. Manusia biasanya memiliki stress jika jika manusianya sendiri tidak memiliki pengelolaan manajemen stress yang baik antara keinginannya dan kenyataannya. Stress kerja merupakan permasalahan yang sangat dibutuhkan perhatian khusus untuk karyawan di tempat kerjanya (Bhastary, 2020). Stress kerja dapat muncul diakibatkan dari tekanan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawannya. Namun bila tidak adanya tekanan yang diberikan perusahaan maka pekerjaan menjadi kurangan

tantangan yang mengakibatkan karyawan bosan dan jenuh dengan pekerjaan yang biasa saja. Tekanan yang diberikan perusahaan diharuskan menyesuaikan dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk menurunkan stress kerja dan meningkatkan semangat kerja sehingga memberikan dampak yang positif.

Menurut Handoko dalam (Yanto & Prasetyo, 2024) memberikan pengertian bahwa stress merupakan kondisi ketegangan dalam melakukan pekerjaan yang mempengaruhi kondisi seseorang seperti karyawan ataupun pegawai, proses berpikir manusia, dan emosi. Stress kerja yang dimiliki setiap karyawan harus diatasi dengan baik. Stress dipengaruhi oleh tekanan dan lingkungan kerjanya. Stress yang dimiliki individu tinggi dan memiliki kurangnya dorongan motivasi yang rendah akan memberikan dampak ketidaknyamanan karyawan di perusahaan. Tingkat kepuasan kerja merupakan dapat menyebabkan niat untuk pindah bagi karyawan *turnover* yang sebenarnya (Nurjaya et al., 2020). Stress kerja yang tinggi menjadi masalah serius bagi perusahaan agar tidak menimbulkan dampak negatif. Dengan memperhatikan dampak stress yang dimiliki karyawan dari segi dampak positif dan dampak negatif kepada kinerja karyawan, telah sewajarnya stress kerja menjadi atensi khusus di organisasi untuk berjalannya siklus hidup yang optimal. Minimnya tekanan pekerjaan memungkinkan memperoleh lingkungan yang nyaman dan dapat mengelola stress sehingga meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja ialah kekuatan stimulus bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kebutuhan lainnya (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Hal ini menjadi semangat karyawan untuk melakukan pekerjaan karena didasari untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk dapat memenuhi kebutuhan kehidupannya karyawan diharuskan mampu meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya yang baik. Motivasi merupakan dukungan karyawan untuk menjalani setiap kewajiban sebagai karyawan dengan baik dan optimal. Motivasi terdapat dua faktor yaitu Faktor internal motivasi terdiri kebutuhan personal, karakteristik individu, persepsi dan sikap adapun faktor eksternal motivasi didasarkan kepada lingkungan kerja, kompensasi, penghargaan, kepemimpinan, hubungan sosial, dan kebijakan perusahaan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan melaksanakan tanggung jawabnya dengan waktu yang relatif optimal dalam mencapai kinerja. Oleh karena itu, tanggung jawab yang harus dihadapi perusahaan adalah memberikan perhatian khusus terhadap meningkatkan motivasi karyawannya untuk mendapatkan kinerja karyawan yang optimal. Membangun motivasi kerja karyawan memberikan karyawan yang bertalenta dan memberikan inovasi bagi perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawan.

PT Adfam Skala Teknindo adalah Perusahaan milik swasta yang bergerak di bidang *general supplier*, *engineering*, dan *fabrication*. Ruang lingkup perusahaan PT Adfam Skala Teknindo meliputi mekanikal dan *electrical engineering* terdiri dari *maintenance*, *upgrade* dan

modifikasi mesin, *machining, general supply, safety equipment*, dan peralatan industri. Sebagai perusahaan yang tetap mengemban tugas memberikan pelayanan yang terbaik untuk semua mitra. Berbagai masalah melanda pada PT Adfam Skala Teknindo berdasarkan pengamatan saya sendiri, bahwasannya naiknya stress kerja menjadi karyawan memiliki beban pikiran, adanya konflik sosial antar karyawan, dan tugas - tugas yang dikejar *deadline*. Kurangnya motivasi kerja menjadi para karyawan membuang - buang waktu kerja, telat masuk kerja, banyak bercakap - cakap. Sehingga ketidakmampuan perusahaan memanfaatkan sumber daya manusianya digunakan hal - hal lain yang seharusnya tidak diperkenankan yang mengakibatkan stress kerja, tekanan dan ketegangan serta kurangnya motivasi pekerja sehingga karyawan tidak dapat menjalankan pekerjaan dengan optimal. Dengan hal ini faktor utama stress kerja membuat karyawan terbebani mengerjakan tugasnya dan kurangnya motivasi menjadi hambatan karyawan untuk memenuhi produktivitas dalam standar kinerja karyawan.

Stress dan motivasi memberikan pengaruh signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan. Dimana dapat dianalogikan stress dan motivasi yang terkontrol dengan baik akan sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang diberikan perusahaan dengan optimal dan mencapai tujuan ini. Tetapi, jika sebaliknya stress dan motivasi tidak baik maka akan membuat penurunan dalam segi banyak bidang dan yang paling dipengaruhi oleh stress dan motivasi disini adalah penurunan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Stres sebagai keseimbangan antara tuntutan dengan kemampuan yang dimiliki individu. Ketidakseimbangan yang dialami manusia akan mempengaruhi berbagai macam aspek kehidupan. Semakin besar kesenjangan kadar stress yang dirasakan individu akan menjadi ancaman. Stres yang berlebihan akan menjadi ancaman bagi individu untuk mampu menghadapi lingkungan. (Hanoum et al., 2024). Menurut (Handoko, 2020) "Stres kerja merupakan beban yang diberikan perusahaan tetapi secara berlebihan terhadap karyawannya sehingga dapat meningkatkan stres karyawan dan menurunkan kinerja karyawannya".

Menurut Cooper dalam (Santanu & Madhani, 2022) Indikator yang digunakan pada stress kerja yaitu : 1. Kondisi pekerjaan, terdapat dua indikator dalam kondisi pekerjaan yaitu : a. Tugas kerja atau beban kerja dalam internal dan eksternal, b. Waktu kerja. 2. Peran, indikator dalam peran yaitu ketidakpastian peran kerja. 3. Faktor Interpersonal, terdapat dua indikator dari interpersonal yaitu : a. Dukungan sosial antar karyawan, b. Perhatian pimpinan kepada karyawan. 4. Perkembangan karier, adapun indikator dalam perkembangan karir sebagai berikut : a. Peluang promosi yang terbatas, b. Ketidaksesuaian dalam posisi. 5. Struktur perusahaan, terdapat dua indikator dari struktur perusahaan yaitu : a. Keikutsertaan karyawan membuat keputusan, b. Struktur

lingkungan fasilitas perusahaan, c. Pengawasan sesuai dengan standar perusahaan

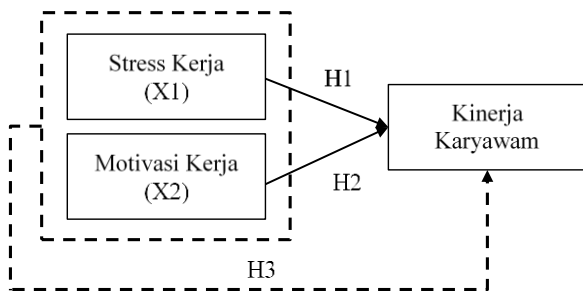
Menurut (Munir et al., 2022) Motivasi merupakan tindakan yang bersifat strategis bagi perusahaan dalam menjaga kinerja agar senantiasa baik. Hal ini diharuskan perusahaan untuk mengelola dan menjaga motivasi karyawan guna upaya untuk mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal. Tanpa adanya motivasi karyawan tidak dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan akan mengakibatkan turunnya performa karyawan dalam pekerjaannya. "Motivasi merupakan stimulus dan dukungan moral tindakan manusia untuk berkerja dengan antusias dan giat guna menggapai hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan" (Zulfah, 2023).

Dalam mengukur motivasi kerja diperlukan indikator, menurut Abraham Maslow (Kurniawan et al., 2024) berikut dimensi beserta indikator motivasi kerja yaitu : 1. Kebutuhan fisik, yaitu terhadap ketersediaan penunjang fasilitas kerja dalam ruangan, seperti ketersediaan yang membantu dan mempermudah pekerjaan tugas. 2. Keamanan, dimana karyawan membutuhkan perlindungan, dimana antara lain rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan/dependen, bebas dari rasa bahaya, cemas, dan takut. 3. Kebutuhan sosial, meliputi pemenuhan akan sosialisasi kepada masyarakat diwujudkan secara bersama diantaranya komunikasi, interaksi, dan toleransi antar karyawan. 4. Kebutuhan akan penghargaan, merupakan sebuah pencapaian dari apresiasi untuk karyawan yang telah dicapainya, seperti kemuliaan, perhatian, reputasi, dan kebutuhan akan status. 5. Kebutuhan dorongan untuk tujuan, yaitu kebutuhan yang memberikan stimulus pada karyawan untuk mendapatkan apa yang diinginkan karyawan., contohnya dorongan motivasi berasal dari keluarga, pimpinan, dan lingkungan.

Menurut (Hasyim et al., 2020) "Kinerja atau *performance* merupakan keharusan yang dihasilkan dari individu atau sekelompok di suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang konsisten terhadap tugas - tugasnya yang diberikan kepada pekerja". Kinerja merupakan tolak ukur untuk menilai kinerja suatu karyawan setelah menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan secara objektif, penilaian hasil pekerjaan yang dikerjakan karyawan diharuskan melakukan penilaian secara objektif sesuai dengan standar dan tujuan perusahaan (Hidayat et al., 2024).

Mengukur kinerja karyawan memerlukan indikator yang baik. Menurut (Hendri, 2023) sebagai berikut, didasarkan kepada: 1. Kualitas atau mutu pekerjaan dimana mengarah pada seberapa baik atau berkualitasnya karyawan dalam menyelesaikan tugasnya terdiri dari ketelitian, ketepatan, kehandalan, dan keefisienan dalam bekerja. 2. Kuantitas, dimana mengukur pekerjaan yang akan atau telah diselesaikan dalam kurun waktu tertentu terdiri dari produktivitas menghasilkan output dalam jumlah banyak. 3. Pengetahuan pekerjaan, pemahaman yang mendalam dalam penguasaan dalam melakukan pekerjaan terdiri dari

keahlian teknis, pengetahuan teoritis, dan pengalaman. 4. Kerjasama tim, kemampuan berkolaborasi dengan kelompok atau pihak lainnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan terdiri dari komunikasi dan kolaborasi pekerjaan. 5. Kreativitas, kemampuan untuk menghasilkan ide - ide baru terdiri dari berpikir *out of the box*, imajinasi, fleksibilitas. 6. Inovasi, penerapan ide menciptakan hal baru, dalam proses, memberikan nilai tambah terdiri dari perubahan, dan pengembangan. 7. Inisiatif, mengambil tindakan tanpa menunggu perintah pemimpin terdiri dari mengantisipasi masalah, mencari solusi, mandiri dan bertanggung jawab.



**Gambar 1, Kerangka Berpikir**

Hipotesis yang dapat diajukan pada penelitian:

- Hipotesis Pertama**  
 Ho = diduga tidak ada pengaruh stress kerja secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Adfam Skala Teknindo.  
 H1 = diduga ada pengaruh secara parsial stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adfam Skala Teknindo.
- Hipotesis Kedua**  
 Ho = diduga tidak ada pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Adfam Skala Teknindo.  
 H1 = diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adfam Skala Teknindo.
- Hipotesis Ketiga**  
 Ho = diduga stress kerja dan motivasi kerja secara bersama tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adfam Skala Teknindo.  
 H1 = diduga stress dan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adfam Skala Teknindo.

**2. METODE PENELITIAN**

Adapun dalam pengerjaan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan bantuan data primer, dimana didapatkan dari responden melalui instrument yang telah dipersiapkan peneliti, dimana peneliti membagikan kuesioner dalam upaya mengumpulkan data.

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian kemudian dapat melakukan analisis data dengan menggunakan metode kuantitatif atau statistik untuk melakukan pengujian hipotesis yang dikembangkan(Sugiyono, 2019:14)

seluruh karyawan PT. Adfam Skala Teknindo dijadikan sebagai populasi dan juga sampel dimana dengan jumlah populasi pada penelitian ini yaitu: sejumlah 45 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu: Sampel jenuh yakni pengambilan sampel menggunakan seluruh anggota populasi (Sugiyono, 2016:86)

sedangkan metode atau Teknik analisis data menggunakan pengujian diantaranya Uji Validitas, Reliabilitas, Asumsi Klasik diantaranya : Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Analisis regresi berganda serta Uji Hipotesis (Uji T dan F), dan koefisien determinasi

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil jawaban responden diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 1  
Data Responden**

	Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Jenis Kelamin				
Pria	31 orang	68.9	68.9	69.9
Wanita	14 orang	31.1	31.1	100.0
Usia				
20 – 30 Tahun	38	84.4	84.4	84.4
31 – 40 Tahun	7	15.6	15.6	100.0
Pendidikan Terakhir				
D3	3	6.7	6.7	6.7
SMA	29	64.4	64.4	71.1
S1	13	28.9	28.9	100.0
Masa Kerja				
< 5 Bulan	7	15.6	15.6	15.6
5 bulan – 1 Tahun	18	40.0	40.0	55.6
1 – 2 Tahun	17	37.8	37.8	93.8
2 – 3 Tahun	3	6.6	6.6	100.0

Sumber: Data diolah (2024)

Uji Validitas pada kajian ini dilangsungkan dengan sasaran penilaian valid atau suatu data yang diperoleh pada hasil survei kepada responden. Pada uji validitas ini digunakan koefisien korelasi pearson dengan rumus (N-2), sehingga dalam kasus ini, (45-2) = 43, atau nilai tabel r 0,294 pada taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$ . pernyataan dianggap valid apabila nilai r hitung > rtabel pada signifikansi yang ditetapkan.

**Tabel 2**  
**Hasil pengujian Validitas Stress**

Variabel	Instrumen/indikator	Keterangan	
Stress Kerja	X1 1	0,534	0,294
	X1 2	0,590	0,294
	X1 3	0,709	0,294
	X1 4	0,518	0,294
	X1 5	0,672	0,294
	X1 6	0,594	0,294
	X1 7	0,650	0,294
	X1 8	0,819	0,294
	X1 9	0,688	0,294
	X1 10	0,799	0,294

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasar dengan perolehan data di atas, pada tabel 2 Hasil Uji Validitas dapat dilihat yaitu Stress Kerja ( $X_1$ ) dikarenakan nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka memenuhi persyaratan validitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi**

Variabel	Instrumen	Keterangan	
Motivasi Kerja	X2 1	0,570	0,294
	X2 2	0,703	0,294
	X2 3	0,722	0,294
	X2 4	0,554	0,294
	X2 5	0,485	0,294
	X2 6	0,315	0,294
	X2 7	0,366	0,294
	X2 8	0,445	0,294
	X2 9	0,483	0,294
	X2 10	0,478	0,294
	X2 11	0,599	0,294
	X2 12	0,633	0,294
	X2 13	0,545	0,294
	X2 14	0,501	0,294
	X2 15	0,473	0,294

Sumber: Data diolah(2024)

Berdasar hasil perolehan di atas, Hasil pengujian Validitas atas variabel Motivasi dapat dilihat di bawah ini

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Variabel	Instrumen	Keterangan	
Kinerja Karyawan	Y 1	0,413	0,294
	Y 2	0,458	0,294
	Y 3	0,500	0,294
	Y 3	0,500	0,294
	Y 4	0,554	0,294
	Y 5	0,438	0,294
	Y 6	0,611	0,294
	Y 7	0,444	0,294
	Y 8	0,391	0,294
	Y 9	0,366	0,294
	Y 10	0,437	0,294
	Y 11	0,525	0,294
	Y 12	0,361	0,294
	Y 13	0,560	0,294
	Y 14	0,401	0,294
	Y 15	0,417	0,294
	Y 16	0,541	0,294
	Y 17	0,526	0,294
Y 18	0,567	0,294	

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasar pada perolehan pengolahan hasil Uji validitas variabel kinerja karyawan dinyatakan bahwa variabel kinerja karyawan tergolong valid, dikarenakan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**Tabel 5**  
**Hasil pengujian Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alfa Cronbach	Koefisien Alfa Cronbach	Keterangan
Stress Kerja	0,854	0,60	Reliabilitas
Motivasi Kerja	0,817	0,60	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0,792	0,60	Reliabilitas

Sumber: Data diolah (2024)

Mengacu dan berdasarkan hasil output dari hasil pengujian reliabilitas, dimana skor alfa cronbach untuk ( $X_1$ ) adalah 0,854, ( $X_2$ ) adalah 0,817, serta variabel Kinerja ( $Y$ ) adalah 0,792. Menurut perolehan uji reliabilitas skor alfa cronbach bahwa variabel lebih dari 0,6 adalah reliabel. Karena itu, setiap pernyataan dianggap dapat diandalkan dan memiliki konsistensi yang cukup baik.

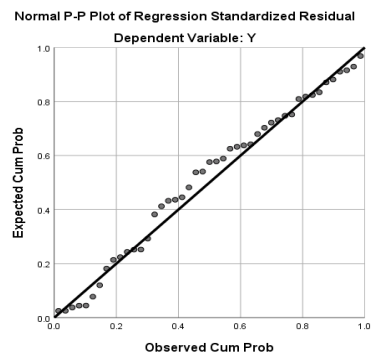
Uji normalitas memiliki tujuan yakni memastikan data variabel independen berdistribusi normal. Kolmogorov-Smirnov dan P-Plot digunakan sebagai output pengujiannya.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov test	
Test Statistic	.094
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasar acuan dari output Uji normalitas, dimana nilai Aypst Sig 92- Tailed) lebih besar dari nilai signifikan maka dapat dinyatakan bahwa terdistribusi normal



Sumber: Data diolah (2024)

**Gambar 1. Grafik Normal P-Plot**

Menurut gambar 1, bahwa pada grafik titik tersebar dengan merata searah garis diagonal dengan arah yang sama. Dimana dapat menunjukkan bahwa distribusi data mematuhi uji normalitas, dengan titik-titik berada dekat

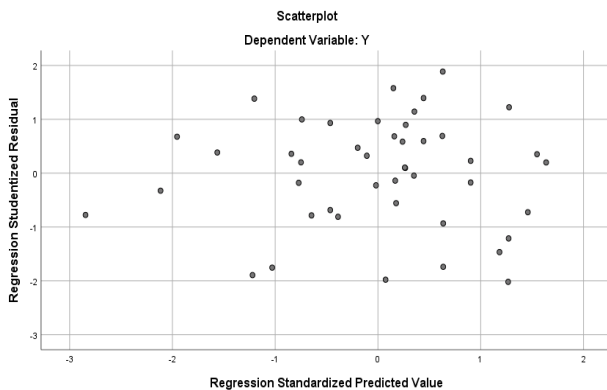
dengan garis 45°, menandakan kesesuaian yang baik dengan distribusi normal.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

	<i>Coefficients</i>	
	<i>Collinearity Tolerance</i>	<i>Statistics VIF</i>
<b>(Constant)</b>		
<b>Stress Kerja</b>	.983	1.018
<b>Motivasi Kerja</b>	.983	1.018

Sumber: Data diolah (2024)

Melalui perbandingan nilai Collinearity Tolerance dan VIF dimana persyaratan tidak terjadinya Multikolinieritas, jika  $collinearity > 0,10$  dan nilai  $VIF < 10$  maka berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil nilai diantara kedua variabel tersebut dimana nilai tolerance  $< 0,983$  dimana lebih kecil dari  $0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,018$  yang mana lebih kecil dari  $10$



Sumber: (Olah data SPSS, 2024)

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Bersumber dari output diatas dimana dapat dilihat titik-titik terhambur dibawah serta diatas, dengan tidak adanya pola tertentu. Oleh karenanya, dapat dinyatakan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 8**  
**Pengujian Regresi Linier Berganda**

	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>
<b>(Constant)</b>	12.987	6.284
<b>Stress Kerja</b>	.392	.085
<b>Motivasi Kerja</b>	.766	.083

Sumber: (Olah data SPSS, 2024)

Berdasar pada tabel Coefficient, dapat dibuat persamaan dari regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 12,987 + 0,392X_1 + 0,766X_2 + e$$

Hasil olah data yang diperoleh, maka dapat disimpulkan koefisien regresi disetiap variabel sebagai berikut :

1. Nilai konstanta atau (a) sebesar 12,987 dinyatakan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar

12,987 dimana diasumsikan jika untuk variabel stress (X1) dan motivasi (X2) bernilai 0 maka didapatkan hasil dari kinerja karyawan sebesar 12,987.

2. Didasarkan hasil nilai koefisien variabel stress kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) bernilai 0,392 yang diartikan sebagai nilai positif sehingga variabel X1 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai koefisien dari variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) bernilai 0,766. Sehingga motivasi kerja mengalami sebesar 76,6%.

**Tabel 9**  
**Hasil Hipotesis Pengujian T (Uji T)**

	<i>Coefficients</i>	
	<i>T</i>	<i>Sig</i>
<b>(Constant)</b>	2.067	0.045
<b>Stress Kerja</b>	4.642	0.000
<b>Motivasi Kerja</b>	9.238	0.000

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan nilai signifikansi (Sig) untuk variabel stress kerja (X1) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) dimana nilai signifikansinya sebesar bernilai 0,000, yang mana lebih kecil dari persyaratan minimal dari nilai signifikansi 0,05. Selain itu, berdasarkan output SPSS dimana  $T_{hitung}$  bernilai 4,642 dimana nilai  $T_{tabel}$  yang ditetapkan sebesar 2,018. Dengan demikian hipotesis statistiknya dapat dirumuskan menjadi hipotesis alternatif (H1) diterima dan Hipotesis awal (Ho) ditolak yang mana dikarenakan nilai  $T_{hitung}$  lebih kecil dari  $T_{tabel}$  yang berarti terdapat pengaruh Stress Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan adanya perbandingan nilai uji T hitung dan T Tabel maka menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara stress kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wayu Muji Lestari, Lie Liana, dan Ajeng Aquinia pada tahun 2020, mengenai “Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Lestari et al., 2020), dimana dalam penelitian ini menunjukkan kesesuaian yang melibatkan variabel stress kerja terhadap variabel kinerja karyawan dalam penelitiannya sehingga diperoleh hasil penelitian berdasarkan pengolahan data yang dapat dinyatakan stress kerja memainkan peran penting terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan dan pengaruhnya positif serta signifikan dalam hasil akhirnya

Dari analisis data serta pengolahan akhir diperoleh nilai signifikansi (Sig) dari motivasi kerja (X2) terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan (Y) adalah 0,000, dan dapat diartikan hasil atau nilainya yang lebih kecil dari ketentuan persyaratan nilai signifikansi 0,05. Selain itu, nilai  $T_{hitung}$  sebesar 9.238 juga melebihi nilai  $T_{tabel}$  yang ditetapkan sebesar 2,018 berdasarkan ketentuan diatas dalam kasus ini pernyataan hipotesis yang dapat diangkat adalah adanya penolakan Ho, dan penerimaan dari Ha atau dalam artian dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian menunjukkan

adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil penelitian sebelumnya yang berhubungan penelitian ini telah dilakukan oleh Anggita Nurjannah dalam penelitiannya berkenaan dengan “Pengaruh Stress dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan” (Nurjannah, 2021). Temuan dalam studi ini menjelaskan kesesuaian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Studi sebelumnya juga menegaskan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan. Berikut digambarkan hasil hipotesis Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 10**  
**Hasil Hipotesis Uji F**  
**ANOVA**

Model	F	Sig
Regression	60.147	.000

Sumber: Data diolah (2024)

Mengutip pada tabel 10 diatas, dapat dipahami nilai  $F_{hitung}$  sebesar 60.147.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< .05$  menjadi dasar dalam tahap pengambilan keputusan uji F. Dalam menetapkan  $F_{tabel}$  pada studi ini, peneliti memakai rumus dibawah ini:

$$F_{tabel} = (k - 1; n - k)$$

$$F_{tabel} = (3 - 1; 45 - 3)$$

$$F_{tabel} = (2; 42) = 3.22$$

Bedasarkan data pengolahan diatas dijelaskan hasil dari nilai signifikansi terhadap stress kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) bernilai 0,000 dimana sesuai dengan kriteria dan persyaratan bahwa hasil penelitian dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan jika nilai signifikansi dari tabel Anova bernilai kecil dari ( $< 0,05$ ) serta nilai perbandingan dan nilai  $F_{hitung}$  Terhadap  $F_{Tabel}$  dalam Kriteria pengujian dengan pengambilan keputusan dikatakan apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) dari hasil pengolahan data output pada tabel Anova di peroleh nilai  $60,147 > F_{tabel}$  3,22, sehingga dapat dianalisis bahwa terjadinya penolakan  $H_0$  serta penerimaan  $H_a$ , Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja ( $X_1$ ) serta motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adfam Skala Teknindo. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Santi Puspita dan Oktariansyah pada tahun 2021, yang mengamati mengenai Pengaruh akan variabel Stress Kerja terhadap variabel Motivasi Kerja dalam upaya Kinerja Karyawan pada Camat X di Kota Palembang (Puspita & Oktariansyah, 2021).

**Tabel 11**  
**Koefisien Determinasi Simultan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.861	.741	.729	2.539
---	------	------	------	-------

Sumber: Data diolah (2024)

Mengacu pada hasil pengolahan nilai R-Square pada tabel Model summary, dalam upaya pengujian koefisien determinasi secara simultan pada hasil diatas, maka dapat dilakukan perhitungan koefisien determinasi berdasarkan formula atau rumus di bawah ini :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,741 \times 100\%$$

$$Kd = 74,1\%$$

Dari hasil perhitungan rumus diatas dapat dijelaskan bahwa koefisien determinasi untuk variabel stress dan Motivasi Kerja terhadap peningkatan Kinerja karyawan memiliki sumbangan sebesar 74,1%). Sementara itu dan, sisanya senilai 25,9% diambil dari perhitungan ( $100\% - 74,1\%$ ), dipengaruhi faktor lain sebagai contoh kompensasi, pelatihan, *job description*, disiplin kerja dan lainya

**Tabel 12**  
**Koefisien Determinasi Parsial**

	Coefficients	
	Standardized Coefficients Beta	Correlations Zero-order
<b>(Constant)</b>		
Stress Kerja	.368	.464
Motivasi Kerja	.732	.780

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan output tabel Coefficient dalam menentukan berapa besaran secara parsial yang melibatkan standardized Coefficients Beta dan Correlation Zero - Order, maka nilai dari ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen  $Y$  ialah Kinerja Karyawan, mengacu tabel diatas menggunakan rumus dibawah ini:

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

$$Kd = 0.368 \times 0.464 \times 100\%$$

$$Kd = 0,1707 (17,07\%)$$

Berdasarkan hasil perhitungkan diatas, dapat dilihat perolehan koefisien determinasi parsial yakni 0,1707 dimana artinya variabel ( $X_1$ ) memiliki kontribusi secara signifikan terhadap variabel ( $Y$ ) senilai 17,07%.

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

$$Kd = 0.732 \times 0.780 \times 100\%$$

$$Kd = 0,5709 (57,09\%)$$

Berdasarkan hasil perhitungkan diatas, dapat dilihat perolehan koefisien determinasi parsial yakni 0,5709 dimana artinya terdapat sumbangan atau kontribusi untuk peningkatan kinerja karyawan, atas Motivasi Kerja

berkontribusi signifikan terhadap Kinerja Karyawan senilai 57,09%.

#### Implikasi Penelitian

1. Manajemen PT Adfam Skala Teknindo dapat mengelola tingkat kadar stress kerja agar tetap aman dan membuat jembatan hubungan yang baik antar pegawai untuk membantu karyawan dalam menjalani kehidupan yang layak diperusahaan ataupun diluar perusahaan dan dapat membantu karyawan bekerja dengan baik.
2. Perusahaan harus memberikan penghargaan dan arahan selalu berhubungan baik kepada karyawannya dengan membangun team work atau Kerjasama yang baik dalam mendorong perkembangan keahlian yang dimiliki karyawan agar tetap termotivasi dalam mencapai target karyawan.
3. Peningkatan kinerja karyawan dilakukan dengan mengelola tingkat stress kerja serta motivasi kerja karyawan tetap terjaga didalam perusahaan untuk membantu karyawan meraih kinerja yang lebih optimal.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini membuktikan kedua variabel independent yakni memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Adfam Skala Teknindo. Implikasi penelitian ini berguna untuk mempelajari bagaimana karyawan mampu memberikan peningkatan kinerja untuk karyawan bekerja dengan optimal. Karena adanya, variabel diluar yakni kompensasi atau lingkungan kerja serta beban kerja sehingga kebutuhan karyawan terhadap hasil kinerja dapat dilakukan secara simultan. Terlebih, dengan penelitian ini maka didapat fakta empiris bahwa variabel independent dan dependen yang ada dalam penelitian ini memiliki pengaruh, baik secara individual maupun bersamaan sehingga ketiga hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

#### REFERENSI

- Apriliani, N., & Hubbansyah, A. K. (2024). the Role of Compensation and Work Motivation on Employee Performance: a Literature Review on Companies in Indonesia. *Inquisitive*, 4(2), 83–93. <http://journal.univpancasila.ac.id/index.php/INQUISITIVE/>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Damayanti, Y. D., & Kurniawati, D. T. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3(1), 153–162.
- Deamas, M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ACE HARDWARE CABANG MALL PEKANBARU.
- Handoko, T. H. (2020). Stres Kerja a. *Usm.Ac.Id*, 5(3), 248–253.
- Hanoum, F. C., Rizan, M., Handaru, A. W., Makhrus, I., Ghazali, M. F., Susita, H. D., Nurjanah, S., Siahaan, G., Taufan, S., Ibrahim, I. U., Ningrum, T., & Anugrah, R. P. (2024). Stres Kerja. In *Widina Media Utama*.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . *Kahatex*. 3(2), 58–69.
- Hendri, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. ADM. 7(2656), 79–84.
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT KALIMUTU MITRA PERKASA. 6, 287–297.
- Komariah, N., Pd, M., Sentyro, I., Holid, A., S Pd I, S. M., Sam, R. N. F. A. R., SP, M. S., Sabil, S. E., Ardelia, A. S., & SEI, M. E. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Kurniawan, R. D., Fandiyanti, R., & Minullah. (2024). Dampak Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Non ASN Pada DINAS PUPP KABUPATEN SITUBONDO. 3(7), 1348–1359.
- Lestari, wayu muji, Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 27(2), 100–110.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister* .... <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5040>
- Muktamar, A., Yassir, B. M., Syam, W. S., & Ningsi, S. W. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., Khayru, R. K., Hariani, M., & Irfan, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan IMisbachul. 5(2), 88–99.
- Mutiara, S. T., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Desty, W. F., & Purwanto, S. (2024). Kinerja Karyawan : Peran Keadilan Distributif, Keselamatan Kesehatan Kerja ( K3 ) Dan Burnout ( Studi Kasus Pada Karyawan Depo Jakarta ). 17(2), 1125–1138.
- Nurjannah, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan. In *Manajemen Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. [http://repository.umsu.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/15786/SKRIPSI\\_ANGGITA\\_NURJANNAH\\_1705160007.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repository.umsu.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/15786/SKRIPSI_ANGGITA_NURJANNAH_1705160007.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Nurjaya, Erlangga, H., Hong, L. Z., & Wijayanti, K. D. (2020). The Effect of Work Stress and Work Conflict on Employees Turnover Intention In Middle Small Micro Enterprises (MSMEs) In South Tangerang Region. *International Journal of Educational*

- Administration, Management, and Leadership*, 1(2), 51–62. <https://doi.org/10.51629/ijeamal.v1i2.7>
- Puspita, S., & Oktariansyah, O. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 171. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i2.3473>
- Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (Pt. Global Jet Express). *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1260>
- Yanto, A., & Prasetyo, D. (2024). *Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.federal international finance (fifgroup) cabang sampit*. 9(2), 165–174.
- Zulfah, A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di EKS KAWEDANAN INDRAMAYU*. 6(1).
- Zulkifli, I. (2024). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2), 135–145.