

## Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Georn Satria Nusantara

### *The Influence Of Work Stress And Motivation On Employee Performance At PT Georn Satria Nusantara*

**Muhammad Ihsan labib<sup>a</sup>, Asep Jamaludin<sup>b</sup>, Zenita Apriani<sup>c</sup>**

Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana  
Perjuangan Karawang<sup>a,b,c</sup>

mn22.muhammadlabib@mhs.ubpkarawang.ac.id<sup>a</sup>,

asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id<sup>b</sup>, zenita@ubpkarawang.ac.id<sup>c</sup>

#### **Abstract**

*The purpose of this study is to examine how the level of motivation and work stress of PT Georn Satria Nusantara employees affect employee performance. A causal associative research type with quantitative methodology was used for this study. Using the basic random selection approach and Slovin's formula, 129 respondents were selected from a population of 190 workers for this study. The study was conducted by distributing questionnaires for data collection, and SPSS version 26 was used for data analysis through multiple linear regression. The t-value of 4.074 and a significance level of 0.000 < 0.05 indicate that some work stress significantly affects employee performance, according to the study findings. There is a positive and significant relationship between work motivation and employee performance, as indicated by the calculated t-value of 8.720 and a significance value of 0.000 < 0.05. The estimated F-value is 40.807 and a significance value of 0.000 < 0.05, indicating that work stress and work motivation significantly affect employee performance. Workers' stress levels and motivation at work accounted for 39.3% of the variance in their performance, with the remaining portion explained by variables not included in this study ( $R^2 = 0.393$ ).*

**Keywords:** Job Stress, Work Motivation, Employee Performance

#### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana tingkat motivasi dan stres kerja karyawan PT Georn Satria Nusantara memengaruhi kinerja karyawan. Jenis penelitian asosiatif kausal dengan metodologi kuantitatif digunakan untuk penelitian ini. Dengan menggunakan pendekatan pemilihan acak dasar dan rumus Slovin, 129 responden dipilih dari populasi 190 pekerja untuk penelitian ini. Penelitian dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner untuk pengumpulan data, dan SPSS versi 26 digunakan untuk analisis data melalui regresi linier berganda. Nilai t sebesar 4,074 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa sebagian stres kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, menurut temuan penelitian. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t yang dihitung sebesar 8,720 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai F yang diestimasi adalah 40,807 dan nilai signifikansi adalah 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Tingkat stres dan motivasi pekerja di tempat kerja menyumbang 39,3% dari varians dalam kinerja mereka, dengan bagian yang tersisa dijelaskan oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini ( $R^2 = 0,393$ ).

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## **1. Pendahuluan**

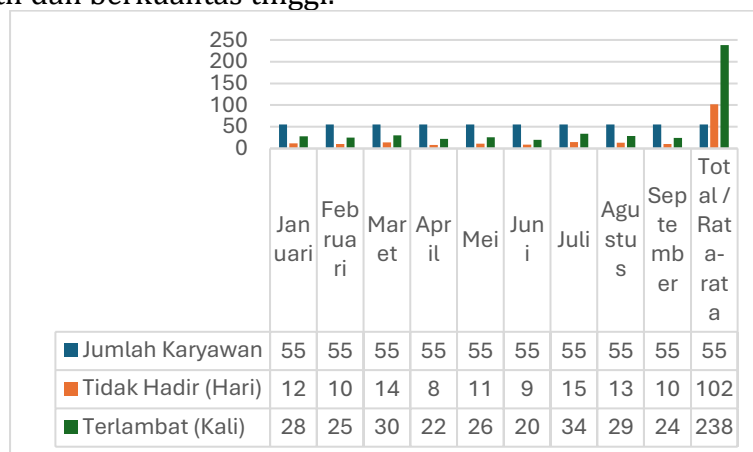
Setiap bisnis dalam ekonomi global yang terintegrasi saat ini harus cukup gesit untuk merespons perubahan yang sangat cepat dalam praktik MSDM, preferensi konsumen, dan kemampuan teknologi. Di tengah persaingan yang semakin kompetitif, perusahaan harus memastikan bahwa karyawannya memiliki kinerja optimal agar mampu bersaing di pasar global. Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa kemampuan, motivasi, dan kesempatan seseorang untuk melaksanakan tugasnya

menentukan kinerja mereka. Pada saat yang sama, Handoko (2023) menekankan bahwa kemampuan perusahaan untuk secara efektif dan berkelanjutan mencapai tujuannya bergantung pada manajemen sumber daya manusianya.

Pada akhirnya, faktor psikologis seperti stres kerja dan motivasi memiliki dampak yang sama besarnya terhadap kinerja karyawan seperti bakat teknis atau keterampilan kerja. Stres kerja didefinisikan oleh Mangkunegara (2023) sebagai tekanan mental dan emosional yang dirasakan karyawan ketika terjadi ketidaksesuaian antara tanggung jawab pekerjaan mereka dan kapasitas mereka untuk menyelesaikannya. Faktor psikologis ini sangat memengaruhi tingkat produktivitas dan komitmen kerja seseorang. Ivancevich dkk. (2023) memperluas hal ini dengan mengatakan bahwa stres di tempat kerja dapat membuat orang kurang produktif, kurang bahagia dalam pekerjaan mereka, dan lebih cenderung absen kerja atau meninggalkan pekerjaan mereka sama sekali.

Ketika orang merasa kewalahan oleh tanggung jawab pekerjaan mereka, mereka mengalami stres kerja. Beban kerja yang berlebihan, tekanan tujuan, perselisihan antar pribadi, atau ketidakstabilan organisasi semuanya merupakan penyebab potensial. Stres di tempat kerja dikaitkan dengan penurunan produktivitas sebesar 30% dan peningkatan absensi (karena pekerja yang stres cenderung kurang hadir kerja) (Setiawan dkk., 2022). Selain itu, penelitian Nuraini dan Putra (2023) menegaskan bahwa stres di tempat kerja secara signifikan menurunkan produktivitas, terutama dalam sistem kerja dengan target tinggi di mana karyawan tidak mendapatkan dukungan psikologis yang cukup dari manajemen.

PT Georn Satria Nusantara merupakan perusahaan yang berlokasi di Margamulya, Badami, Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak di bidang produksi dan distribusi barang dagangan untuk aktivitas outdoor dan adventure, seperti perlengkapan mendaki, berkemah, hingga peralatan kegiatan luar ruang lainnya. Para pendiri PT Georn Satria Nusantara memulai usaha pada tahun 2015 untuk memenuhi kebutuhan pasar nasional akan barang-barang produksi lokal yang kompetitif dan berkualitas tinggi.

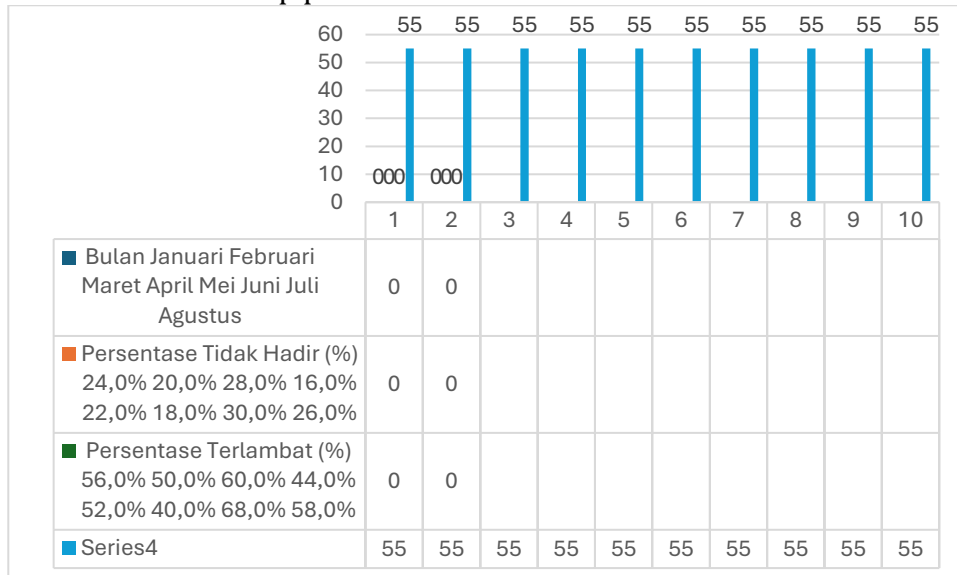


**Gambar 1. Rekap Absensi Karyawan PT Georn Satria Nusantara Tahun 2025**  
Sumber : PT Georn Satria Nusantara, 2025

Gambar 1 mengenai rekapitulasi absensi karyawan PT Georn Satria Nusantara tahun 2025, terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan masih tergolong tinggi. Data menunjukkan bahwa rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan mencapai sekitar 22,2%, sedangkan tingkat keterlambatan mencapai 52,9% setiap bulannya. Angka ini mencerminkan adanya permasalahan kedisiplinan

kerja yang berpotensi memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Tingginya tingkat absensi dan keterlambatan tersebut dapat menjadi indikasi adanya tekanan kerja yang dirasakan oleh karyawan, seperti beban kerja yang berlebihan, target pekerjaan yang tinggi, serta kurangnya dukungan dari lingkungan kerja. Selain itu, kondisi ini juga dapat mencerminkan rendahnya motivasi kerja karyawan, yang ditunjukkan dengan kurangnya tanggung jawab terhadap kehadiran dan ketepatan waktu dalam bekerja.

Secara teoritis, kecenderungan ini konsisten dengan gagasan bahwa peningkatan ketidakhadiran dan keterlambatan merupakan tanda-tanda penurunan kinerja karyawan. Kehadiran yang rendah dan sering terlambat adalah gejala stres di tempat kerja, tetapi dorongan dan disiplin yang tinggi adalah ciri khas personel yang produktif. Jadi, masalah stres dan motivasi kerja memang nyata, menurut Tabel/Gambar 1, dan hal itu berpengaruh pada produktivitas. Akibatnya, situasi ini memberikan landasan yang kuat untuk studi masa depan yang meneliti dampak stres kerja dan motivasi terhadap produktivitas di PT Georn Satria Nusantara.



**Gambar 2. Data persentase Absensi Di PT Georn Satria Nusantara**  
Sumber : PT Georn Satria Nusantara,2025

Berdasarkan Gambar 2 di atas menunjukkan persentase tingkat absensi karyawan di PT Georn Satria Nusantara selama periode tahun 2025. Berdasarkan data hasil tersebut, terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan berada pada angka sekitar 22,2%, sedangkan tingkat keterlambatan mencapai 52,9%. Persentase ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah jumlah karyawan mengalami keterlambatan dalam bekerja, yang mencerminkan adanya permasalahan kedisiplinan kerja yang cukup serius di dalam perusahaan.

Tingginya persentase keterlambatan yang mencapai 52,9% mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan belum mampu memenuhi standar ketepatan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kondisi ini dapat berdampak langsung pada terganggunya proses operasional, menurunnya produktivitas kerja, serta tidak tercapainya target perusahaan secara optimal. Sementara itu, tingkat ketidakhadiran sebesar 22,2% juga tergolong cukup tinggi dan menunjukkan adanya kecenderungan karyawan untuk tidak hadir bekerja, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal.

Permasalahan utama yang dihadapi perusahaan adalah tingginya tingkat stres kerja di kalangan karyawan akibat beban kerja yang berat, tekanan target, serta sistem kerja yang menuntut efisiensi tinggi. Kondisi tersebut menyebabkan beberapa karyawan mengalami kelelahan emosional, penurunan semangat, dan bahkan munculnya gejala burnout yang berdampak pada turunnya kinerja individu maupun tim. Selain itu, tingkat motivasi kerja karyawan juga cenderung menurun. Beberapa karyawan merasa kurang mendapatkan penghargaan yang layak atas kinerjanya, terbatasnya kesempatan pengembangan diri, serta komunikasi yang belum optimal antara atasan dan bawahan. Faktor-faktor tersebut dapat menghambat semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Tingginya angka ketidakhadiran dan keterlambatan tersebut dapat dijadikan indikator awal adanya gejala stres kerja dan penurunan motivasi di kalangan karyawan. Hasibuan (2023) menyatakan bahwa penurunan kinerja dan produktivitas mungkin disebabkan oleh stres kerja yang tidak ditangani dengan baik, karena hal itu menyebabkan berkurangnya antusiasme terhadap pekerjaan dan meningkatnya kelelahan mental. Sebaliknya, motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk tetap berkomitmen dan mencapai target organisasi meskipun menghadapi tekanan kerja. Menurut Sutrisno (2024), salah satu faktor terpenting dalam menentukan jumlah dan kualitas produksi pekerjaan oleh karyawan adalah tingkat motivasi mereka.

Stres, motivasi, dan produktivitas di tempat kerja semuanya terkait erat, menurut sejumlah penelitian sebelumnya. Stres di tempat kerja dapat memiliki efek langsung dan tidak langsung pada kinerja, menurut Ariani (2021), meskipun motivasi intrinsik dapat mengurangi efek ini sampai batas tertentu. Penemuan ini memberikan bukti lebih lanjut bahwa dorongan intrinsik di tempat kerja bertindak sebagai rem yang mencegah pekerja runtuh di bawah pengawasan ketat. Pada saat yang sama, Saleh (2023) menemukan bahwa ketika pekerja mengalami lebih banyak stres di tempat kerja, hal itu menyebabkan produktivitas yang lebih rendah, lebih banyak absensi, dan kepuasan kerja yang lebih buruk. Arianto (2024) juga menemukan hal serupa ketika ia melihat bagaimana motivasi dan tingkat stres pekerja industri memengaruhi produktivitas mereka. Kinerja terbukti terpengaruh secara negatif oleh stres kerja, tetapi secara signifikan meningkat oleh motivasi kerja.

Kejadian ini menyoroti hubungan yang selalu berubah antara stres terkait pekerjaan dan dampaknya terhadap kinerja. Kinerja karyawan akan menurun jika tidak ada motivasi yang kuat dalam menghadapi tingkat stres kerja yang tinggi. Sebaliknya, karyawan dengan dorongan intrinsik yang kuat akan lebih mampu mengatasi stres di tempat kerja tanpa mengorbankan produktivitas. Oleh karena itu, manajemen harus memainkan peran kunci dalam menciptakan suasana yang memungkinkan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan motivasi mereka, menurut Robbins dan Judge (2022).

Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja staf, manajemen PT Georn Satria Nusantara harus mengatasi kedua masalah tersebut secara bersamaan. Lingkungan kerja yang produktif dan sehat dapat dicapai melalui program manajemen stres yang terencana dengan baik dan taktik peningkatan motivasi. Strategi ini meliputi sistem insentif berbasis kinerja, pelatihan pengembangan diri, dan komunikasi organisasi yang baik. Menurut Mangkunegara (2023), upaya peningkatan kinerja harus dilakukan melalui pendekatan komprehensif yang melibatkan aspek psikologis, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan yang adil.

Maka dari Penelitian ini penting dilakukan karena memberikan kontribusi praktis bagi manajemen PT Georn Satria Nusantara dalam menyusun strategi peningkatan kinerja berbasis pengelolaan stres dan motivasi. Studi ini menambah literatur empiris yang berkembang tentang manajemen sumber daya manusia, terutama di industri industri dan teknologi yang bertekanan tinggi (Hasibuan, 2023; Ivancevich dkk., 2023; Herzberg, 2023).

Hasil ini menunjukkan bahwa stres di tempat kerja memiliki efek negatif terhadap kinerja, tetapi motivasi di tempat kerja memiliki efek sebaliknya dan meningkatkan output serta loyalitas kepada perusahaan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen PT Georn Satria Nusantara harus memikirkan cara-cara untuk mengelola stres secara efektif dan meningkatkan motivasi di tempat kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana karyawan PT Georn Satria Nusantara bereaksi terhadap stres di tempat kerja dan bagaimana motivasi intrinsik memengaruhi produktivitas. Selain itu, kami ingin mempelajari bagaimana stres dan motivasi di tempat kerja berinteraksi satu sama lain untuk memengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara positif atau negatif oleh variabel psikologis; studi ini bertujuan untuk memberikan pencerahan tentang fungsi motivasi kerja dan stres dalam hal ini. Manajemen dapat menggunakan temuan tersebut untuk mengembangkan strategi yang lebih canggih untuk manajemen sumber daya manusia.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam hal mengelola staf perusahaan untuk mencapai tujuannya, MSDM memainkan peran penting. Perencanaan, pengembangan, remunerasi, dan menjaga hubungan kerja yang sehat antara pekerja dan bisnis semuanya merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia, yang tidak terbatas pada manajemen tenaga kerja.

Ilmu dan seni mengelola hubungan dan tanggung jawab dalam tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk memenuhi tujuan organisasi, pekerja, dan masyarakat adalah MSDM, menurut Hasibuan (2023). Menurut Mangkunegara (2023), SDM adalah tentang memperoleh, mengembangkan, memberi kompensasi, mengintegrasikan, memelihara, dan memisahkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Ardiansyah dan Lestari (2024) menemukan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan moral, yang pada gilirannya meningkatkan output. Berdasarkan hasil ini, jelas bahwa kebijakan SDM yang dirancang dengan baik berpotensi untuk secara signifikan meningkatkan output pekerja.

Selain itu, Arianto dan Sari (2024) menemukan bahwa ketika stres di tempat kerja tidak dikendalikan dengan baik dalam sistem SDM, hal itu dapat berdampak besar pada kinerja karyawan. Namun, konsekuensi yang tidak diinginkan ini dapat dikurangi dengan penggunaan taktik manajemen sumber daya manusia seperti inspirasi dan dukungan perusahaan.

Kusuma dan Hartati (2023) menemukan bahwa SDM memainkan peran penting dalam membangun lingkungan kerja yang suportif, yang pada gilirannya

meningkatkan produktivitas karyawan melalui motivasi kerja.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk mengendalikan beban kerja dan membuat tempat kerja menyenangkan, menurut penelitian Nuraini dan Putra (2023), dan stres di tempat kerja memiliki efek buruk pada kinerja karyawan.

Terakhir, penelitian Rahman dan Sari (2022) menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan, dan sistem insentif merupakan metode manajemen sumber daya manusia yang sangat baik yang sangat memengaruhi kinerja karyawan.

### **Stress Kerja**

Sulsatri (2022) berpendapat bahwa stres di tempat kerja adalah komponen psikologis yang memengaruhi bagaimana pekerja merespons dan seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka. Ketika kapasitas seseorang untuk menghadapi ekspektasi pekerjaan tidak memadai, stres kerja cenderung terjadi.

Faktor-faktor berikut telah diidentifikasi sebagai sumber stres dalam penelitian manajemen: (1) tuntutan tugas, (2) tuntutan peran, (3) tuntutan interpersonal, (4) struktur organisasi, dan (5) kepemimpinan organisasi (Sulastrri, 2022).

Tingkat stres yang tinggi dikaitkan dengan penurunan produktivitas kerja, menurut penelitian oleh Burlian (2024).

Selain itu, menurut studi yang dilakukan oleh Ramadhani (2024), komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan mungkin berdampak negatif oleh stres kerja yang tinggi yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan. Dapat disimpulkan dari hal ini bahwa stres di tempat kerja tidak hanya memengaruhi produktivitas tetapi juga moral dan dedikasi terhadap organisasi. Stres di tempat kerja memiliki efek buruk pada kepuasan kerja dan meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi, menurut penelitian oleh Gunistiyo (2024). Hal ini menunjukkan bahwa bisnis mungkin akan menderita dalam jangka panjang jika stres kerja karyawan tidak dikendalikan dengan baik.

Menurut penelitian seperti penelitian Subagyo (2025), stres kerja mempengaruhi kinerja di tempat kerja dalam dua cara: secara langsung, melalui elemen seperti kepuasan kerja, dan secara tidak langsung, melalui aspek-aspek lainnya. Dari apa yang dapat kita lihat, terdapat jaringan faktor yang saling terkait antara stres kerja dan beberapa area lain dalam suatu organisasi.

Terakhir, Saragih (2025) menemukan bahwa ekspektasi pekerjaan, hubungan kerja, dan lingkungan organisasi adalah beberapa elemen yang memengaruhi stres kerja. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa kesejahteraan psikologis pekerja dipengaruhi oleh stres kerja, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja mereka.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja didefinisikan oleh Sutrisno (2021) sebagai dorongan internal untuk melakukan pekerjaan seseorang dengan potensi maksimal dalam mengejar tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2021), indikator motivasi kerja meliputi 1. Dorongan Tujuan Kerja, 2. Tanggung Jawab Pekerjaan, 3. Hasrat untuk Berkembang, 4. Keterlibatan dalam Pekerjaan, 5. Kepuasan dalam Bekerja.

Dampak motivasi intrinsik terhadap kinerja pekerjaan telah didokumentasikan dengan baik. Arianto (2024) menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tingkat motivasi kerja mereka, dengan tingkat motivasi

yang lebih tinggi mengarah pada penggunaan waktu dan upaya yang paling efisien dalam pekerjaan.

Selain itu, Ardiansyah (2024) menemukan bahwa motivasi kerja adalah karakteristik yang dapat meningkatkan kinerja dan memperkuat korelasi antara stres dan kinerja dalam pekerjaan. Hal ini menyoroti pentingnya motivasi sebagai kekuatan pendorong dalam bisnis.

Antusiasme kerja meningkatkan produktivitas, menurut penelitian lain oleh Kusuma (2023). Pekerja yang termotivasi lebih cenderung menyelesaikan tugas hingga tuntas, menunjukkan lebih banyak pengendalian diri, dan secara keseluruhan berkinerja lebih baik.

Selain itu, studi Rahman (2022) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.

Terakhir, Pratama (2025) menemukan bahwa pekerja yang sangat termotivasi lebih loyal dan berkomitmen kepada perusahaan, yang berdampak pada kinerja secara keseluruhan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan didefinisikan oleh Anjarani (2022) sebagai jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan saat melaksanakan kewajiban pekerjaannya sebagaimana ditentukan.

Indikator kinerja karyawan meliputi, sebagaimana dinyatakan oleh Anjarani (2022), 1. Kualitas Kerja, 2. Kuantitas Kerja, 3. Pelaksanaan Tugas, 4. Pengambilan Tanggung Jawab, dan 5. Ketepatan Waktu Penyelesaian.

Penelitian yang dilakukan oleh Asep Jamaludin, (2024) dalam studi berjudul "*Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Haleyora Power Karawang*" Menurut data, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengawasan dan disiplin kerja. Tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara peningkatan pengawasan dan disiplin kerja dengan peningkatan produktivitas.

Selanjutnya itu, penelitian oleh Asep Jamaludin, (2022) mengenai "*Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*" Menurut penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaji dan disiplin kerja. Karyawan lebih produktif ketika mereka diberi kompensasi yang adil dan ketika ada disiplin kerja yang baik.

Selain itu, studi Rahman (2022) menunjukkan bahwa elemen-elemen termasuk motivasi kerja, lingkungan kerja, dan sistem insentif organisasi berdampak pada kinerja karyawan.

Terakhir, variabel internal dan eksternal memengaruhi kinerja karyawan, menurut Pratama (2025), dengan motivasi kerja sebagai komponen terpenting dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas output.

### **Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian**

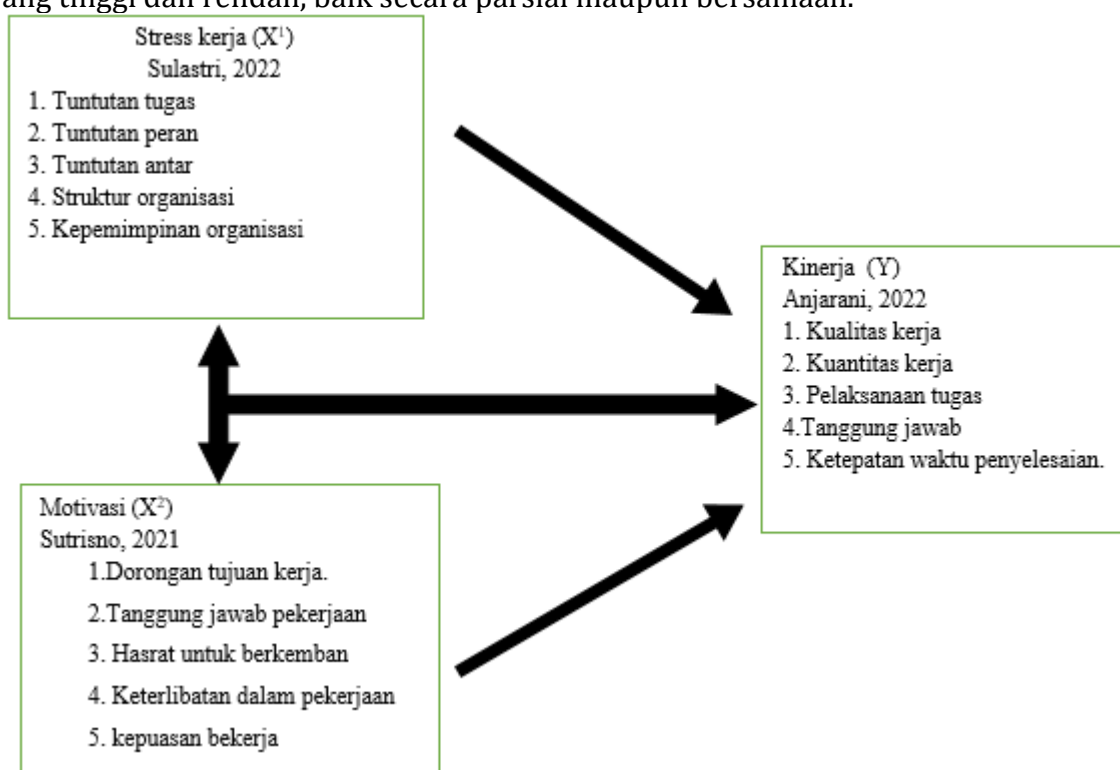
#### **Kerangka Pemikiran**

Hasil kerja para pekerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, saat melaksanakan tugas pekerjaan mereka, itulah yang disebut sebagai kinerja karyawan (Mangkunegara, 2023). Beberapa aspek mental, seperti stres kerja dan motivasi, memengaruhi produktivitas pekerja. Ketidakpuasan terhadap kemampuan seseorang

dalam mengelola tanggung jawab terkait pekerjaan merupakan akar penyebab stres kerja. Mengabaikan pengelolaannya dapat menyebabkan penurunan fokus, peningkatan kelelahan emosional, dan penurunan produktivitas (Robbins & Judge, 2022; Ivancevich dkk., 2023).

Sebaliknya, menurut Hasibuan (2023), motivasi kerja mengacu pada kekuatan internal dan eksternal yang mendorong pekerja untuk memberikan yang terbaik guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pekerja yang termotivasi berkinerja lebih baik daripada rekan-rekan mereka yang kurang termotivasi karena mereka lebih bersemangat untuk sukses, mendapatkan pujian, dan meningkatkan diri (Maslow, 2022; Herzberg, 2023).

Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan stres kerja dan motivasi sebagai faktor independen yang berdampak pada kinerja karyawan sebagai variabel dependen karena peran signifikan keduanya dalam mempengaruhi kinerja pekerja yang tinggi dan rendah, baik secara parsial maupun bersamaan.



Gambar 2.1 Paradigma Pemikiran

### Hipotesis Penelitian

1. H<sub>1</sub>: "Diduga stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Georn Satria Nusantara.
2. H<sub>2</sub>: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Georn Satria Nusantara.
3. H<sub>3</sub>: Diduga stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Georn Satria Nusantara."

### 3. Metode

Peneliti dalam studi ini menggunakan metode kuantitatif berdasarkan kerangka kerja asosiatif kausal. Data yang dikumpulkan bersifat numerik, sehingga dapat

diperiksa secara statistik untuk menjawab hipotesis. Inilah sebabnya teknik ini diadopsi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menetapkan hubungan sebab-akibat antara variabel independen stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dan variabel dependen kinerja karyawan (Y) menggunakan teknik asosiatif kausal.

Seluruh pekerja di PT Georn Satria Nusantara di Margamulya, Badami, Kabupaten Karawang, Jawa Barat, termasuk dalam populasi penelitian. Pada tahun 2025, terdapat 190 pekerja aktif, menurut data yang diperoleh dari HRD perusahaan.

Populasi ini dipilih karena karyawan PT Georn Satria Nusantara secara langsung terlibat dalam aktivitas operasional perusahaan yang menuntut tingkat ketelitian, ketahanan kerja, dan tanggung jawab tinggi. Kondisi tersebut sering kali menimbulkan tekanan kerja (stres kerja) dan dapat memengaruhi tingkat motivasi serta kinerja karyawan. Selain itu, data kehadiran dan keterlambatan yang cukup tinggi selama periode Januari–September 2025 menunjukkan adanya potensi masalah dalam aspek psikologis dan motivasional karyawan, sehingga populasi ini dianggap relevan untuk dikaji lebih dalam.

Dengan jumlah 190 karyawan, populasi penelitian ini termasuk dalam kategori populasi besar namun masih terjangkau, sehingga dapat menggambarkan kondisi nyata perusahaan secara representatif. Populasi ini terdiri dari berbagai divisi, seperti bagian produksi, pemasaran, administrasi, logistik, dan keuangan. Peneliti mampu mengumpulkan data yang lebih menyeluruh dan andal tentang dampak motivasi dan stres terhadap kinerja karena perbedaan sifat-sifat ini.

Perhitungan ini menghasilkan ukuran sampel yang dibulatkan ke bawah menjadi 129 peserta. Untuk memastikan bahwa setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden, metodologi pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel acak sederhana. Metode ini melibatkan pemilihan individu secara acak dari populasi tanpa mempertimbangkan tingkat atau posisi mereka.

#### 4. Hasil Dan Pembahasan Karakteristik Responden

**Tabel 1. Karakter Responden Penelitian**

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase%
Jenis kelamin	Perempuan	68	52,7
	Laki-laki	61	47,3
	Total	129	100%
Usia	20–25 Tahun	48	37,2%
	<20 Tahun	56	43,4%
	25–30 Tahun	19	14,7%
	30 Tahun	6	4,7%
	Total	129	129
Lama Bekerja	0 Tahun	42	32,6%
	1 Tahun	47	36,4%
	2 tahun	40	31,0%
	Total	129	100%

Sumber : Olahan data excel 2025

Berdasarkan Hasil tabel 1 di atas yKarakteristik responden dalam penelitian ini berjumlah 129 karyawan PT Georn Satria Nusantara. Sebagian besar responden

adalah perempuan, dengan 68 perempuan (52,7% dari total) dan 61 laki-laki (47,3% dari total) yang memberikan tanggapan mereka. Menurut kelompok usia, 43,4% responden berusia di bawah 20 tahun, 37,2% berusia antara 20 dan 25 tahun, 14,7% berusia antara 25 dan 30 tahun, dan 4,7% berusia di atas 30 tahun. Sementara itu, terdapat 42 responden tanpa riwayat pelayanan (32,6%), 47 responden dengan masa kerja satu tahun (36,4%), dan 40 responden dengan masa kerja dua tahun (31,0%). Menurut statistik, sebagian besar responden adalah pekerja baru dengan masa kerja kurang dari satu tahun.

### Uji Validitas

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,553	0,171	Valid	X2.1	0,528	0,171	Valid	Y1	0,676	0,171	Valid
X1.2	0,539		Valid	X2.2	0,596		Valid	Y2	0,558		Valid
X1.3	0,344		Valid	X2.3	0,443		Valid	Y3	0,556		Valid
X1.4	0,564		Valid	X2.4	0,589		Valid	Y4	0,544		Valid
X1.5	0,530		Valid	X2.5	0,538		Valid	Y5	0,604		Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS,v26

Semua item pernyataan dalam variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r terhitung lebih besar dari r tabel (0,171), menurut temuan uji validitas pada Tabel 3.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Role of thumb	Keterangan
Stres kerja	0,273	0,60	Reliabel
Motivasi kerja	0,387	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,530	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan SPSS, v26

Dari Tabel 3 terlihat jelas bahwa ujian ini diberikan berdasarkan variabel, bukan berdasarkan butir soal. Temuan menunjukkan bahwa alpha Cronbach lebih besar dari 0,6, yang mengindikasikan reliabilitas.

### Uji Normalitas

**Tabel 4. Hasil Pengujian Normalitas**

Kolmogorove-Smirnove	Asymp.Sig	Kriteria	Keterangan
0,992	0,200	> 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Olahan Data SPSSv26

### 3. Kolmogorov-Smirnov

**Tabel 5. Tabel Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		129
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.80743151
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.046
	Negative	-.046
Test Statistic		.046
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Olahan data SPSSv26

Menurut tabel 5, dinyatakan bahwa “data tidak normal jika nilai Asymp. Sig kurang dari 0,05. Dengan nilai 0,200 > 0,05, kita dapat menyimpulkan bahwa nilai tersebut mengikuti distribusi normal. Asymp. Sig (2-tailed) = 0,05 menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal, menurut interpretasi. Jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) kurang dari 0,05, di sisi lain, dianggap tidak normal.”

### Uji multikonearitas

**Tabel 6. Hasil pengujian multikolonearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Stres kerja	0,880	1,136	Tidak terjadi multikolonearitas
Motivasi kerja	0,880	1,136	Tidak terjadi multikolonearitas

Sumber : Olahan data SPSSv26

Tabel 6 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam data; nilai toleransi untuk Stres, Motivasi, dan Kinerja semuanya kurang dari 1, dan VIF juga kurang dari 10.

### Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah varians residual dalam model regresi tidak sama antar observasi. Heteroskedastisitas, juga dikenal sebagai homoskedastisitas, adalah fitur yang tidak diinginkan dari model regresi yang baik.

**Tabel 7. Hasil pengujian Heteroskestisitas**

Variabel	T-hitung	Sig	Keterangan
Stres kerja	1,945	0,52	Tidak terjadi heteroskestisitas
Motivasi kerja	7,590	0,00	Tidak terjadi heteroskestisitas

**Sumber: olahan data SPSSv26**

Berdasarkan Tabel 7, teknik uji Glejser digunakan dalam pengujian ini, dan nilai t-sig ditampilkan. Karena nilai sig untuk risiko, motivasi kerja, dan stres lebih tinggi dari 0,05, maka dapat menyimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam data.

### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 8. Tabel Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien $\beta$	Standar error
Konstanta	3,994	1,694
Stres kerja	0,174	0,089
Motivasi kerja	0,617	0,081

**Sumber : Olahan data SPSSv26**

Dimungkinkan untuk membuat persamaan regresi menggunakan koefisien  $\beta$ , seperti yang ditunjukkan pada Tabel 8 di atas. Tidak ada hubungan antara variabel Kinerja Karyawan (a) dan dua variabel lainnya (x1) atau (x2), karena nilai 3,994 konstan. Ketiadaan variabel independen akan mengakibatkan tidak ada perubahan pada variabel kinerja karyawan=

Dengan asumsi tidak ada variabel lain yang dipertimbangkan, “nilai -bi (koefisien regresi x1) sebesar 0,174 untuk variabel stres kerja berarti bahwa variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.” Ini berarti bahwa peningkatan 1 unit dalam stres kerja akan memiliki efek sebesar 0,184 pada kinerja karyawan.

Dengan asumsi tidak ada variabel lain yang dipertimbangkan, nilai -b2 (koefisien regresi x2) sebesar 0,617 akan menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Ini akan menghasilkan ukuran efek sebesar 0,617 untuk setiap peningkatan satu unit dalam Motivasi Kerja.

### Pengujian Signifikan (Uji t)

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan fluktuasi variabel dependen.

**Tabel 9. Hasil Pengujian Uji T**

Variabel	R Hitung	R- tabel	Sig	Keterangan
Stres kerja	4,074	1,136	0,000	Berpengaruh Signifikan

Motivasi Kerja	8,720	1,136	0,000	Berpengaruh Signifikan
----------------	-------	-------	-------	------------------------

Sumber : Olahan Data SPSSv26

Hasil uji t dirangkum dalam Tabel 9: Dengan tingkat signifikansi 0,000, nilai t yang dihitung untuk variabel stres kerja adalah 4,074. Hasil analisis dengan nilai signifikansi 0,025 kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif terhadap pilihan Kinerja jika dipertimbangkan secara terpisah. Variabel Motivasi memiliki nilai t yang dihitung sebesar 8,720 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan secara terpisah.

### Pengujian Ketepatan Model (Uji F)

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk meneliti hubungan antara variabel dependen, kinerja karyawan (Y), dan variabel independen, motivasi kerja (X2) dan stres (X1) di tempat kerja, serta kesesuaian modelnya. Berikut adalah temuan dari penelitian ini:

**Tabel 10. Hasil uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	653.472	2	326.736	40.807	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1008.854	126	8.007		
	Total	1662.326	128			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja , Stres kerja

Sumber: SPSSv26

Hasil pada tabel 10 menunjukkan bahwa nilai F yang dihitung adalah 40,807 dengan F-sig. sebesar 0,000. Karena 0,000 kurang dari 0,05, hipotesis nol (Ho) ditolak. Pada saat yang sama, masuk akal untuk berasumsi bahwa stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara signifikan memengaruhi kinerja (Y).

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menentukan seberapa besar varians perubahan pada variabel dependen, kinerja karyawan (Y), yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, stres kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>), dilakukan dengan menggunakan koefisien determinasi (R<sup>3</sup>). Ghozali (2021) menyatakan bahwa “koefisien determinasi dapat memiliki nilai antara nol dan satu. R<sup>2</sup> mengukur derajat sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.” Angka R<sup>2</sup> yang lebih tinggi menunjukkan hubungan yang lebih kuat.

**Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 <sup>a</sup>	.393	.383	2.82962

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Stres kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Olahan data SPSSv26

R Square : 0,393

Besarnya pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,393 (39,9%), seperti yang ditunjukkan pada tabel 11, yang merupakan nilai koefisien R Kuadrat (R<sup>2</sup>).

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa karakteristik responden didominasi oleh karyawan berusia muda dengan masa kerja relatif singkat, yang menunjukkan bahwa tenaga kerja di PT Georn Satria Nusantara berada pada fase produktif namun masih dalam tahap penyesuaian terhadap lingkungan kerja. Tingkat stres dan motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi ini. Berdasarkan analisis deskriptif, tampaknya tingkat stres dan motivasi kerja berada pada tingkat sedang hingga tinggi, dan karyawan umumnya puas dengan kinerja mereka. Ini menunjukkan bahwa pekerja sangat termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka meskipun mengalami stres di tempat kerja.

Hasil dari uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dan tidak menunjukkan multikolinearitas; oleh karena itu, model regresi dianggap sesuai. Namun, berhati-hatilah dalam mengambil kesimpulan yang terburu-buru; eksperimen lain telah menunjukkan hal yang sama. Baik stres terkait pekerjaan maupun motivasi berpengaruh pada kinerja, menurut temuan regresi linier berganda. Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh stres kerja, menunjukkan bahwa tekanan yang mereka hadapi di tempat kerja dapat memengaruhi produk akhir. Pada saat yang sama, penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi intrinsik karyawan secara signifikan memengaruhi produktivitas mereka di tempat kerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan tingkat stres. Ini membuktikan bahwa kedua faktor tersebut sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja di antara para pekerja. Berdasarkan koefisien determinasi, kedua variabel tersebut mungkin menjelaskan sebagian varians dalam kinerja karyawan, tetapi faktor lain bertanggung jawab untuk menjelaskan varians yang tersisa. Hal ini menegaskan hipotesis bahwa variabel seperti stres kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas pekerja. Dengan demikian, motivasi kerja dapat berfungsi sebagai penyeimbang, memungkinkan pekerja untuk mempertahankan kinerja mereka bahkan ketika menghadapi tekanan kerja yang intens.

## **5. Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres dan motivasi kerja memiliki dampak besar terhadap seberapa baik karyawan PT Georn Satria Nusantara menjalankan pekerjaannya. Kurangnya dukungan dari manajemen puncak, tujuan yang tidak realistis, dan sumber tekanan kerja lainnya dapat berdampak negatif pada kemampuan karyawan untuk fokus dan menghasilkan hasil berkualitas tinggi.

Di sisi lain, pekerja yang sangat termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik lebih mungkin mampu bekerja secara bertanggung jawab, dengan kemampuan terbaik mereka, dan memenuhi atau melampaui tujuan mereka. Selain itu, baik stres kerja maupun motivasi kerja memiliki dampak substansial pada kinerja karyawan, membuktikan bahwa kedua faktor tersebut penting dalam menentukan kinerja. Menurut koefisien determinasi, stres dan motivasi terkait pekerjaan menyumbang sebagian dari varians dalam kinerja karyawan. Faktor-faktor di luar lingkup penelitian, termasuk kepemimpinan, sistem penggajian, dan lingkungan kerja,

menyumbang variasi yang tersisa. Untuk memaksimalkan peningkatan kinerja karyawan, sangat penting untuk mengelola stres kerja dan meningkatkan motivasi secara efektif.

### Daftar Pustaka

- Ariani, D. W. (2021). The effect of job stress and motivation on employee performance. *Journal of Management Development*, 40(6), 453–466. <https://doi.org/10.1108/JMD-10-2020-0321>
- Arianto, D., & Sari, P. (2024). Job stress, work motivation, and employee performance: Evidence from manufacturing sector. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(2), 389–405. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2022-0247>
- Ardiansyah, R., & Lestari, S. (2024). Work motivation as a mediator between job stress and employee performance. *Journal of Human Resource Management Research*, 2024, 1–12. <https://doi.org/10.5171/2024.875421>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2023). *The motivation to work* (Revised Edition). New York: Wiley.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2023). *Organizational behavior and management* (11th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Jamaludin, A., Tawakal, M. I., & Nandang. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 6(3). <https://doi.org/10.37385/msej.v6i3.7744>.
- Kusuma, D., & Hartati, R. (2023). The influence of work motivation on employee productivity. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 77–89. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.42789>
- Mangkunegara, A. A. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nuraini, S., & Putra, A. (2023). Job stress and its impact on employee performance. *Journal of Occupational Psychology*, 7(1), 60–71. <https://doi.org/10.31289/jop.v7i1.7564>
- Rahman, A., & Sari, D. (2022). Work motivation and employee performance in manufacturing companies. *Jurnal Manajemen Industri*, 5(3), 201–213. <https://doi.org/10.30596/jmi.v5i3.8932>
- Rivai, V. (2024). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). New York: Pearson Education.
- Saleh, M. (2023). The impact of job stress on employee productivity. *Journal of Economics and Business Research*, 11(2), 90–102. <https://doi.org/10.32479/jebr.14321>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2024). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Kencana.

*Labib, dkk (2026)*

Wijaya, A., & Anjarani, N. (2022). Employee performance measurement based on quality and quantity of work. *Journal of Business and Management Review*, 3(6), 401–412. <https://doi.org/10.47153/jbmr36.3122022>