

The Influence Of Stress And Work Motivation On Employee Performance At Cv. Sentosa

Pengaruh Stres Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Sentosa

Muhammad Noval Hermawan¹, Aji Tuhagana², Zenita Apriani³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.muhammadhermawan@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id²,
zenita@ubpkarawang.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

CV. Sentosa is one of the businesses in the city of Bekasi. This observation is concentrated on CV printing. Sentosa, which has a vision to become the largest printing house in the city of Bekasi. This study aims to analyze the influence of work stress and work motivation on employee performance in CV. Peaceful. High work stress can reduce productivity, while good work motivation can improve employee performance. Therefore, this study seeks to measure the relationship between these two variables on employee performance using the multiple linear regression method. This study uses a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires distributed to CV employees. Peaceful. The research sample was selected using the purposive sampling method. The data obtained were analyzed by multiple linear regression to determine the simultaneous and partial effects of work stress and work motivation on employee performance. The results showed that work stress had a negative and significant effect on employee performance, while work motivation had a positive and significant effect on employee performance. In addition, simultaneously, work stress and work motivation have a significant influence on employee performance. Thus, companies are advised to manage work stress levels and increase work motivation to optimize employee performance.

Keywords : *Work Stress, Employee Motivation and Performance*

ABSTRAK

CV. Sentosa merupakan salah satu bisnis di Kota Bekasi. Pengamatan ini terkonsentrasi pada pencetakan CV. Sentosa yang memiliki visi menjadi percetakan terbesar di Kota Bekasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam CV. Sentosa. Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan produktivitas, sedangkan motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengukur hubungan antara kedua variabel ini terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan CV. Sentosa. Sampel penelitian dipilih menggunakan metode purposive sampling. Data yang diperoleh dianalisis dengan regresi linier berganda untuk menentukan efek simultan dan parsial dari stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki efek negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara bersamaan, stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk mengelola tingkat stres kerja dan meningkatkan motivasi kerja untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Stres Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Menurut Purwandani & Budiyanto (2020), pengelolaan sumber daya manusia merupakan fondasi utama dalam manajemen sebelum aspek lainnya dikembangkan. Ketika manajemen SDM dilakukan secara efektif dan tepat, maka akan memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi (Prisillya dan Turangan, 2020).

Kinerja sendiri diartikan sebagai sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya sesuai standar atau kriteria tertentu (Wilson, 2022). Untuk memantau dan menilai pencapaian tersebut, las ann harus rutin melakukan evaluasi terhadap kinerja para pegawainya (Widodo, 2019:130).

Di CV Sentosa, terdapat berbagai aspek yang memengaruhi performa pegawai, salah satunya adalah tekanan dalam pekerjaan. Stres kerja menjadi perhatian serius karena dapat muncul akibat ketegangan mental dan fisik yang mengganggu stabilitas emosional serta cara berpikir karyawan (Zainal, 2004:90). Bila tidak ditangani, tekanan tersebut dapat merusak produktivitas dan kinerja organisasi secara menyeluruh (Rauan & Tewal, 2020). Kondisi ini akan memburuk apabila karyawan terus-menerus menghadapi berbagai persoalan tanpa adanya las a atau dukungan. Oleh sebab itu, identifikasi dini terhadap penyebab las a kerja di lingkungan CV Sentosa menjadi las an penting agar las an preventif dapat segera dilakukan (Arianty et al., 2019).

Aspek lain yang turut memengaruhi performa kerja adalah las an motivasi individu. Motivasi dipandang sebagai kekuatan internal yang mampu mendorong seseorang untuk tetap las dan produktif, bahkan di las a tekanan kerja (Michael et al., 2022). Ketika karyawan memiliki motivasi tinggi, maka mereka cenderung bekerja lebih giat dan konsisten dalam mencapai target, yang pada akhirnya menjadi las berharga bagi las ann (Rauan & Tewal, 2019).

CV Sentosa sendiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang layanan percetakan dan promosi. Berdiri sejak tahun 2011, perusahaan ini memiliki 35 orang tenaga kerja yang bekerja selama sekitar 9 jam per hari. Lokasinya yang berada di kawasan strategis yakni di wilayah Kabupaten Bekasi yang dekat dengan area kota dan kawasan industri menjadikannya memiliki potensi pasar yang cukup besar.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di CV. Sentosa memiliki beberapa tahapan proses produksi diantaranya, perancangan plat, plat cetak, setting plate dan warna, tahap pencetakan, tahapan visualisasi, tahapan pengemasan dan tahap pengiriman.

Meskipun proses produksi di CV. Sentosa telah menggunakan peralatan modern, namun masih ada karyawan yang mengeluhkan masalah banyak pekerjaan, karyawan yang sering melakukan kesalahan, karyawan yang sering tidak masuk dan sering berkonflik di lingkungan kerja dan karyawan yang cenderung sering mengantuk saat bekerja. Hal ini akan berdampak negatif pada kelangsungan hidup perusahaan.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan CV. Sentosa

Tidak	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absenis
1	Januari	35	26	4
2	Februari	35	25	5
3	Maret	35	25	4
4	April	35	20	5
5	Mei	35	26	6
6	Juni	35	25	7
7	Juli	35	26	5
8	Agustus	35	26	3
9	September	35	25	4
10	Oktober	35	26	4
11	November	35	25	3
12	Desember	35	24	8

(Sumber: CV. Sentosa)

Berdasarkan tabel data absensi karyawan CV. Sentosa dari Januari hingga Desember 2023 menunjukkan peningkatan ketidakhadiran karyawan yang relatif tinggi yang disebabkan

oleh tingginya tingkat stres kerja pada CV. Sentosa sehingga menyebabkan banyak karyawan yang tidak datang bekerja karena sakit dan tidak datang bekerja tanpa alasan yang jelas.

Minimnya motivasi yang diberikan oleh atasan juga menjadi salah satu penyebab penurunan kinerja karyawan di CV. Sentosa, inilah yang menyebabkan banyaknya karyawan di CV. Sentosa yang merasa bosan dalam melakukan pekerjaan dan banyaknya karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan sehingga berdampak pada hasil kerja yang tidak optimal.

Dari fenomena yang telah dipaparkan tersebut, penulis tertarik dalam mengangkat judul penelitian tentang, "Pengaruh Stres dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam CV. Sentosa". Perumusan permasalahan dari latar belakang di atas diantaranya:

1. Bagaimana variabel stres kerja memengaruhi kinerja karyawan?
2. Bagaimana variabel motivasi memengaruhi kinerja karyawan?
3. Bagaimana variabel stres dan motivasi kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan?

Berdasarkan perumusan permasalahan yang telah dijelaskan di atas, tujuan yang ingin dicapai dari tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui, menjelaskan, dan menganalisis seberapa besar stres kerja memengaruhi kinerja karyawan di CV. Sentosa.
2. Mengetahui, menjelaskan dan menganalisis seberapa besar motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Sentosa.
3. Mengetahui, menjelaskan dan menganalisis seberapa besar stres kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Sentosa.

2. Kajian teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan pandangan A.F. Stoner yang dikutip oleh Waseso Segoro (2019:1), manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai sebuah proses berkelanjutan yang dirancang untuk memastikan tersedianya tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari segi waktu maupun posisi yang tepat.

Sementara itu, menurut Wijayanto (2020:249), manajemen SDM merupakan bagian dari fungsi manajerial yang melibatkan berbagai aktivitas terkait tenaga kerja, seperti proses perekrutan, seleksi, pelatihan, hingga pengembangan karyawan agar mampu mendukung operasional organisasi.

Marihot Tua, sebagaimana dikutip dalam karya Sunyoto & Danang (2021:1), menyebut bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup upaya untuk memperoleh, mengembangkan potensi, memberikan dorongan kerja, serta mempertahankan karyawan agar mampu memberikan performa optimal dalam perusahaan.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, peneliti menyimpulkan bahwasanya manajemen sumber daya manusia adalah strategi sistematis dalam mengatur dan mengelola personel di lingkungan organisasi dengan tujuan mencapai hasil kerja yang maksimal dengan efisien dan efektif.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2009: Menurut Hasibuan (2009:69), pengembangan dipahami sebagai sebuah usaha dalam meningkatkan kecakapan teknis, kemampuan konseptual, teoritis, serta membentuk perilaku profesional karyawan agar sejalan dengan tanggung jawab posisi yang diemban, melalui kegiatan pembelajaran dan pengembangan keterampilan.

Suparyadi (2015:233) memandang pengembangan sebagai sebuah kegiatan yang dirancang secara sistematis dan berkelanjutan, bersifat antisipatif, dengan tujuan mempersiapkan promosi jabatan, melahirkan pemimpin baru, dan menciptakan keunggulan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kasmir (2016:140) mengartikan pengembangan karyawan sebagai suatu proses pembaruan dan peningkatan terhadap kemampuan, minat, bakat, keterampilan, serta perilaku kerja individu.

Dari ketiga pandangan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah serangkaian aktivitas terencana untuk meningkatkan kapasitas individu dalam organisasi, mencakup aspek kualitas personal, kompetensi kerja, serta kemampuan profesional yang diperlukan untuk menunjang kemajuan organisasi atau komunitas.

Stres Kerja

Berdasarkan pandangan Newman dan Beehr (2021), stres di tempat kerja merupakan hasil dari interaksi antara individu dan tugas pekerjaannya yang memicu gangguan terhadap fungsi normal manusia.

Sementara itu, menurut Luthans (2022), stres kerja menggambarkan suatu kondisi tekanan yang memengaruhi aspek emosional, kognitif, dan mental seorang pekerja.

Rivai (2019) juga mengemukakan bahwa stres kerja adalah situasi yang menimbulkan ketegangan akibat ketidakseimbangan antara aspek fisik dan psikologis yang berdampak pada pikiran dan perasaan karyawan.

Dengan merujuk pada beberapa pendapat tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja adalah keadaan tekanan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu dalam hal kemampuan maupun sumber daya untuk menghadapinya.

Motivasi

Luthans et al. (2019:157) mengartikan motivasi sebagai suatu rangkaian proses yang diawali oleh kebutuhan psikologis, yang kemudian mengarahkan individu untuk berperilaku dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Sementara itu, Yanuar (2020) menjelaskan bahwa motivasi adalah aspek psikologis yang tercermin dalam semangat, kegigihan, serta dorongan untuk berkontribusi dalam organisasi.

Menurut Hanafi dan Yohana (2019:77), motivasi dipahami sebagai kebutuhan penting bagi karyawan yang mendukung kelancaran dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan ketiga pandangan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi merupakan bentuk energi pendorong, baik dari dalam diri maupun dari luar individu, yang menggerakkan seseorang untuk bertindak, meraih sasaran, dan memenuhi kebutuhannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Adhari (2020:77), kinerja karyawan mencerminkan keluaran pekerjaan yang dicapai dalam periode tertentu, baik dari segi mutu maupun jumlah.

Sementara itu, Rerung (2019:54) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku yang tampak dari pelaksanaan tugas yang dapat dinilai, dan secara langsung mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Sinaga (2020:14) menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil dari aktivitas kerja individu dalam lingkungan organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam rangka mencapai sasaran institusi.

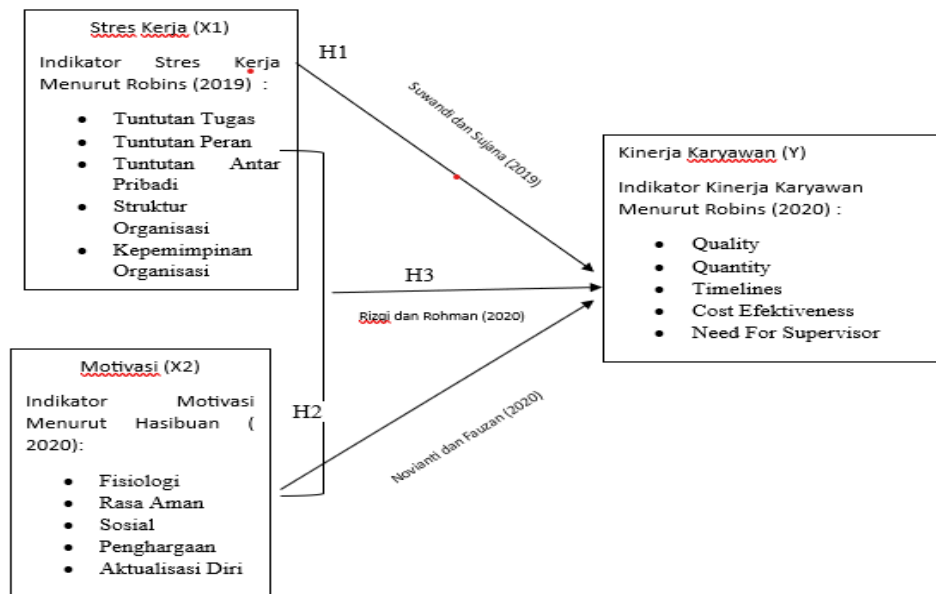
Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana seorang individu mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan maksimal demi mendukung keberhasilan organisasi atau perusahaan.

3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun berdasarkan rumusan masalah

penelitian, di mana rumusan tersebut telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Mengacu pada kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini yakni diantaranya :

- H1 : “Diduga stres kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Damai”.
- H2 : “Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Damai”.
- H3 : “Diduga stres kerja dan motivasi kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Damai”.



4. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang dipadukan melalui pendekatan kuantitatif. Pendekatan deskriptif bermaksud guna menyusun data yang dapat digunakan dalam mengevaluasi hipotesis atau memberikan jawaban atas pertanyaan sehubungan dengan pandangan individu terhadap suatu permasalahan atau topik tertentu.

Populasi penelitian ini adalah semua karyawan CV. Sentosa Sampel yang digunakan oleh seluruh karyawan CV. Sentosa yang berjumlah 35 orang. Teknik yang diterapkan pada pengambilan sampel adalah pengambilan sampel jenuh. Skala penelitian ini adalah skala Likert. Subjek yang dipelajari adalah karyawan CV. Tenang.

Dalam penelitian ini, pengolahan data digunakan dengan menggunakan multiple linear regression dan menggunakan software SPSS (Statistical Program for Social Sciences).

Tabel 2. Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Sisik	Item
Stres Kerja	Tuntutan tugas	Kondisi Kerja		1
		Tata letak		2
		Lokasi Fisik		3
	Tuntutan peran	Tekanan yang diterapkan		4
	Tuntutan interpersonal	Tekanan dari karyawan lain		5
	Struktur Organisasi	Struktur Organisasi		6
		Kurangnya Kejelasan		7

Motivasi		Posisi	
		Peranan	8
		Wewenang	9
		Tanggung jawab	10
	Fisiologi	Pembayaran gaji yang layak	1
		Adanya Bonus	2
		Pembayaran lembur	3
		Adanya tunjangan transportasi dan tunjangan makan	4
	Rasa aman	Jaminan Keselamatan Kerja	5
		Dana Pensiun	6
		Peralatan Keselamatan Kerja	7
	Sosial	Persahabatan	8
		Penerimaan dalam kelompok	9
		Keinginan Untuk Dicintai Dan Cinta	10
	Penghargaan	Kinerja Pekerjaan	11
Kinerja Karyawan	Kualitas Pekerjaan	Keterampilan	1
		Kemampuan Karyawan	2
	Jumlah	Jumlah siklus yang diselesaikan	3
		Sudut koordinasi dengan hasil keluaran	4
	Ketepatan waktu	Maksimalkan Waktu yang Tersedia	5
		Penggunaan Sumber Daya Manusia	6
	Efektivitas	Uang	7
		Teknologi	8
		Bahan Baku	9
	Kemerdekaan	Bekerja Tanpa Menerima Bantuan	10
		Bimbingan dari Supervisor	11

5. Hasil dan pembahasan

Responden

Tabel 3. Responden

Jenis Kelamin	Laki - Laki	Perempuan
Umur	22 – 49 Tahun	18 – 26 Tahun
Jumlah	31	4
Masa Kerja	2 – 14 Tahun	6 bln – 4 Tahun

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui, untuk jumlah karyawan di CV. Sentosa yang paling banyak adalah karyawan laki – laki dengan jumlah karyawan sebanyak 31 orang, dan untuk karyawan perempuan berjumlah 4 orang. Untuk rentang umur karyawan laki – laki dimulai dari usia 22 tahun sampai 49 tahun, sedangkan untuk rentang umur karyawan perempuan dimulai dari usia 18 tahun sampai 26 tahun. Terkait dengan masa kerja karyawan laki – laki memiliki masa kerja dari 2 tahun sampai dengan masa kerja 14 tahun, sedangkan untuk karyawan perempuan memiliki masa kerja dari 6 bulan sampai dengan masa kerja 4 tahun.

Uji Validitas

**Tabel 4. Uji Validitas
Correlations**

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.701**	.474**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004
	N	35	35	35
X2	Pearson Correlation	.701**	1	.532**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001
	N	35	35	35
Y	Pearson Correlation	.474**	.532**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	
	N	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pengujian validitas ini dengan menggunakan program SPSS 22.0 for windows dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut valid
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid
3. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation

Dapat diketahui untuk nilai r tabel dengan jumlah populasi sebesar 35 orang yaitu sebesar 0,334, dan untuk nilai r hitung untuk X1 sebesar 0,474, X2 sebesar 0,532 dan untuk Y sebesar 1,00 yang artinya lebih besar dari 0,334 sehingga dapat diartikan bahwa data tersebut valid.

Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Keandalan
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.689	3

Jika r alpha negatif dan lebih kecil dari r tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.

- a. Jika nilai Cronbach's alpha $>$ 0,6 maka reliabel

- b. Jika nilai Cronbach's alpha < 0,6 maka tidak reliabel

Berdasarkan data diatas bahwa nilai cronbach's alpha sebesar 0,689 yang artinya lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut bersifat reliabel.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Uji-t bermaksud guna menemukan sejauh mana setiap variabel bebas secara individual memengaruhi variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (p-value atau sig-t) terhadap batas signifikansi 5% (0,05). Apabila p-value berada di bawah angka 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) dianggap terbukti atau diterima. Sebaliknya, jika p-value melebihi 0,05, maka H_a tidak dapat diterima atau ditolak.

**Tabel 5. Uji Statistik
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.651	2.668		1.743	.091
Stres Kerja	.355	.157	.344	2.261	.031
Motivasi	.385	.139	.422	2.773	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian statistik yang ditampilkan dalam Tabel 4.9, variabel stres kerja (X1) menunjukkan nilai t hitung senilai 2,261 dengan tingkat signifikansi 0,031. Karena angka tersebut lebih besar dari ambang batas 0,05, maka hipotesis pertama (H_1) tidak dapat diterima. Artinya, stres kerja tidak menunjukkan kontribusi yang signifikan secara terpisah terhadap pencapaian kinerja karyawan (Y). Sementara itu, variabel motivasi (X2) menghasilkan nilai t sebesar 2,773 dengan nilai signifikansi 0,009. Meskipun nilai t cukup tinggi, angka probabilitas tersebut tetap melampaui batas signifikansi yang telah ditentukan. Maka, hipotesis kedua (H_2) juga ditolak, yang mengindikasikan bahwa secara individu, motivasi tidak memberikan dampak yang berarti terhadap performa kerja pegawai (Y).

Uji F

Uji F memperlihatkan apakah semua variabel independen berdampak simultan pada variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6. Statistik f
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.766	2	25.883	12.527	.000 ^b
	Residual	66.120	32	2.066		
	Total	117.886	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Stres Kerja

Melihat hasil pada Tabel 4.10, nilai F hitung yang dihasilkan yakni 12.527 melalui probabilitas senilai 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Ini mengindikasikan bahwasanya variabel-

variabel independen, seperti stres kerja dan motivasi, secara kolektif berdampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Maka, hipotesis ketiga (H3) dapat diterima.

Penentuan Koefisien

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai sejauh mana model penelitian ini dapat menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan. Nilai R^2 berada dalam rentang 0 hingga 1, dimana semakin mendekati angka 1, semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan berdasarkan variabel independennya. Nilai koefisien ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.439	.404	1.43745
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Stres Kerja				

Tabel 7. Uji Statistik f

Salah satu keterbatasan utama penggunaan koefisien determinasi adalah kemampuannya yang dipengaruhi oleh banyaknya variabel independen yang dimasukkan pada model. Alhasil, pada penilaian model yang lebih akurat, disarankan menggunakan Adjusted R Square (R^2). Berdasarkan data pada Tabel 4.11, nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,663, yang memperlihatkan keterkaitan yang cukup kuat antara variabel independen dan variabel dependen, dengan nilai hubungan sebesar 66,3%. Sedangkan, nilai Adjusted R Square tercatat senilai 0,439, yang mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen mampu menjelaskan 43,9% variasi pada variabel dependen dalam model ini.

Analisis Regresi Linier Ganda

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menerapkan regresi berganda di mana akan diuji secara empiris guna menemukan korelasi fungsional antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel terikat, atau guna memprediksi dua atau lebih variabel independen dengan variabel terikat. Hasil uji linier berganda pada penelitian ini dapat dimuat pada tabel di bawah ini.

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.651	2.668		1.743	.091
	Stres Kerja	.355	.157	.344	2.261	.031
	Motivasi	.385	.139	.422	2.773	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil koefisien tersebut, dapat dikembangkan melalui menerapkan model persamaan regresi linier ganda seperti berikut: kinerja karyawan = $\alpha + \beta_1$ stres kerja + motivasi $\beta_2 + \epsilon$ jika nilai pada tabel 4.12 di atas disubstitusikan, akan dihasilkan nilai-nilai sebagai berikut: Pertumbuhan laba (Y) = 4,651 + 0,355 X1 + 0,385 X2

1. Konstanta 4.651 berarti bahwa jika stres dan motivasi kerja tidak ada, maka pertumbuhan laba adalah 4.651.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel X1 (stres kerja) senilai 0,355 mengindikasikan bahwasanya apabila tingkat stres kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan

mengalami kenaikan senilai 0,355 poin. Sebaliknya, bilamana stres kerja berkurang satu satuan, maka kinerja akan menurun dalam jumlah yang sama, dengan catatan variabel motivasi (X2) diasumsikan konstan.

3. Koefisien regresi untuk variabel X2 (motivasi) tercatat senilai 0,385. Ini berarti bahwa setiap penambahan satu satuan dalam tingkat motivasi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan senilai 0,385 poin. Begitu juga sebaliknya, penurunan motivasi sebesar satu satuan akan menurunkan performa karyawan dengan jumlah serupa, selama stres kerja (X1) tidak berubah. Tanda positif (+) mencerminkan hubungan linear yang searah antara variabel bebas dan variabel terikat, sementara tanda negatif (-) mengindikasikan hubungan yang saling berlawanan..

Pembahasan

Pengaruh Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil analisis yang diperoleh pada penelitian ini, diketahui bahwa tingkat stres kerja yang dialami karyawan di CV. Sentosa tidak memberikan kontribusi yang berarti ataupun berdampak positif terhadap kualitas kinerja mereka.

Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini juga menguji hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Temuannya memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja, dalam konteks perusahaan CV. Sentosa, tidak berdampak yang signifikan maupun positif pada peningkatan kinerja individu.

Pengaruh Stres Kerja dan Variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian variabel stres kerja dan motivasi pada kinerja karyawan di CV. Sentosa Berdasarkan analisis yang telah dijalankan pada penelitian ini, bahwasanya stres dan motivasi kerja tidak berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

6. Penutup

Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang pengaruh stres kerja dan motivasi pada kinerja karyawan dalam CV. Sentosa, dapat disimpulkan:

1. Efek Stres Kerja: Stres kerja tidak berpengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Tingkat stres kerja yang tinggi cenderung menurunkan produktivitas, menyebabkan kesalahan di tempat kerja, dan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah.
2. Pengaruh Motivasi: Motivasi kerja tidak berpengaruh cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar, kualitas kerja yang lebih baik, dan kemampuan untuk mencapai target.
3. Hubungan Antara Stres Kerja dan Motivasi: Ada hubungan yang saling melengkapi antara stres kerja dan motivasi. Meskipun stres kerja dapat menurunkan kinerja, keberadaan motivasi yang kuat dapat membantu mengurangi dampak negatif tersebut.

Saran

1. Perusahaan perlu menyediakan program manajemen stres, seperti pelatihan manajemen waktu, konseling psikologis, atau kegiatan rekreasi di tempat kerja.
2. Perusahaan perlu memberi penghargaan kepada karyawan atas pencapaian mereka, baik secara finansial (bonus, insentif) maupun non-finansial (pengakuan, promosi).
3. Evaluasi beban kerja secara teratur untuk memastikan bahwa karyawan tidak mengalami kelelahan yang berlebihan.

Daftar Pustaka

- Akbar, I. R., Prasetyani, D., & Nariah, N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 84–90. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i1.7317>
- Aprilia, F., Samsir, S., & Pramadewi, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 87–100.
- Bariroh, F., Hastari, S., & Dwiharto, J. (2021). Pengaruh Kepuasan Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan. *Jurnal EMA: Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 2(2), 27–39.
- Dyanto, D., & Sitorus, DH (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan Bravo Engineering. *Jesya*, 6(1), 92–101. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.876>
- Deci, EL, & Ryan, RM (2020). *Motivasi intrinsik dan penentuan nasib sendiri dalam perilaku manusia*. Media Sains & Bisnis Springer. (Teori motivasi intrinsik dan ekstrinsik)
- Ehsan, M., & Ali, K. (2021). Dampak Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan: Berbasis di sektor Perbankan Faisalabad, Pakistan. *Jurnal Internasional Inovasi dan Pembangunan Ekonomi*, 4(6), 32–50. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.46.2003>
- Fink, G. (2022). Stress, Definitions, Mechanisms, and Effects Outlined: Lessons from Anxiety. *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior: Handbook of Stress*, (December 2016), 3–11.
- Ganesan, S., & Weitz, B. A. (2021). The Impact of Staffing Policies on Retail Buyer Job Attitudes and Behaviors. *Journal of Retailing*, 72(1), 31–56.
- Hidayanti, Daut, F., Sukwanty, C., Wijaya, G., & Sarawanan. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Plasindo Eksportir Kantong Plastik. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 150–158.
- Indriartoro, N., & Supomo, B. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Tinjauan Akuntansi Manajemen Amkop (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Manihuruk, CP, & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Moral Karyawan *Jurnal Magister Manajemen Imliah*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

- Rauan, FJ, & Tewal, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pt. Tropica Coco Prima di Lelema, Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Penelitian Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 4681–4690. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25411>
- SYAHRIAN, JS (2021). Pengaruh konflik kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, terhadap stres kerja. *Jurnal Manajemen E TSM*, 1(3), 79–88.
- Schaufeli, WB, & Bakker, AB (2024). Tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, dan hubungannya dengan kelelahan dan keterlibatan: Studi multi-sampel. *Jurnal Perilaku Organisasi*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>(Artikel tentang hubungan stres kerja dan kinerja)
- Wibowo, P., & Iswanto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. *Prosiding : Ekonomi Bisnis*, 1(1), 35–41. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>.