

Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation Jakarta

Albertus Maria Setyastanto^{1(*)}, *Ahmad Nizar*², *Ari Wahyu Leksono*³, *Agus Abdillah*⁴

¹²³⁴Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia

setyastantoalbertus@yahoo.co.id¹, nizarbwi@gmail.com², arilordw@gmail.com³, abdillahagus518@gmail.com⁴

Abstract

Received: 04 April 2025

Revised: 27 Mei 2025

Accepted: 16 Juni 2025

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Paragon. Data dikumpulkan dari 44 responden dari total populasi karyawan di perusahaan melalui metode kuesioner. Analisis data kuantitatif dilakukan dengan menggunakan berbagai teknik, meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi memiliki pengaruh positif. Secara simultan, kedua variabel bebas (stres kerja dan motivasi) mempengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan). Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 20,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh stres kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 79,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keywords: stress kerja, motivasi, kinerja karyawan

(*) Corresponding Author: setyastantoalbertus@yahoo.co.id

INTRODUCTION

Dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang di lingkungan bisnis, perusahaan harus beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan ekonomi, teknologi, pasar, dan persaingan yang tidak terduga (Widanengsih & Yusuf, 2022). Ini memerlukan pendekatan baru dalam mengevaluasi kinerja karyawan, yang dikenal sebagai manajemen kinerja. Manajemen Kinerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok, dan individu yang melibatkan evaluasi terus-menerus terhadap kinerja dan berfokus pada kesepakatan terhadap sasaran, keahlian, kompetensi, rencana kerja, pengembangan, serta implementasi rencana peningkatan (Fadjar, 2018; Fauzi et al., 2022; Tsauri, 2013), peningkatan kinerja sumber daya manusia sangatlah besar dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, upaya ini harus dilakukan secara berkelanjutan untuk memenuhi tuntutan yang ada. Sumber daya manusia memegang peran kunci dalam mencapai tujuan organisasi (Priyono, 2010; Sudaryo et al., 2019).

Untuk mencapai tujuan sebuah instansi atau organisasi, dibutuhkan pegawai yang memiliki standar kualitas dan kuantitas yang baik (Baba, 2014; Kadarisman, 2011; Suwondo & Sutanto, 2015). Kualitas mengacu pada kemampuan pegawai untuk menghasilkan hasil kerja yang dapat diandalkan sesuai dengan bidangnya, sementara kuantitas mengacu pada jumlah pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di bagian tertentu. Dengan memenuhi kedua aspek ini, instansi atau organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Sudarmanto, 2014 Wijaya, 2017).

Penilaian prestasi pegawai melibatkan evaluasi kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja didefinisikan sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam periode waktu tertentu, yang meliputi hasil kerja dan juga proses pekerjaan itu sendiri. Kinerja karyawan

memiliki peran penting dalam kesuksesan perusahaan secara keseluruhan, membantu dalam perkembangan perusahaan dan penyelesaian pekerjaan secara efektif (Mangkunegara, 2019). Para pemimpin perlu memahami pentingnya kinerja karyawan dan mengembangkan metode yang objektif untuk mengevaluasinya. Kinerja yang baik adalah modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan, oleh karena itu penting bagi pemimpin untuk memperhatikan kinerja karyawan.

Stres kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Tuadingo, 2021; Wartono, 2017), stres kerja dapat mengganggu fokus pegawai dan menyebabkan penundaan serta penghindaran terhadap pekerjaan (Hakman et al., 2021). Oleh karena itu, penting bagi pemimpin perusahaan untuk mengatasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti stres kerja. Stres kerja adalah kondisi di mana individu menghadapi tantangan atau permintaan yang dianggap penting atau tidak pasti (Poniasih & Dewi, 2015). Menurut Robbins (2017), stres kerja adalah situasi dinamis di mana seseorang berhadapan dengan kesempatan, hambatan, atau permintaan yang dianggap penting, tetapi hasilnya dipandang sebagai tidak pasti atau penting. Stres yang dialami oleh pegawai karena lingkungan kerjanya dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan mereka, sehingga manajemen perlu meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan.

Di dunia yang semakin kompleks, manusia cenderung mengalami stres ketika tidak dapat mengadaptasi keinginan dengan kenyataan yang ada, baik itu di dalam diri mereka sendiri maupun di lingkungan sekitarnya. Ketidakmampuan untuk mengatasi keterbatasan ini dapat menimbulkan frustrasi, konflik, kegelisahan, dan rasa bersalah, yang merupakan tipe-tipe dasar dari stres, seperti yang disebutkan oleh Luthan (2008). Selain stres kerja, faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi, motivasi adalah dorongan untuk melaksanakan pekerjaan yang membawa dampak positif bagi instansi dan membantu mencapai tujuan yang memuaskan keinginan pegawai (Putri, 2018). Menurut Hasibuan (2016), motivasi merupakan keterampilan dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja dengan sukses, sehingga tujuan karyawan dan organisasi dapat tercapai. Motivasi sangat penting karena pegawai yang termotivasi akan selalu berusaha melakukan yang terbaik, sementara pegawai yang kurang termotivasi cenderung enggan melakukan yang terbaik.

PT Paragon merupakan perusahaan di bidang asuransi jiwa, visi PT Paragon adalah menjadi perusahaan pengelola asuransi sosial nasional terbaik yang memberikan manfaat optimal dalam pembayaran, serta pelayanan terbaik bagi peserta dengan memperhatikan kesejahteraan pegawai. Saat ini, kinerja PT. Paragon saat ini dinilai rendah, perseroan mencatatkan tingkat *Risk Based Capital* (RBC) sebesar -571,17% pada tahun 2019 dan diperkirakan akan meningkat menjadi -643,49% pada tahun 2020. Catatan negatif tersebut disebabkan oleh jumlah liabilitas perseroan yang lebih tinggi daripada total asetnya. Pada tahun 2019, liabilitas PT Paragon tercatat sebesar Rp. 36,94 triliun sementara asetnya senilai Rp. 30,84 triliun.

Kinerja rendah PT Paragon, seperti tercermin dari tingkat *Risk Based Capital* (RBC) yang negatif, dapat menjadi hasil dari berbagai faktor, termasuk stres kerja dan motivasi pegawai. Stres kerja yang dialami oleh pegawai dapat mengganggu fokus, produktivitas, dan kemampuan untuk mengelola tugas-tugas yang kompleks seperti manajemen aset dan liabilitas. Ketidakseimbangan antara beban kerja yang tinggi dan sumber daya yang terbatas, serta tekanan untuk memperbaiki kinerja perusahaan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang stres. Selanjutnya, motivasi pegawai juga memainkan peran penting dalam kinerja perusahaan. Jika pegawai merasa kurang termotivasi, mereka mungkin tidak memiliki dorongan untuk bekerja dengan maksimal dan berkontribusi secara optimal terhadap tujuan perusahaan. Penelitian ini akan mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja dan rendahnya motivasi pegawai, yang dapat menjadi penyebab utama dari kinerja perusahaan yang buruk, sehingga manajemen PT Paragon dapat

mengambil langkah- langkah yang lebih efektif dalam meningkatkan kondisi kerja dan motivasi pegawai. Dengan demikian, penelitian tentang stres kerja dan motivasi pegawai di PT Paragon diharapkan akan memberikan solusi yang dapat membantu meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

METHODS

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Paragon. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survey dan observasi. Pendekatan survey dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Paragon untuk mengumpulkan data mengenai tingkat stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Pendekatan observasi dilakukan untuk mengamati langsung situasi dan kondisi lingkungan kerja serta perilaku karyawan (Sugiyono, 2016).

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Paragon Divisi Pengelolaan Pelayanan. Kuesioner akan berisi pernyataan yang terkait dengan tingkat stres kerja, motivasi kerja, dan penilaian terhadap kinerja karyawan. Selain itu, data juga akan dikumpulkan melalui observasi langsung terhadap lingkungan kerja dan perilaku karyawan. Selanjutnya analisis data yang terkumpul menggunakan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik variabel yang diteliti. Selanjutnya, analisis regresi linier berganda akan digunakan untuk menguji hipotesis dan menentukan pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan SPSS versi 26.

RESULTS & DISCUSSION

Data hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pria, dengan jumlah yang lebih banyak daripada responden perempuan. Dari total populasi karyawan PT Paragon Divisi Pengelolaan Pelayanan sebanyak 44 orang, sebanyak 32 orang atau 72,7% adalah pria, sedangkan 12 orang atau 27,3% adalah perempuan. Data rekapitulasi juga menunjukkan bahwa populasi dan sampel responden didistribusikan berdasarkan tingkat pendidikan terakhir mereka. Distribusi responden didasarkan pada 3 tingkat pendidikan yang ada di PT Paragon Divisi Pengelolaan Pelayanan. Jumlah populasi dan sampel yang diambil dipilih secara objektif dan proporsional untuk mewakili seluruh populasi penelitian.

Tingkat pendidikan terakhir responden memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan dan tingkat kepercayaan diri dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Responden dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi. Mereka juga sering kali diberikan tanggung jawab yang lebih besar karena dianggap lebih mampu menangani pekerjaan yang kompleks. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang pengaruh tingkat pendidikan terhadap variabel yang diteliti.

Result

Hasil pengujian validitas yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa semua item pertanyaan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, hasil rinciannya dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel Stres Kerja				
No	Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> table	Keterangan
1	Item_1	0,684	0,297	Valid
2	Item_2	0,514	0,297	Valid
3	Item_3	0,521	0,297	Valid
4	Item_4	0,325	0,297	Valid
5	Item_5	0,365	0,297	Valid
6	Item_6	0,361	0,297	Valid
7	Item_7	0,388	0,297	Valid
8	Item_8	0,488	0,297	Valid
9	Item_9	0,564	0,297	Valid
10	Item_10	0,500	0,297	Valid
Variabel Motivasi				
1	Item_1	0,782	0,297	Valid
2	Item_2	0,322	0,297	Valid
3	Item_3	0,587	0,297	Valid
4	Item_4	0,730	0,297	Valid
5	Item_5	0,573	0,297	Valid
6	Item_6	0,353	0,297	Valid
7	Item_7	0,312	0,297	Valid
8	Item_8	0,727	0,297	Valid
9	Item_9	0,318	0,297	Valid
10	Item_10	0,372	0,297	Valid
Variabel Kinerja Karyawan				
1	Item_1	0,390	0,297	Valid
2	Item_2	0,436	0,297	Valid
3	Item_3	0,360	0,297	Valid
4	Item_4	0,386	0,297	Valid
5	Item_5	0,398	0,297	Valid
6	Item_6	0,329	0,297	Valid
7	Item_7	0,417	0,297	Valid
8	Item_8	0,325	0,297	Valid
9	Item_9	0,339	0,297	Valid
10	Item_10	0,334	0,297	Valid

Hasil uji pada tabel 1 menunjukkan semua item pernyataan pada variabel stress kerja, motivasi dan kinerja sudah valid, sebab *r* hitung lebih besar dari pada *r* tabel, sehingga uji validitas ini dinyatakan valid. Selanjutnya hasil uji reliabilitas variabel

Tabel 2. Uji Reliabilitas

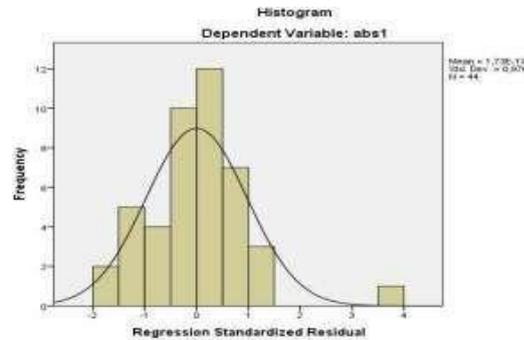
Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Stres Kerja	0,606	<i>Alpha Cronbach</i>	Reliabel
Motivasi	0,692	>0,60 maka reliabel	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,690		Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa koefisiensi (*r*) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang diprasyarkan atau nilai kritis (*role of tumb*) sebesar 0,60 yaitu masing-masing sebesar 0,606, 0,692, dan 0,690 >

0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pernyataan seluruh variabel dalam keadaan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

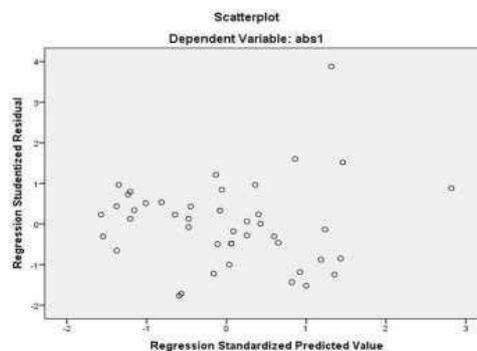
1. Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan Grafik diatas dapat diketahui bahwa grafik membentuk gunung atau lonceng, dan berdasarkan grafik Normal P-P Plot diketahui bahwa titik – titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa data residual penelitian tersebut normal

2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari Grafik Scatterplot dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedasitas pada model regresi.

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Stres Kerja (X1)	1,058	0, 945	Tidak ada multikolinieritas
Motivasi (X2)	1,058	0, 945	Tidak ada multikolinieritas

Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa setiap variabel mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan Nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.296	10.416		-.220	.827
	Stres Kerja	.406	.196	.290	2.074	.044
	Motivasi	.535	.225	.333	2.375	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil *output* di atas, pengolahan data kuesioner dengan menggunakan SPSS 26 dan nilai $\alpha = 5\%$ (0,05), 2021. Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan model persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = -2,296 + 0,406X_1 + 0,535X_2 + d$$

1. Nilai konstanta -2,296 memiliki arti bahwa apabila stres kerja (X_1) dan motivasi (X_2) adalah tetap (konstan), maka perubahan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar -2,296.
2. Koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,406 artinya apabila stres kerja (X_1) mengalami perubahan sebesar satu satuan, akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,406 satuan. Sebaliknya, penurunan satu satuan pada variabel stres kerja (X_1) akan menurunkan kinerja kerja karyawan sebesar 0,406, dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,074, dan dengan menggunakan tabel distribusi t untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan 41, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,018. Dengan demikian, nilai t hitung > t tabel (2,074 > 2,018), sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak. Artinya, stres kerja (X_1) memiliki pengaruh parsial atau signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis kerja pertama dapat diterima.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,535 artinya apabila motivasi (X_2) ditingkatkan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai t hitung sebesar 0,535. Dengan menggunakan tabel distribusi t untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan 41, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,018. Setelah dilakukan pengujian dua sisi dengan signifikansi = 0,025, nilai t tabel yang diperoleh adalah 2,375. Karena nilai t hitung (0,535) lebih kecil dari nilai t tabel (2,375), maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Artinya, motivasi (X_2) memiliki pengaruh parsial atau signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis kerja 2 dapat diterima.

Dengan tingkat signifikansi 0,05, hasil output menunjukkan nilai F hitung sebesar 6,484. Dengan menggunakan tabel distribusi F untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, dan

dengan $k = 2$ stress kerja (X1), motivasi (X2) dan $n = 44$, maka dapat dihitung df sebagai $k; n-k$ ($2; 44-2 = 42$), di mana n adalah jumlah responden atau sampel penelitian, dan k adalah jumlah variabel independen (bebas). Dengan hasil perhitungan, nilai F tabel diperoleh sebesar 3.220. Karena nilai F hitung (6,484) lebih besar dari nilai F tabel (3.220), dapat disimpulkan bahwa variabel bebas X1 dan X2 (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat Y. Dari hasil *output* SPSS, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004. Karena nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F, maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X1) dan Motivasi (X2) (secara simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	,490	,240	,203	4,596

Berdasarkan hasil *output* di atas, diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted r square*) sebesar 0,203 atau 20,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa 20,3% dari variasi dalam kinerja kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen stres kerja dan motivasi kerja. Dengan kata lain, variasi variabel bebas yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan sebanyak 20,3% variasi dalam variabel dependen kinerja kerja. Sementara itu, sisanya, sebesar 79,7%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Discussion

Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,406. Hipotesis pada penelitian ini dapat diterima karena hasil uji t untuk variabel Stres kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,074 dan t_{tabel} sebesar 2,018, yang menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Selain itu, hasil perhitungan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai signifikansi standar yang sebelumnya telah ditentukan oleh peneliti sebesar 0,05 ($0,044 < 0,05$).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres yang moderat dapat memotivasi individu untuk meningkatkan produktivitas mereka, stres kerja mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien atau mencari solusi kreatif untuk masalah yang kompleks, hasil penelitian juga dukungan bukti empiris yang kuat untuk hipotesis bahwa stres kerja memengaruhi kinerja kerja di PT Paragon dengan demikian manajemen harus memperhatikan manajemen stres di lingkungan kerja untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Upaya untuk mengelola stres, seperti memberikan dukungan psikologis, mengatur beban kerja yang sesuai, atau memberikan pelatihan dalam mengatasi stres, dapat membantu meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,535. Hipotesis pada penelitian ini dapat diterima karena hasil uji t untuk variabel Motivasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,375 dan t_{tabel} sebesar 2,018, yang menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Selain itu, hasil perhitungan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai signifikansi standar yang sebelumnya telah ditentukan oleh peneliti sebesar 0,05 ($0,022 < 0,05$). Ini berarti menunjukkan tingkat kepercayaan sebesar 97,8%. Dengan demikian, dapat diketahui

bahwa Kinerja Kerja dalam PT Paragon Divisi Pengelolaan Pelayanan dipengaruhi oleh Motivasi.

Temuan penelitian menegaskan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan variabel motivasi memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja kerja karyawan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, manajemen sebaiknya memperhatikan faktor motivasi dalam manajemen sumber daya manusia di PT Paragon Divisi Pengelolaan Pelayanan. Upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan, seperti memberikan pengakuan atas prestasi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan menyediakan peluang pengembangan karier, dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja kerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Stres kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang secara bersama-sama memengaruhi kinerja kerja karyawan. Stres kerja penting karena dapat membantu karyawan menjadi lebih kreatif, menghadapi stres berlebihan, dan meningkatkan motivasi. Motivasi penting karena mendorong karyawan untuk bekerja keras dan antusias dalam mencapai kinerja kerja yang tinggi. Persamaan regresi linier berganda $Y = 2,296 + 0,406 X_1 + 0,535 X_2$ menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F, pengaruh secara bersamaan dari dua variabel independen (stres kerja dan motivasi kerja) terhadap kinerja kerja menunjukkan hasil yang signifikan, dengan nilai F hitung sebesar 6,484 dan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja kerja karyawan dengan signifikan.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja karyawan, kinerja karyawan cenderung meningkat seiring dengan peningkatan tingkat stres kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan manajemen stres di lingkungan kerja untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Motivasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja. Temuan penelitian menegaskan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, manajemen sebaiknya memperhatikan faktor motivasi dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Stres kerja dan motivasi merupakan faktor penting yang bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja kerja karyawan secara bersamaan.

REFERENCES

- Baba, A. (2014). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Bosowa Maros, *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 18(4), 524–540.
- Fadjar, dkk 2018. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 57. tersedia di <http://repository.unitomo.ac.id/id/eprint/891>
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229–241.
- Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health*

- Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), 47–54.
- Hasibuan. (2016). Disiplin, *Paper Knowledge, Toward a Media History of Documents*, 14–42.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161–169.
- Kadarisman, M. (2011). Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 1–53).
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis Undip*, 1(1), 71946.
- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. A. S. K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 4(6).
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Zifatama Publisher (Vol. 53, Issue 9).
- Putri, E. R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa (LKC DD). *Skripsi - Fak. Ekonomi dan Bisnis UIN Jakarta*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarmanto, K. (2014). Pengembangan Kompetensi SDM: Teori. *Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2016). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 145–154.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: IAIN Jember.
- Tuadingo, S. Q. (2021). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Skripsi - Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55.
- Widanengsih, E., & Yusuf. (2022). Penerapan Model Teknologi Acceptance Model untuk Mengukur Adopsi Penggunaan Aplikasi Pembukuan Akuntansi dan Keuangan Rumah Tangga. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 86–95.
- Wijaya, Candra. (2017). *Perilaku organisasi*. Padang: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.