
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AB MAYESTIK DI JAKARTA SELATAN

Riyan Fitriansyah^{1*}, Fathan Arif²

Universitas Pamulang, Tangerang, Indonesia

riyanfitriansyah12@gmail.com¹, dosen02154@unpam.ac.id²

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AB Mayestik di Jakarta Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AB Mayestik di Jakarta Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif pendekatan asosiatif dengan populasi sebanyak 78 orang dan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 78 responden. Uji kelayakan data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Teknik analisis data menggunakan uji korelasi, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Motivasi kerja berdasarkan teori dari Abraham Maslow (2021), Stres Kerja berdasarkan teori dari Mangkunegara (2024), dan Kinerja karyawan berdasarkan teori dari Hasibuan (2023). Hasil penelitian ini adalah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini terbukti dari hasil uji parsial (uji t) dimana hasil dari thitung lebih besar dari ttabel yaitu 4,784 lebih besar dari 1,992 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kemudian Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini terbukti dari hasil uji parsial (uji t) dimana hasil dari thitung lebih besar dari ttabel yaitu -3,203 lebih besar dari 1,992 dengan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dan Motivasi Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini terbukti dari hasil uji simultan (uji F) dimana hasil Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu 57,981 lebih besar dari 3,119 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil uji koefisien determinasi diketahui nilai *adjusted R Square* sebesar 0,607. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Stres Kerja memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 60,7% sisanya 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The Effect of Work Motivation and Work Stress on Employee Performance at PT. AB Mayestik in South Jakarta. This study aims to analyze the effect of Work Motivation and Work Stress, both partially and simultaneously, on Employee Performance at PT. AB Mayestik in South Jakarta. This study uses a quantitative associative approach with a population of 78 people and a saturated sample of 78 respondents. Data validity, reliability, and classical assumptions are tested. Data analysis techniques include correlation tests, simple linear regression tests, multiple linear regression tests, determination tests, and hypothesis tests. Work motivation is based on the theory of Abraham Maslow (2021), work stress is based on the theory of Mangkunegara (2024), and employee performance is based on the theory of Hasibuan (2023).

The results of this study show that work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the partial test (t-test) results, where the t-count is greater than the t-table, namely 4.784 is greater than 1.992 with a significance value of 0.000 less than 0.05. Then, Work Stress partially has a negative and significant effect on Employee Performance, as proven by the partial test (t-test) results where the tcount is greater than ttable, namely -3.203 is greater than 1.992 with a significance value of 0.002, which is less than 0.05. Work Motivation and Work Stress simultaneously have a significant effect on Employee Performance, as evidenced by the simultaneous test (F test) results, where the Fcount result is greater than the Ftable, namely 57.981 is greater than 3.119 with a significance value of 0.000, which is less than 0.05. The coefficient of determination test results show an adjusted R Square value of 0.607. This indicates that Work Motivation and Work Stress contribute 60.7% to Employee Performance, with the remaining 39.3% influenced by other variables not examined by the researcher in this study.

Keywords: Work Motivation, Work Stress and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Industri *Food and Beverage* (FnB) di Indonesia mengalami perkembangan yang sangat pesat dalam beberapa dekade terakhir. Pertumbuhan ini didorong oleh meningkatnya jumlah penduduk, urbanisasi, serta daya beli masyarakat yang semakin membaik. Perubahan gaya hidup masyarakat, khususnya generasi muda, turut mempercepat perkembangan industri ini. Konsumen tidak lagi hanya menjadikan makanan dan minuman sebagai kebutuhan pokok, tetapi juga sebagai bagian dari gaya hidup, sarana rekreasi, hingga media untuk bersosialisasi. Tren nongkrong di kafe, meningkatnya penggunaan layanan pesan-antar berbasis aplikasi digital, serta munculnya berbagai inovasi kuliner baru menjadi bukti bahwa industri FnB kini bukan sekadar memenuhi kebutuhan konsumsi, tetapi juga menawarkan pengalaman yang bernilai lebih. Kondisi tersebut menjadikan persaingan di sektor FnB semakin kompetitif dan menuntut perusahaan untuk terus berinovasi, baik dari segi produk, layanan, maupun strategi bisnis.

Salah satu perusahaan yang turut menghadapi dinamika ini adalah PT AB Mayestik, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang FnB dengan target pasar menengah ke atas. Sebagai bagian dari industri yang sarat persaingan, PT AB Mayestik berupaya mempertahankan posisinya melalui peningkatan kualitas produk dan pelayanan. Namun, pada praktiknya, perusahaan masih menghadapi sejumlah tantangan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Beberapa permasalahan yang sering muncul antara lain keterlambatan penyajian produk, ketidakakuratan dalam pelayanan, hingga keluhan pelanggan mengenai kualitas interaksi dengan karyawan. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara standar pelayanan yang diharapkan perusahaan dengan kinerja aktual di lapangan. Hal tersebut menjadi sinyal penting bagi manajemen bahwa terdapat aspek sumber daya manusia yang harus diperbaiki agar perusahaan mampu mencapai targetnya secara berkelanjutan.

Kinerja karyawan dalam industri FnB memiliki peranan yang sangat penting karena karyawan berfungsi sebagai garda terdepan dalam menciptakan pengalaman positif bagi konsumen. Kinerja bukan hanya diukur dari keterampilan teknis dalam mengolah atau menyajikan makanan dan minuman, tetapi juga dari sikap, kedisiplinan, kerja sama tim, serta kemampuan komunikasi. Interaksi antara karyawan dengan konsumen berpengaruh langsung terhadap citra perusahaan dan

tingkat kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan loyalitas konsumen dan memperkuat daya saing perusahaan, sedangkan kinerja yang kurang optimal berpotensi menurunkan kepercayaan pelanggan serta merugikan perusahaan.

Tabel 1.3

Pencapaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Target dan Realisasi Penjualan PT AB Mayestik di Jakarta Selatan

Tahun	Target	(%)	Realisasi	(%)	Selisih	(%)
2024	2 Milyar	100%	1,41 Milyar	70,60%	0,58 Milyar	29,40%
2023	2 Milyar	100%	1,86 Milyar	93,30%	0,13 Milyar	6,70%
2022	2 Milyar	100%	1,68 Milyar	84,35%	0,31 Milyar	15,65%
Total	6 Milyar	100%	4,95 Milyar	82,75%	1,02 Milyar	17,25%

Sumber: Data HRD PT AB Mayestik (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 1.3, terlihat bahwa pencapaian kinerja karyawan PT AB Mayestik di Jakarta Selatan dalam tiga tahun terakhir masih belum memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Pada tahun 2022, dari target penjualan sebesar Rp2 miliar, realisasi yang dicapai hanya Rp1,68 miliar atau sekitar 84,35%, sehingga masih terdapat selisih sebesar Rp0,31 miliar (15,65%). Kondisi serupa terjadi pada tahun 2023, di mana target sebesar Rp2 miliar hanya terealisasi Rp1,86 miliar atau 93,30%, dengan selisih Rp0,13 miliar (6,70%). Sementara pada tahun 2024, pencapaian mengalami penurunan yang cukup signifikan, yaitu hanya mencapai Rp1,41 miliar atau 70,60% dari target, sehingga masih terdapat selisih Rp0,58 miliar (29,40%).

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AB Mayestik?
2. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AB Mayestik?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AB Mayestik?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan (2023:9), menyatakan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur dan proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tersebut”. Sedangkan menurut Nasarudin (2024:9), menyatakan bahwa Manajemen adalah sebuah proses, seni, ilmu dan keahlian pengelolaan usaha kegiatan kerjasama yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya manusia dan material untuk mencapai tujuan tertentu dengan cara efektif dan efisien.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2023:20), menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2021:6) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan,

mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Purwanto (2024:1), menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan”.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow (2021:154), menyatakan bahwa “Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas dan adanya tujuan”.

Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2024:141), menyatakan bahwa “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang, yang timbul ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, kebutuhan, maupun harapan individu”. Menurut Ivanko dalam Hamali (2020:241), menyatakan bahwa “Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan dan gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2023:93), menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Natalia (2023:9), menyatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil fungsi kerja dari pencapaian tugas seorang karyawan selama bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022:1), menyatakan bahwa “Metode Penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif karena penelitian ini menggunakan angka-angka dengan perhitungan statistik serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat.

Menurut Sugiyono (2022:15), menyatakan bahwa “Metode Kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Tempat Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:13) menyatakan bahwa “Tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu

tentang sesuatu hal yang objektif”. Tempat penelitian ini adalah PT. AB Mayestik. Adapun lokasi yaitu di Ruko Vila Rizki Ilhami 2, Jalan Raihan Blok Ra.21, Sawangan, Depok, Jawa Barat, 16511.

Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Juni 2025 sampai dengan bulan Oktober 2025 hingga tercukupi kebutuhan data dan informasi. Dimana mulai dari pengajuan judul hingga penyusunan laporan yang dilakukan secara bertahap agar mendapatkan hasil yang maksimal.

Populasi Penelitian

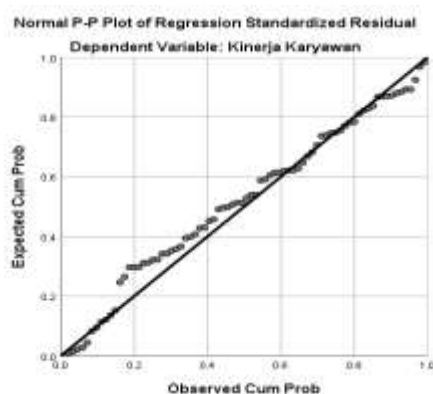
Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:130). Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Adapun populasi penelitian disini adalah semua karyawan pada PT. AB Mayestik sebanyak 78 Karyawan.

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2022:81) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tehnik sampling merupakan tehnik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian”. Dalam menentukan sampel penelitian, peneliti menggunakan metode sensus sampel jenuh dengan mengambil semua jumlah populasi sebagai sampel. Sampel yang digunakan penelitian ini sebanyak 78 sampel responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas Probability Plot

Berdasarkan gambar 4.2, terlihat bahwa grafik *Normal Probability Plot* menunjukkan pola sebaran data yang mengikuti garis diagonal secara normal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga layak digunakan dalam analisis. Selain itu, untuk memperkuat hasil tersebut, peneliti juga melakukan pengujian normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, sebagaimana disajikan pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	282.96659633
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.130
	Negative	-.120
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang disajikan pada Tabel 4.14, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal, sehingga telah memenuhi asumsi normalitas.

1. Uji Multikolineritas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

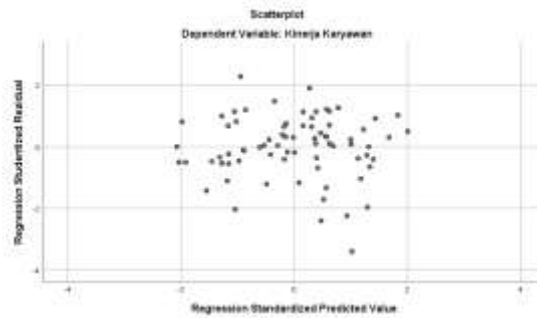
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.477	2.097
	Stres Kerja	.477	2.097

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen tidak lebih dari 10 atau sebesar 2,097. Dan nilai *tolerance* untuk semua variabel independen lebih besar dari 0,05 atau sebesar 0,477. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak terdapat gejala multikolineritas.

2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Gambar 4.3

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode *scatter plot* menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.16

**Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.779 ^a	.607	.597	6.750	1.601

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.16, uji autokorelasi dilakukan menggunakan nilai Durbin-Watson sebesar 1,601. Dan tabel Durbin-Watson diketahui bahwa nilai dL adalah 1,5740 dan nilai dU adalah 1,6819, dan masuk dalam kriteria $dL < DW < (4 - dU)$ yaitu $1,5740 < 1,601 < 2,3181$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam data penelitian ini.

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.17

**Hasil Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.313	3.583		5.390	.000
Motivasi Kerja	.634	.065	.744	9.707	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 19,313 menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X_1) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap memiliki nilai sebesar 19,313 poin.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,643 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Motivasi Kerja, dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,643 poin. Artinya, terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.18
Hasil Regresi Linier Sederhana Variabel Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.597	4.969		2.334	.022
Stres Kerja	-.759	.089	-.698	-8.501	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 11,597 menunjukkan bahwa apabila variabel Stres Kerja (X_2) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap memiliki nilai sebesar 11,597 poin.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (X_2) sebesar -0,759 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Motivasi Kerja, dengan asumsi variabel lain konstan, akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,759 poin. Artinya, terdapat pengaruh negatif antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Regresi Linier Berganda

Tabel 4.19
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.369	4.386		2.364	.021
Motivasi Kerja	.427	.089	.501	4.784	.000
Stres Kerja	-.365	.114	-.336	-3.203	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

- a. Nilai konstanta sebesar 10,369 menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 10,369.
- b. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,427 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Motivasi Kerja, dengan asumsi variabel lainnya konstan, akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,427. Nilai koefisien yang positif menunjukkan adanya hubungan positif antara

Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan, artinya semakin tinggi tingkat Motivasi Kerja, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

- c. Koefisien regresi variabel Stres Kerja (X_2) sebesar -0,365 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Stres Kerja, dengan asumsi variabel lain konstan, akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,365. Nilai koefisien yang negatif menunjukkan adanya hubungan negatif antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, maka kinerjanya cenderung menurun.

Uji Koefisien Korelasi Parsial

Tabel 4.20
Hasil Koefisien Korelasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.744**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	78	78
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	78	78

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

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi parsial antara Motivasi Kerja (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,744 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, nilai tersebut termasuk dalam kategori hubungan kuat.

Tabel 4.21
Hasil Koefisien Korelasi Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Correlations

		Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.698**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	78	78
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	78	78

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

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi parsial antara Stres Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,698 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, nilai tersebut termasuk dalam kategori hubungan kuat.

Uji Koefisien Korelasi Simultan

Tabel 4.22
Hasil Koefisien Korelasi Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.779 ^a	.607	.597	6.750	.607	57.981	2	75	.000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, diketahui nilai korelasi antara Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,779 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai tersebut jika dikonsultasikan dengan tabel intepretasi korelasi, maka pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AB Mayestik berada pada kategori korelasi kuat.

Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 4.23
Hasil Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.548	7.149

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel 4.23, diperoleh nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,554. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 55,4%.

Tabel 4.24
Hasil Koefisien Determinasi Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.481	7.660

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel 4.24, diperoleh nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,487. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 48,7%.

Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 4.25
Hasil Koefisien Determinasi Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.597	6.750

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel 4.25, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,607 atau setara dengan 60,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. AB Mayestik sebesar 60,7%, sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.26
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.369	4.386		2.364	.021
	Motivasi Kerja	.427	.089	.501	4.784	.000
	Stres Kerja	-.365	.114	-.336	-3.203	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

- Hasil uji t pada variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,784 > 1,992 dan tingkat signifikansi probabilitasnya sebesar 0,000 < 0,05 maka disimpulkan bahwa H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. AB Mayestik.
- Hasil uji t pada variabel Stres Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar -3,203 > 1,992 dan tingkat signifikansi probabilitasnya sebesar 0,002 < 0,05 maka disimpulkan bahwa H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya Stres Kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. AB Mayestik.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.27
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5283.159	2	2641.579	57.981	.000 ^b
	Residual	3416.957	75	45.559		
	Total	8700.115	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada tabel 4.27 diatas didapat kesimpulan yaitu, diperoleh nilai F-hitung sebesar 6,012 dengan nilai signifikansi sebesar 0,030. Dan diperoleh keputusan F-hitung > F-tabel yaitu 57,981 > 3,119 dan nilai signifikansinya 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, dan dinyatakan bahwa secara simultan (bersama-sama) Motivasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AB Mayestik.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data yang dilakukan, diketahui bahwa Motivasi Kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. AB Mayestik. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t), dimana thitung lebih besar dari ttabel yaitu 4,784 lebih besar dari 1,992 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil ini membuktikan bahwa hipotesis pertama diterima, yang berarti semakin tinggi Motivasi Kerja karyawan, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan pada PT. AB Mayestik.

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,634. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,634. Selanjutnya, hasil uji koefisien korelasi parsial menunjukkan nilai sebesar 0,744, yang jika diinterpretasikan berada pada kategori hubungan kuat antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi parsial (R²) sebesar 0,554 mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebesar 55,4% terhadap peningkatan Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fathan Arif dan Fadlika Putri (2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pinus Merah Abadi Jakarta Barat”. Penelitian menunjukkan hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan sejalan pula dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fathan Arif dan Adelia Anggini (2023) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Safana Indah Mandiri Kota Madya Bogor”. Penelitian menunjukkan hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data yang dilakukan, diketahui bahwa Stres Kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. AB Mayestik. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t), dimana thitung lebih besar dari ttabel yaitu -3,203 lebih besar dari 1,992 dengan taraf signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil ini membuktikan bahwa hipotesis kedua diterima, yang berarti semakin tinggi tingkat Stres Kerja yang dialami karyawan, maka semakin rendah tingkat Kinerja Karyawan pada PT. AB Mayestik.

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja sebesar -0,759. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Stres Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,759. Selanjutnya, hasil uji koefisien korelasi parsial menunjukkan nilai sebesar 0,698, yang jika diinterpretasikan berada pada kategori hubungan kuat antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi parsial (R^2) sebesar 0,487 mengindikasikan bahwa Stres Kerja memberikan kontribusi sebesar 48,7% terhadap peningkatan Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi Rahmadani dan Darmawan Natsir (2023) yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Kota Makassar". Penelitian menunjukkan hasil bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan sejalan pula dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bella dan Samcay (2025) yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lancar Wiguna Sejahtera Area Jakarta Selatan". Penelitian menunjukkan hasil bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data yang dilakukan, diketahui bahwa Motivasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. AB Mayestik. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (uji F) dimana Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu 56,184 lebih besar dari 2,730 dan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kemudian berdasarkan hasil uji koefisien korelasi simultan antara Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,779, yang jika diinterpretasikan berada pada kategori hubungan kuat antara Motivasi kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji determinasi diketahui nilai R Square sebesar 0,607 atau sebesar 60,7%. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Stres Kerja memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 60,7% sisanya 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amaliah dan Haeruddin (2023) yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Kota Makassar". Penelitian menunjukkan hasil bahwa Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

1. Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. AB Mayestik. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t), dimana thitung lebih besar dari ttabel yaitu 4,784 lebih besar dari 1,992 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.
2. Stres Kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. AB Mayestik. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t), dimana thitung lebih besar dari ttabel yaitu -3,203 lebih besar dari 1,992 dengan taraf signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05.
3. Motivasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. AB Mayestik. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (uji F) dimana Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu 56,184 lebih besar dari 2,730 dan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan uji determinasi diketahui nilai R^2 sebesar 0,607 atau sebesar 60,7%. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Stres Kerja memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 60,7% sisanya 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, M. (2021). *Motivasi dan teori kebutuhan manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Afandi, P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Amalia, R. (2022). *Strategi manajemen stres kerja*. Jakarta: Prenada Media.
- Amaliah, N. D., Haeruddin, I. M., Natsir, U. D., Sahabuddin, R., & Muhammad, A. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Japfa Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 241. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3546>
- Angelica, A., Suprayitno, E., & Tahir, M. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 64–71. <https://doi.org/10.30743/jmb.v5i1.6779>
- Antonius. (2024). *Metodologi penelitian: Konsep dan aplikasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Ardana, Z. A., & Rizqi, M. A. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Envilab Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(2), 1758–1776. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.4382>
- Arif, F., & Anggini, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motaivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Safana Indah Mandiri Kota Madya Bogor. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(2), 161. <https://doi.org/10.32493/drb.v6i2.28551>
- Arif, F., & Putri, F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pinus Merah Abadi Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Suara MaNajemen (Suara Mahasiswa Manajemen)*, 2(1), 50. <https://doi.org/10.32493/jism.v2i1.24640>
- Arif, F., & Tiara, C. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta Selatan. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 235–246. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.1946>

- Arikunto, S. (2024). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Bella, & Samcay, S. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Lancar Wiguna Sejahtera Area Jakarta Selatan. *Jurnal Sinergi Manajemen*, 1(1), 116–121. <https://doi.org/10.70285/kdgcry93>
- Dassler. (2019). Dalam Sutrisno, E. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Dewi Rahmadani, S., Darmawan Natsir, U., S.P Dipoatmodjo, T., Sahabuddin, R., & Burhanuddin, B. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Galesong Pratama Kota Makassar. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(3), 993–1008. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i3.700>
- Dewi, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia di era digital*. Bandung: Alfabeta.
- Fatmawati, N., dkk. (2020). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidzi, A., dkk. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Hamali, A. Y. (2021). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: CAPS.
- Handoko, T. H. (2022). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Haryati, S. (2019). *Manajemen kinerja karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2022). *Manajemen: Teori, konsep, dan aplikasi*. Jakarta: Grasindo.
- Hidayat, R. (2022). *Penilaian kinerja karyawan*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Junaedi, M., Subrata, Y. T., & Koemono, T. (2024). Pengaruh Stres Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Cv Putra Guna Makmur Di Sidoarjo. *Kindai*, 20(3), 303–316. <https://doi.org/10.35972/kindai.v20i3.1820>
- Lestari, D. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2024). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mujito. (2023). *Pengantar manajemen*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Nasarudin. (2024). *Manajemen modern: Konsep dan praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Natalia, D. (2023). *Kinerja karyawan dalam organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Nurhayati. (2024). *Motivasi kerja dan kinerja karyawan*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Octaviani, F., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Tingkat Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dwi Prima Rezeky. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(3), 474. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i3.32564>
- Prasetyo, R. (2024). *Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Purwanto. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Raihan Fajri, & Nurvi Oktiani. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Astra Credit Companies Cab. Kwitang.

- Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 2(3),
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Boston: Pearson.
- Santosa, P. (2020). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sari, M. R. (2022). *Perilaku organisasi dan stres kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2022). *Fungsi manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2024). *Perilaku organisasi dan motivasi kerja*. Jakarta: Kencana.
- Uswatun Chasanah, & Lidia maulida. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Smart Lab Indonesia Tangerang. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 199–210. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.527>
- Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, A. (2023). *Teori dan praktik manajemen kontemporer*. Jakarta: Prenada Media.
- Wiratna, S. (2024). *Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.