



Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Win Partners di Tangerang

Nur Tiara Syahvira ^{1*}, Ma'fiah ²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

* Corresponding author: tiaraaulia1901@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima Mei 2025	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Win Partners di Tangerang baik secara parsial dan simultan pada pengolahan data empiris dari penyebaran kuesioner yang sudah dilakukan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif dengan menggunakan teknik penentuan sampel sebanyak 64 responden. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa : pengujian validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji kuantitatif dan uji hipotesis. Dapat diketahui hasil persamaan regresi linier berganda yang di dapat antara $Y=18,457+0,253(X1)+0,302(X2)$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis berdasarkan secara simultan yang diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($13,722 > 3,150$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Hasil uji koefesien determinasi variabel stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 69,7% terhadap kinerja pada PT. Win Partners. Dengan demikian Ho ditolak Ha diterima dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara stres kerja (X1) motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
Disetujui Mei 2025	
Diterbitkan Juni 2025	
Kata Kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	
DOI: 10.32493/jism.v5i2	ABSTRACT
Keywords: Work Stress, Work Motivation, Employee Performance	<i>This study aims to determine the effect of work stress and work motivation on employee performance at PT. Win Partners in tangerang both partially and simultaneously on the processing of empirical data from the distribution of questionnaires that have been carried out. The method used in this study is a quantitative method using a sampling technique of 64 respondents. In this study using data analysis techniques in the form of: validity testing, reliability testing, normality testing, classical assumption testing, quantitative testing and hypothesis testing. It can be seen that the results of the multiple linear regression equation obtained between $Y=18.457+0.253(X1)+0.302 (X2)$. This is evidenced by the results of the hypothesis test based on the simultaneous F value obtained $> F$ table or ($13.722 > 3.150$), this is also strengthened by the significance < 0.050 or ($0.000 < 0.050$). The results of the coefficient</i>

of determination test of the work stress variable (X_1) and work motivation (X_2) have an influence of 69.7% on performance at PT. Win Partners. Thus, H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that there is a significant simultaneous influence between work stress (X_1) and work motivation (X_2) on employee performance (Y).

How to cite: Syahvira, N.T., & Ma'fiyah, SM (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Win Partners di Tangerang, Banten. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 5(2), 433-444.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran yang sangat vital dalam kemajuan dan kesuksesan suatu organisasi, baik itu perusahaan, institusi pendidikan, atau lembaga lainnya. Keberadaan SDM tidak hanya sebagai pelaksana tugas dan tanggung jawab, tetapi juga sebagai penentu utama keberhasilan dan perkembangan organisasi tersebut. SDM yang berkualitas adalah salah satu kunci penting dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan daya saing di pasar. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi aspek strategis yang harus dikelola dengan baik agar setiap individu di dalam organisasi dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Surajiyo, dkk. (2020) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia harus dilihat sebagai sebuah usaha untuk memperluas pandangan tradisional dalam mengelola orang. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia bukan hanya soal pengelolaan administratif, tetapi juga melibatkan pemahaman tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelola potensi tersebut dengan cara yang efektif. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada cara organisasi tersebut mengelola SDM-nya, baik dalam hal perencanaan, pelaksanaan, maupun pengendalian terhadap berbagai aktivitas yang ada. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik sangat menentukan hasil akhir kinerja organisasi.

Kinerja adalah salah satu indikator yang digunakan untuk mengukur seberapa baik seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat diukur berdasarkan sejumlah faktor, termasuk kualitas dan kuantitas pekerjaan, penggunaan waktu, kemampuan dalam menekan biaya, serta kemampuan dalam menjalin hubungan baik dengan rekan kerja lainnya. Sebuah perusahaan yang ingin berhasil tentu harus memiliki SDM yang berkualitas dan mampu bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sebagai contoh, PT WiN Partners yang berlokasi di Tangerang, merupakan perusahaan konsultan pajak yang memiliki tugas penting dalam membantu klien dan otoritas pajak. Perusahaan ini mengutamakan kerjasama tim yang solid, pemecahan masalah yang terbuka dan antusias, serta kemampuan untuk memberikan pilihan terbaik bagi klien. Oleh karena itu, kinerja setiap karyawan menjadi sangat krusial untuk kelangsungan dan keberhasilan perusahaan. Di PT WiN Partners, setiap individu diharapkan mampu berkontribusi secara maksimal dalam mendukung visi dan misi perusahaan. Namun, berdasarkan data yang disajikan oleh HRD PT WiN Partners, terlihat adanya penurunan kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir.

Pada tahun 2021, rata-rata kinerja karyawan PT WiN Partners mencapai 77,83%, yang menurun menjadi 76,3% pada tahun 2022, dan kembali menurun pada tahun 2023 menjadi hanya 69,6%. Penurunan ini menunjukkan adanya masalah dalam pemenuhan target dan pencapaian kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah

satunya adalah stres kerja yang dialami oleh karyawan. Stres kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk fokus, berkonsentrasi, dan membuat keputusan yang tepat, yang pada gilirannya akan memengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka.

Stres kerja adalah suatu respons tubuh terhadap tekanan atau tuntutan yang diberikan dalam konteks pekerjaan. Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopske (2009), stres kerja muncul sebagai akibat dari perbedaan individu dan faktor psikologis yang dipengaruhi oleh situasi atau peristiwa eksternal yang memberikan tekanan berlebih pada seseorang. Stres ini dapat disebabkan oleh banyak hal, seperti beban kerja yang terlalu tinggi, tenggat waktu yang ketat, atau kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja. Dalam hal ini, PT WiN Partners mengalami masalah terkait stres kerja, yang tercermin dalam hasil pra-survey yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan yang menumpuk dan tenggat waktu yang singkat.

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan pada tahun 2023, ditemukan bahwa sekitar 60% karyawan merasa sering menunda pekerjaan dan mengalami penumpukan pekerjaan. Hal ini jelas menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan di PT WiN Partners tidak dapat diselesaikan tepat waktu, yang mengarah pada ketidakmampuan mereka untuk memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan. Selain itu, sekitar 55% karyawan merasa terbebani oleh tenggat waktu yang singkat untuk menyelesaikan tugas, yang semakin menambah tekanan dan stres kerja mereka.

Selain stres kerja, motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan internal yang membuat seseorang berusaha keras untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, namun jika motivasi rendah, karyawan cenderung tidak dapat mencapai kinerja yang optimal. Dalam konteks PT WiN Partners, motivasi kerja yang rendah bisa menjadi salah satu faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Motivasi kerja pada PT WiN Partners tercermin dalam hasil pra-survey yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kurang puas dengan fasilitas yang tersedia untuk menunjang pekerjaan mereka, dan mereka juga merasa tidak mendapatkan kesempatan untuk pengembangan karir meskipun memiliki prestasi kerja yang baik. Sekitar 60% karyawan merasa bahwa mereka tidak memiliki kebebasan untuk menggunakan fasilitas kerja dengan leluasa, sementara 55% merasa bahwa prestasi kerja mereka tidak dihargai dengan kesempatan untuk pengembangan karir yang lebih baik. Hal ini menciptakan ketidakpuasan di kalangan karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi motivasi mereka untuk bekerja dengan baik.

Berdasarkan temuan-temuan ini, sangat jelas bahwa baik stres kerja maupun motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan di PT WiN Partners. Stres kerja yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas karyawan, sementara motivasi kerja yang rendah dapat menurunkan semangat dan komitmen mereka untuk mencapai target yang ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan motivasi kerja karyawan guna memperbaiki kinerja mereka. Hal ini bisa dilakukan dengan memberikan dukungan yang cukup kepada karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, serta memberikan penghargaan dan kesempatan untuk pengembangan karir.

Penelitian ini memiliki beberapa gap yang perlu diperhatikan. Meskipun telah banyak dilakukan penelitian terkait pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, namun masih sedikit penelitian yang mengkaji pengaruh kedua faktor ini secara bersamaan, terutama dalam konteks perusahaan konsultan pajak seperti PT WiN Partners. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, serta memberikan insight bagi perusahaan dalam mengelola stres kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu,

perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi, yang juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

KAJIAN LITERATUR

Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:157) menyatakan “stres kerja” merupakan perasaan menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Siagian, Sondang S.P. (2017) bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar pekerjaan. Menurut Vincent Comelli, dalam Jenita DT (2017) stres adalah gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan. Menurut Jenita DT Donsu (2017) stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan, gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Sinambela (2017:473) mendefinisikan bahwa stres di tempat kerja adalah keadaan tertekan yang mempengaruhi emosi individu karena kesempatan untuk mencapai target kemungkinan bisa terganggu. Pernyataan ini sependapat dengan Handaru Wahyu Agung (2017:300) stres kerja adalah keadaan dimana seseorang dihadapkan dengan hambatan dan tuntutan pekerjaan yang dapat mempengaruhi emosi fisik karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

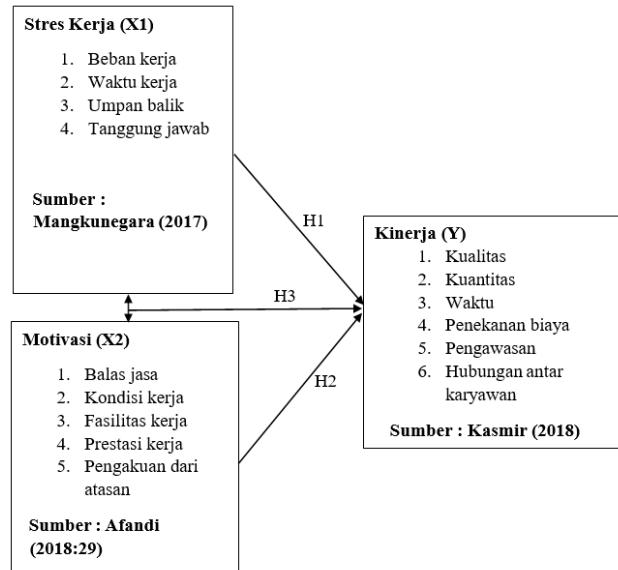
Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati yang baik dan berkualitas. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar. Menurut Hasibuan (2016:111) mengemukakan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Handoko (2015:13) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Maslow dalam Sutrisno (2019:55) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Menurut Abraham Maslow (2024:127) menyatakan bahwa motivasi adalah kebutuhan yang mendorong individu untuk mencapai potensi penuh mereka.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018) Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018:33) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertetapan dengan suatu perusahaan. (Sumidartiny & Ningsih, 2024) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan setiap orang sebagai kinerja kerja yang diciptakan karyawan sesuai dengan

peran mereka dalam organisasi. (Suryani, 2024) kinerja karyawan juga diartikan sebagai salah satu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: diduga terdapat pengaruh antara stres terhadap kinerja karyawan pada PT WiN Partners di Tangerang
- H2: diduga terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT WiN Partners di Tangerang
- H3: diduga terdapat pengaruh antara stres dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT WiN Partners di Tangerang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16) pengertian dari penelitian metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Tujuannya untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan pada PT WiN Partners yang berlokasi di Ruko Prominence Blok 38D No.49-50. JL. Jalur Sutera Boulevard, Alam Sutera-Tangerang. Ada tiga varibel yang dibahas, yaitu : variabel bebas (independent variabel) yaitu Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sedangkan variabel terikat (dependen variabel) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Populasi pada penelitian ini adalah PT. WiN Partners Di Tangerang. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai PT. WiN Partners Di Tangerang yang berjumlah 64 orang. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT WiN Partners Tangerang. Ghozali (2018:173) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, serta menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen, analisis regresi linier berganda dapat membantu peneliti untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Yaitu Stres (X1), dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. WiN Partners di Tangerang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.482	4.227		5.792	.000
	Stres Kerja	.405	.118	.399	3.425	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 24,482 + 0,405 X_1$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 24,482 diartikan bahwa jika variabel stres kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat kinerja karyawan (Y) sebesar 24,482 point. Nilai koefisien regresi stres kerja (X_1) sebesar 0,405 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,405 point.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.841	3.136		7.922	.000
	Motivasi Kerja	.370	.082	.499	4.538	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 24,841 + 0,370 X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 24,841 diartikan jika variabel motivasi kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat kinerja karyawan (Y) sebesar 24,841 point. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,370 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X_2) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,370 point.

Tabel 3. Hasil Uji Linear Berganda

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.457	4.233		4.360	.000
	Stres Kerja	.253	.117	.249	2.171	.034
	Motivasi Kerja	.302	.085	.408	3.552	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 18,457 + 0,253 (X_1) + 0,302 (X_2)$ Berdasarkan persamaan regresi linear berganda yang

diperoleh dari perhitungan diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Adapun interpretasi dari persamaan regresi berganda tersebut adalah :

- a. $b = 18,457$ menyatakan bahwa jika Stres Kerja dan Motivasi Kerja tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan sebesar sebesar 17,571.
- b. $b_1 = 0,253$ menyatakan bahwa jika Stres Kerja bertambah, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,283 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstanta) nilai Motivasi Kerja.
- c. $b_2 = 0,302$ menyatakan Motivasi Kerja bertambah, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan (konstanta) nilai Stres Kerja.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Parsial antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.399**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	64	64
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.399**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	64	64

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

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi secara parsial sebesar 0,399 maka dapat dilihat nilai tersebut berada pada tingkat hubungan yang rendah antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Parsial antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.499**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	64	64
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.499**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	64	64

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

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi secara parsial sebesar 0,499 maka dapat dilihat bahwa nilai tersebut berada pada tingkat hubungan yang sedang antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551a	.303	.280	5.022

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

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi secara simultan antara Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,551 maka dapat dilihat nilai tersebut pada tingkat hubungan yang sedang.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi secara Parsial antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.399a	.159	.146	5.472
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja				

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,159 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) 15,9%. Maka sisanya sebesar ($100 - 15,9\% = 84,1\%$) dipengaruhi faktor lain.

Tabel 8. Hasil Analisis Determinasi secara Parsial antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499a	.249	.237	5.170
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,249 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) 24,9%. Maka sisanya sebesar ($100-24,9\% = 75,1\%$) dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 9. Hasil Analisis Determinasi secara Simultan antara Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551a	.303	.280	5.022
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja				

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,303 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) 30,3%. Maka sisanya sebesar ($100-30,3\% = 69,7\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pengujian dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis**Uji Hipotesis Parsial (Uji T)****Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.482	4.227		5.792	.000
	Stres Kerja	.405	.118	.399	3.425	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($3,425 > 1,670$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{sig}$ 0,05 atau ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.841	3.136		7.922	.000
	Motivasi Kerja	.370	.082	.499	4.538	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($4,538 > 1,670$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{sig}$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)**Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Simultan)**

		ANOVA ^a			
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	669.333	2	334.667	13.272
	Residual	1538.151	61	25.216	
	Total	2207.484	63		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Fhitung $>$ Ftabel atau ($13,722 > 3,150$), hal ini diperkuat dengan sig $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti variabel stres kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. WiN Partners di Tangerang.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 24,482 + 0,405 X_1$. Nilai koefisien korelasi 0,399. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,159 atau sebesar 15,9%. Sedangkan sisanya sebesar 84,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau ($3,425 > 1,670$). Dengan demikian H_0^1 ditolak dan H_a^1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara stres terhadap kinerja karyawan pada PT WiN Partners di Tangerang.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan resgresi $Y = 24,841 + 0,370 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,499. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,249 atau 24,9%. Sedangkan sisanya sebesar 75,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau ($4,538 > 1,670$). Dengan demikian H_0^2 dan H_a^2 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT WiN Partners di Tangerang.

Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data penelitian penulis lakukan, menunjukkan bahwa Stres (X₁) dan Motivasi (X₂) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 18,457 + 0,253 (X_1) + 0,302 (X_2)$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,551. Artinya memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi secara simultan sebesar 0,303 atau 30,3% sedangkan sisanya 69,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau ($13,722 > 3,140$) dengan signifikan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0^3 ditolak dan H_a^3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT WiN Partners di Tangerang.

KESIMPULAN

Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan $Y = 24,482 + 0,405 X_1$. Nilai koefisien sebesar 0,399 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 15,9% dan uji hipotesis diperoleh thitung > ttabel atau ($3,425 > 1,670$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 24,841 + 0,370 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,499 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 24,9% dan uji hipotesis diperoleh thitung > ttabel atau ($4,238 > 1,670$). Dengan demikian H_0 ditolak H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,457 + 0,253 X_1 + 0,302 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,551 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 30,3% sedangkan sisanya 69,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh Fhitung > Ftabel atau ($13,722 > 3,150$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R.A. (2020). Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi. Malang: AE Publishing
- Afandi, P. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agus Sugiarto, Ayuk Widya Nanda. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal ilmu sosial dan humaniora*, Vol 9 no 2.
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Arifin, Noor. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kasus .Jepara: Unisnu Press
- Cabang Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, Vol 6 no 1.
- Gabriela Wenur, Lucky Dotulong. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kedelapan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko (2015). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (edisi kelima). Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 389–399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.53>
- Mangkunegara, A.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Remaja Rosdakaya.
- Muhamad Ekhsan. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol 13 No 1.
- Nina Shabrina, Darmadi Darmadi, Ratna Sari. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, Vol 3 no 2.
- Ricardianto, Prasadjaja. (2018). “Human Capital Management”. Penerbit. In Media Bogor.

- Rina Indra Iswari, Ari Pradhanawati. (2018). Pengaruh peran ganda stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 7. No 2.
- Rizka Putri Amelia, Aden Prawiro Sudarso. (2021). Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada hotel santika premiere ice bsd city. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, Universitas Pamulang Vol 1 No 1.
- Rochmad Bagus Darmawan. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen)
- Sri Sukapti, Lili Muliawati, Mahmudi. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delta Hasrat Anugrah Tangerang.
- Sri, Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sulastri Sulastri, Onsardi Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines*, Vol 2 No. 1.
- Surajiyo, Nasruddin, Paleni Herman, (2020). *Peneitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 for Windows*. Yogyakarta: Cv. Budi Utama.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Utomo, Kurniawan Prambudi, dkk. (2021). *Dasar Manajemen Dan Kewirausahaan*. Bandung: Cv.Widina Media Utama.
- Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal, Rita N Taroreh. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol 7 No 3.