

Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Hermina Tangerang

Muhammad Ridho Kamal¹, Uswatun Chasanah²,

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

* Corresponding author: ridhokamal91@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diterima 1 Desember 2025
Disetujui 15 Desember 2025
Diterbitkan 31 Desember 2025

Kata Kunci:

Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Stres Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Hermina Tangerang. Metodelogi penelitian yang digunakan menggunakan metode Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 460 Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Hermina Tangerang dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 82 responden dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Hermina Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 19,669 + 0,501X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,526 (Sedang). Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 27,7%, Nilai thitung $5,537 > t$ tabel 1,990 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit umum hermina tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 17,155 + 0,561X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,571 (Sedang). Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 32,6%. Nilai thitung $6,218 > t$ tabel 1,990 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan Terdapat pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Hermina Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 13,154 + 0,274 X_1 + 0,392 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,616 (kuat). Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 37,9 %. Nilai Fhitung $24,093 > F$ tabel 3,112 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

DOI:
10.32493/jism.v5i4.56584

ABSTRACT

Keywords:
Job Stress, Work
Motivation, Employee
Performance

This study aims to determine the effect of Job Stress and work motivation on the performance of Hermina Tangerang General Hospital employees. The research methodology used is the Quantitative method. The population in this study was 460 employees at Hermina Tangerang General Hospital with a sample of 82 respondents using the Slovin formula. Data collection techniques were by questionnaire. The data analysis method used simple and multiple linear regression tests, correlation coefficients, determination coefficients, partial t tests and simultaneous F tests. The results of this study indicate that: There is an influence of Job Stress on the performance of Hermina Tangerang General Hospital employees, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 19.669 + 0,501X_1$. The correlation value is 0.526 (Medium). The determination coefficient value of R Square is 27.7%, the t-count value is $5.537 > t$ table 1.990 and the significant value is $0.000 < 0.05$. Work motivation influences employee performance at Hermina General Hospital Tangerang, as evidenced by the simple linear regression equation $Y = 17,155 + 0,561X_2$. The correlation value is 0.571 (moderate). The coefficient of determination R-square is 32.6%. The calculated t-value is $6.218 > t$ -table 1.990, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, work stress and work motivation influence employee performance at Hermina General Hospital Tangerang, as evidenced by the multiple linear regression equation $Y = 13.154 + 0.274X_1 + 0.392X_2$. The correlation value is 0.616 (strong). The coefficient of determination R-square is 37.9%. The calculated F-value is $24.093 > F$ -table 3.112, with a significance value of $0.000 < 0.05$.

How to cite: Kamal, M.R., Chasanah, U. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Hermina Tangerang. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* Vol.5 No.4 Tahun 2025 Alamat DOI. 10.32493/jism.v5i4.56584



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. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Di Era globalisasi saat ini dimana tantangan semakin ketat khusunya di perusahaan persaingan yang semakin sengit dimana perusahaan harus mampu berkembang dan beradaptasi dengan perubahan yang ada dengan zaman yang semakin maju khususnya di bidang teknologi yang semakin canggih. Dunia perusahaan atau usaha bisnis di harapkan mampu menghadapi tantangan yang ada untuk mengendalikan dan menggunakan berbagai informasi yang kemudian diterapkan ke dalam strategi.

Untuk mampu beradaptasi dengan kompetisi ini perusahaan perlu mengembangkan pengelolaan sumber daya manusia agar mengendalikan perusahaan agar lebih terarah yang mampu bersaing dan tidak ketinggalan pada zaman yang terus berkembang. Jadi sehingga pengelolaan

sumber daya manusia dibutuhkan pada suatu perusahaan atau organisasi untuk menstabilkan dan mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia adalah prioritas utama atau hal yang penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Tanpa karyawan yang bekerja dan berkomitmen tinggi terhadap tujuan perusahaan dan organisasi, kinerja tidak akan maksimal. Dalam pekerjaan yang kompetitif saat ini, karyawan harus mempunyai kemampuan dan keterampilan integrasi yang mumpuni serta harus siap menghadapi perubahan di era globalisasi dan tantangan yang saat ini.

Menurut Ganyang (2019:252) stres kerja bisa diartikan suatu kondisi seorang merasa tidak nyaman secara psikologi dalam beban pekerjaan yang dihadapi di tempat pekerjaannya. Stres kerja bisa diartikan juga keadaan yang tegang yang mempengaruhi psikis fisik emosi dan cara berpikir yang tidak berkesinambungan dampak dari stres kerja bisa menciptakan baik ataupun buruk tergantung faktor yang dialaminya.

Menurut Hasibuan (2015:143) Motivasi adalah dorongan seseorang yang memberikan dorongan yang menciptakan efek semangat karyawan supaya mau diajak kerja sama, bekerja efektivitas dan segala usaha untuk capainya suatu tujuan dan kepuasan terhadap bekerja.

Menurut Mahsun (2016:25) Kinerja adalah suatu gambaran yang menjelaskan tentang peningkatan dan suatu capaian kegiatan yang mewujudkan visi, misi dan tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Dari sisi lain kinerja ialah hasil yang dihasilkan oleh karyawan dengan perannya di organisasi pada periode yang ditetapkan. Kinerja karyawan dipengaruhi banyak faktor seperti lingkungan, tempat kerja, motivasi dan kondisi psikologis seorang karyawan dalam melakukan kinerjanya, tuntutan yang berlebih, kompensasi yang sesuai dan faktor lainnya.

KAJIAN LITERATUR

STRES KERJA

Menurut Afandi (2021:180), Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara individu dengan pekerjannya, dimana terdapat ketidaksesuaian antara karakteristik diri dan perubahan yang tidak jelas di perusahaan.

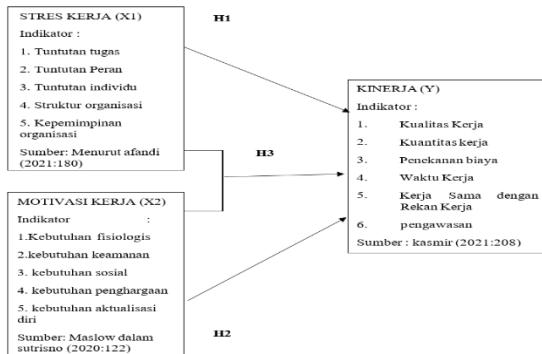
MOTIVASI KERJA

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2020:122) menyatakan bahwa "Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri".

Menurut Hasibuan (2019:143), motif adalah daya penggerak yang mendorong seseorang secara langsung atau mengarahkan pada tujuan akhir tertentu. Motivasi seseorang bergantung pada kekuatan motifnya. Dari perbedaan konsep tersebut, dapat disimpulkan bahwa motif adalah dorongan atau keinginan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, sedangkan motivasi adalah kegiatan atau kekuatan yang mengarahkan dorongan tersebut menuju tujuan atau hasil akhir yang diinginkan.

KINERJA KARYAWAN

Menurut Kasmir (2018), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Jadi Kinerja bisa dapat diartikan sebagai hasil dari aktivitas individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan,



GAMBAR 1 KERANGKA BERFIKIR

HIPOTESIS

- H1: Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Hermina Tangerang.
- H2: Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Hermina Tangerang.
- H3: Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Hermina Tangerang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:8), "Metode kuantitatif sering disebut metode tradisional karena telah digunakan selama waktu yang lama, membuatnya menjadi cara umum dalam penelitian. Nama lain bagi metode ini adalah positivistik, karena didasarkan pada filosofi positivism, yang digunakan untuk meneliti pada atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan dan dijelaskan sebelumnya". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Rumah Sakit Umum Hermina Tangerang 460 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah Menggunakan rumus slovin dengan sampel 82 Responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Linier Sederhana

Tabel 1. Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19,669	3,543		5,551	,000
	Stres Kerja	,501	,091	,526	5,537	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19,669 + 0,501X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan Nilai (a) atau konstanta sebesar 19,669 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat stres kerja (X_1) bersifat nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 19,669. Dan Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,501 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah, artinya setiap kenaikan stres kerja sebesar satu kesatuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,501 satuan.

Tabel 2. Pengujian Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17,155	3,561		4,818	,000
	Motivasi Kerja	,561	,090	,571	6,218	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,155 + 0,561X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan Nilai (a) atau konstanta sebesar 17,155 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi kerja (X_2) bersifat nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 17,155. Dan Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,561 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan motivasi kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,561.

Analisis Linier Berganda

Tabel 3. Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13,154	3,769		3,490	,001
	Stres Kerja	,274	,105	,288	2,598	,011
	Motivasi Kerja	,392	,109	,398	3,598	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,154 + 0,274 X_1 + 0,392 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 13,154 diartikan bahwa jika variabel stres kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 13,154 point.

b. Nilai stres kerja (X1) 0,274 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel stres kerja (X1) meningkat satu-satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,274.

c. Nilai motivasi kerja (X2) 0,392 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel motivasi kerja (X2) meningkat satu-satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,392.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Variabel Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		STRES KERJA	KINERJA KARYAWAN
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	,526**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	82	82
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,526**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	82	82

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

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,526 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		MOTIVASI	KINERJA
		KERJA	KARYAWAN
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,571**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	82	82
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,571**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	82	82

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

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,571 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400- 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat yang sedang.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Variabel Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Mo del	R e sidual	Std.		Change Statistics					
		Error of		R e sidual	Adjusted R e sidual	the Estimat e sidual	R e sidual	F	
		Squa re	d R e sidual		Estimat e sidual	Change	Square Change	Chan ge	Sig. F Change
1		,616 ^a	,379	,363	3,75731	,379	24,093	2	,000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, STRES KERJA

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,616 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600- 0,799 artinya variabel stres kerja dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Pengujian Determinasi Variabel Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,526 ^a	,277	,268	4,028

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,277 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 27,7% sedangkan sisanya sebesar (100-27,7%) = 72,3% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 8. Hasil Pengujian Determinasi Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,571 ^a	,326	,317	3,890

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,326 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 32,6% sedangkan sisanya sebesar (100-32,6%) = 68,4% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 9. Hasil Pengujian Determinasi Variabel Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,616 ^a	,379	,363	3,757

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,379 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 37,9% sedangkan sisanya sebesar (100-37,9%) = 62,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)**Tabel 10. Hasil Pengujian Parsial Variabel Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19,669	3,543		5,551	,000
	Stres	,501	,091	,526	5,537	,000
	Kerja					

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(5,537 > 1,990)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig.} 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_01 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Pengujian Parsial Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17,155	3,561		4,818	,000
	Motivasi	,561	,090	,571	6,218	,000
	Kerja					

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(6,218 > 1,990)$. H_02 tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig.} 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$.

Dengan demikian maka H_02 ditolak dan H_a2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Pengujian Simultan Variabel Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	680,250	2	340,125	24,093	,000 ^b
	Residual	1115,274	79	14,117		
	Total	1795,524	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(24,093) > 3,112$, hal ini juga diperkuat dengan p value $< \text{Sig.} 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_a3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel stres kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai persamaan regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19,669 + 0,501X1$. Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 19,669 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat stres kerja bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 19,669. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,501 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan stres kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,501. Dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,526 serta nilai koefisien determinasi variabel stres kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 27,7%, sedangkan sisanya 72,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai : t hitung $5,537 > t$ tabel 1,990 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_01 ditolak dan H_a1 diterima.

Hal ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Effendy & Fitria (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk)” yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai persamaan regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,155 + 0,561X2$. Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 17,155 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi kerja bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 17,155. Koefisien regresi

nilai (b) sebesar 0,561 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan motivasi kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,561. Dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,571 serta nilai koefisien determinasi variabel motivasi kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 32,6%, sedangkan sisanya 68,4% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai t hitung $6,218 > t$ tabel 1,990 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Muhammad Gandung (2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Roda Bangun Mandiri Jakarta” yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel stres kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai persamaan regresi linear berganda maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,154 + 0,274 X_1 + 0,392 X_2$. Artinya nilai konstanta sebesar 13,154 bernilai nol maka kinerja (Y) akan bernilai 13,154. Dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,616 serta nilai koefisien determinasi variabel stres kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 37,9%, sedangkan sisanya 62,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai f hitung 24,093 $> f$ tabel 3,112 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Nuraida dan Andriani (2024) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Maxplus Indonesia Anugerahjakarta” yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 19,669 + 0,501X_1$, nilai korelasi sebesar 0,526 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 27,7% dan uji hipotesis diperoleh thitung $5,537 > 1,990$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan variabel Stres Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,155 + 0,561X_2$, nilai korelasi sebesar 0,571 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 32,6% dan uji hipotesis diperoleh thitung $6,218 > t$ tabel 1,990. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Secara simultan terdapat pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah sakit umum hermina tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 13,154 + 0,274 X_1 + 0,392 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,616 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang Sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 37,9% sedangkan sisanya sebesar 62,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai f hitung 24,093 $> f$ tabel 3,112. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya

terdapat pengaruh signifikan secara simultan Stres Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Amaliah, N. D., Haeruddin, M., Natsir, U. D., & Sahabuddin, R. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Japfa Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 6(1).
- Anwar Prabu, M. (2019). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101- 118.
- Chasanah, U. (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.
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Gandung, M. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Roda Bangun Mandiri Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 66–70.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi ke-8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nuraida, A., & Andriani, J. (2024). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maxplus Indonesia Anugerah Jakarta. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 170–181.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tae, F. S., Yuliari, K., Putra, Y. P., & Kristanti, D. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Administrasi Dan Pergudangan Dpt. Surya Sawit Sejati Kalimantan Tengah. *RISK: Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi*, 2(2), 24-42.
- Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53-65.
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 963-972.