

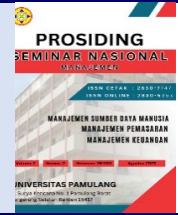


Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3(2) 2024: 22713-22722

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno

Ratna Juhty Elekawani Silaban¹, Indri Indirasari²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: ratnasilaban2@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Agustus 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Agustus 2024</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi yang terdiri dari 327 orang dan pengambilan sampel melalui rumus Slovin sebanyak 77 orang. Pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas data, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil yang didapat pada penelitian berdasarkan uji t pada variabel stres kerja kerja thitung $3,987 > t_{tabel} 1,99210$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ artinya bahwa Stres Kerja (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Motivasi Kerja (X2) thitung sebesar $2,782 > t_{tabel}$ sebesar $1,99210$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ artinya bahwa Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara berdasarkan hasil uji F didapatkan bahwa nilai Fhitung $17,283 > F_{tabel} 3,12$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno. Dengan nilai koefisien determinasi $31,8\%$ sedangkan sisanya $(100 - 31,8\%) = 68,2\%$ dipengaruhi faktor lain.</p>
<p>Kata Kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRACT</p> <p><i>This research aims to determine the partial or simultaneous influence of Job Stress and Work Motivation on PT Employee Performance. ISS Indonesia Gelora Bung Karno Area. This type of research is quantitative with an associative method. The population consisted of 327 people and sampling using the Slovin formula was 77 people. The data collection used was a questionnaire, the data analysis techniques used were data validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression testing, and hypothesis testing. The results obtained in the research were based on the t test on the work stress variable tcount $3.987 > t_{table} 1.992$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, meaning that Job Stress (X1) partially and significantly influences Employee Performance (Y) and Work Motivation variables (X2) tcount of $2.782 > t_{table}$ of 1.992 with a significance level of $0.000 < 0.05$, meaning that Work Motivation (X2) partially and significantly influences Employee Performance (Y). Meanwhile, based on the</i></p>

results of the F test, it was found that the Fcount value was 17.283 > Ftable 3.12 with a significance level of $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that Job Stress (X1) and Work Motivation (X2) simultaneously and significantly influence Employee Performance (Y) at PT. ISS Indonesia Gelora Bung Karno Area. With a coefficient of determination value of 31.8%, the remainder $(100 - 31.8\%) = 68.2\%$ is influenced by other factors.

PENDAHULUAN

PT. ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno merupakan perusahaan yang berfokus pada jasa, perusahaan berkomitmen memberikan pelayanan yang terbaik dan memberikan fasilitas *service* yang unggul kepada klien, sehingga mendorong pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan sebagai perusahaan jasa nomor satu. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan harus terus berinovasi, memperbaiki kualitas dan kuantitas sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana, serta meningkatkan kemampuan untuk bersaing dalam industri jasa. Adapun alasan peneliti memilih PT. ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno dikarenakan hasil observasi ke lapangan serta wawancara dengan Bapak Kepala Lapangan (*Site Head Area*) bahwa hasil kesimpulan dari observasi dan wawancara menyimpulkan bahwa karyawan disana memiliki stres kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang rendah membuat kinerja karyawan menurun. Seharusnya perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan dan mengambil langkah-langkah tindakan yang strategis dalam mengatasi stres kerja yang berlebihan. Hal ini mencakup penetapan batas waktu kerja, memberikan sumber daya untuk mengatasi stres, dan mendorong praktik kerja yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan mengelola stress kerja dengan baik, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kualitas kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno pada akhir-akhir ini mengalami penurunan dimana kinerja karyawannya tidak mencapai target perusahaan sesuai dengan target perusahaan. Selain itu, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab karyawan terkadang tidak tepat pada waktunya (tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan). Kinerja merupakan hasil atau keluaran yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam menyelesaikan atau mencapai tujuan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan, perusahaan memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP), karyawan juga harus melaksanakan tugas dan tanggungjawab kepada perusahaan sesuai dengan SOP agar mereka bekerja dengan intensitas yang tinggi dan berkelanjutan sehingga mencapai tujuan perusahaan secara efektif. Kinerja yang baik dapat dipertimbangkan dari aspek kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, serta tanggung jawab pelaksanaan tugas yang diberikan. Maka, untuk meningkatkan kinerja karyawan, tidak hanya bergantung pada motivasi tetapi juga memerlukan disiplin kerja yang tinggi dan komitmen dalam menjalankan tugas.

Seseorang yang bekerja dengan tekad dan rasa puas dalam melaksanakan tugasnya cenderung memiliki kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor, salah satunya adalah mengantisipasi stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan dan menghasilkan output yang baik. Dalam perusahaan kinerja karyawan itu tidak selalu konstan dan memuaskan tetapi juga bisa berubah disebabkan oleh stres kerja yang terjadi pada para karyawan. Terjadinya stres yang berlebihan ketika menghadapi masalah yang datangnya beruntun dapat menjadi indikasi bahwa beberapa kegiatan pekerjaan dapat dioptimalkan dan ditekan. Pengendalian stres di tempat kerja dapat membantu meningkatkan efisiensi perusahaan.

Seperti halnya pada PT. ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno, pada proses pelaksanaan kegiatan operasional, setiap karyawan diharapkan dapat memberikan hasil kerja yang optimal dan maksimal dalam menunjang keberhasilan organisasi. Namun, tidak semua karyawan PT. ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno menunjukkan kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas. Hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang masih mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga mereka kurang efektif dalam mengemban tanggung jawab. Stres kerja di PT. ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Stres kerja adalah kondisi yang umum dialami oleh karyawan, terutama akibat tekanan waktu, beban kerja, dan suasana kerja yang tidak mendukung. Dampak stres kerja dapat sangat signifikan

terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang stres akan lebih sulit untuk berkonsentrasi dan menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga kinerja mereka menjadi kurang efektif. Selain itu, stres kerja juga dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang stres akan lebih mudah merasa frustrasi dan kecewa dengan pekerjaan mereka, sehingga mereka dapat mengalami gangguan emosi dan suasana hati yang buruk. Akibatnya, kinerja mereka menjadi kurang baik dan mereka dapat mengalami hilangnya minat bekerja. Stres kerja juga dapat mempengaruhi fisik dan mental karyawan. Karyawan yang stres akan lebih mudah mengalami sakit-sakit fisik, seperti sakit kepala, sakit leher, dan sakit mata, serta gangguan mental seperti depresi dan anxiety. Hal ini dapat berlangsung dalam jangka waktu lama dan bahkan dapat berakibat pada ketergangguan kehidupan pribadi. Urusan stres kerja yang dialami seseorang juga melibatkan pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, tapi masalah di luar seperti masalah pribadi yang terbawa kepekerjaan atau tuntutan pekerjaan seseorang yang belum selesai.

Begitu juga dengan motivasi kerja yang mereka menurun akan mengakibatkan penurunan kinerja, kualitas pekerjaan, dan kepuasan kerja. Mereka akan menjadi kurang aktif, kurang gesit, dan kurang berinvestasi dalam pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, sehingga tujuan organisasi tidak lagi tercapai. Dalam keadaan demikian, karyawan akan menjadi lebih cenderung untuk mengalami stres, frustrasi, dan kemunduran. Mereka akan lebih sulit untuk menerima perubahan, dan kurang dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis. Keterlambatan, kesalahan, dan kegagalan juga dapat terjadi karena karyawan tidak lagi memiliki motivasi yang kuat. Akibatnya, kinerja karyawan akan menurun, sehingga dapat berdampak pada citra organisasi dan reputasi. Ketika individu tidak memiliki kemampuan untuk mengelola waktu dengan baik, maka mereka cenderung kehabisan waktu dan tidak memiliki waktu untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab. Dalam akhirnya, kinerja menurun karena menyelesaikan tugas dan tanggungjawab tidak tepat pada waktunya dapat berakibat pada berbagai dampak negatif, seperti penurunan kualitas pekerjaan, meningkatkan stres, dan meningkatkan kemungkinan kesalahan. Ketika seseorang tidak bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban, mereka cenderung untuk mengabaikan atau menunda pekerjaan, sehingga kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan menjadi kurang baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno

METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2017: 44) dalam Kusmiyatun dan Sonny (2021) yaitu "Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih". Objek penelitian adalah PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno yang beralamatkan di Gelora Bung Karno. Jl. Pintu Satu Senayan, Gelora, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10270. Populasi yang dimaksud disini adalah karyawan PT. ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno sebanyak 327 orang. Dari perhitungan yang dilakukan sesuai rumus Slovin maka diperoleh sampel sebanyak 77 responden yang berasal dari populasi sebesar 327 dan dengan tingkat kesalahan ditetapkan 10%. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala likert: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Dalam penelitian teknik analisis data dengan regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2019:277) dalam Rahmadani dan Akbar (2023) mengemukakan bahwa analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel *dependent* bila nilai *independent* dinaikan/diturunkan. Dalam Fiqri (2024) Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Dalam Fiqri (2024) uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,825	4,080		2,408	,019
	Stres Kerja	,452	,113	,440	3,987	,000
	Motivasi Kerja	,226	,127	,197	2,782	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 23 (2024)

Hasil analisis regresi pada tabel 1 menunjukkan bahwa, persamaan regresi $Y = 9,825 + 0,452(X1) + 0,226(X2)$ Berdasarkan hasil analisis, maka dapat ditarik kesimpulan berikut:

1. Nilai konstanta sebanyak 9,825 mengindikasikan bahwa jikalau variabel stres kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) tidak ada, sehingga kinerja karyawan (Y) akan memiliki nilai rata-rata sebanyak 9,825.
2. Nilai stres kerja (X1) sebanyak 0,452 mengindikasikan bahwa jikalau konstanta variabel motivasi kerja (X2) tetap dan tidak terjadi perubahan, sehingga masing-masing perubahan 1 (satu) unit di stres kerja (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebanyak 0,452 poin (Y) sebanyak 0,452 poin.
3. Nilai motivasi kerja (X2) sebanyak 0,226 mengindikasikan bahwa apabila konstanta variabel stres kerja (X1) tetap dan tidak terjadi perubahan, sehingga masing-masing perubahan 1 (satu) unit di variabel motivasi kerja (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebanyak 0,226 poin.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	,538**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	77	77
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,538**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	77	77

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

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 23 (2024)

Hasil analisis koefisien korelasi pada tabel 2, menunjukkan bahwa hubungan antara dua variabel memiliki intensitas sedang, yaitu antara 0,400 dan 0,599. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,538 juga menegaskan bahwa ada hubungan yang signifikan antara dua variabel tersebut.

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,415**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	77	77
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,415**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	77	77

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

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 23 (2024)

Hasil pengujian tabel 3 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara dua variabel sebesar 0,415, yang berarti keduanya memiliki hubungan sedang yang terletak di antara interval 0,400-0,59.

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,564 ^a	,318	,300	4,60271

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

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 23 (2024)

Hasil pengujian pada tabel 4, menunjukkan bahwa hanya terdapat korelasi sebesar 0,318 antara stres kerja dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan yang terletak di interval 0,200 – 0,399 menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut mempunyai hubungan yang lemah terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (X1) Terhadap (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,538 ^a	,289	,280	4,66895

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 23 (2024)

Hasil pengujian pada tabel 5 bermaksud bahwa, koefisien determinasi sebesar 0,289. Dengan demikian, stres kerja (X1) memiliki pengaruh sebesar 28,9% terhadap kinerja karyawan (Y). Sisanya, yakni 71,1%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terkait dengan stres kerja.

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (X2) Terhadap (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,415 ^a	,172	,161	5,03903

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 23 (2024)

Hasil pengujian tabel 6, menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,172, sehingga dapat ditegaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 17,2% terhadap kinerja karyawan. Sisanya, yaitu 82,8%, dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,564 ^a	,318	,300	4,60271

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

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 23 (2024)

Dari hasil analisis data pada tabel 7, ditemukan bahwa variabel Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 31,8% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sementara sisanya, yaitu 68,2%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Hasil Penguji Hipotesis

Hasil Pengujian Uji t (Parsial)

Pengujian t-statistik bertujuan untuk mengidentifikasi apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji t ini dapat menunjukkan seberapa besar pengaruh setiap variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian t parsial digunakan untuk menganalisis pengaruh individual setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,825	4,080		2,408	,019
	Stres Kerja	,452	,113	,440	3,987	,000
	Motivasi Kerja	,226	,127	,197	2,782	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 23 (2024)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) terhadap variabel Stres Kerja (X1) didapatkan t_{hitung} sebesar 3,987 dan t_{tabel} 1,99210 ($Df = n - k$) sehingga $Df = 77 - 2 = 75$. Nilai t_{hitung} 3,987 > t_{tabel} 1,99210 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno. Berdasarkan hasil uji t (parsial) terhadap variabel Motivasi Kerja (X1) didapatkan t_{hitung} sebesar 2,782 dan t_{tabel} 1,99210 ($Df = n - k$) sehingga $Df = 77 - 2 = 75$ yaitu t_{hitung} 2,782 > dari t_{tabel} 1,99210 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa, variabel motivasi kerja (X2) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno.

Hasil Pengujian Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	732,260	2	366,130	17,283	,000 ^b
	Residual	1567,688	74	21,185		
	Total	2299,948	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 23 (2024)

Menurut tabel 9 di atas, hasil uji simultan stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 17,284 > F_{tabel} 3,12 ($Df = n - k - 1$ jadi $Df = 77 - 2 - 1 = 74$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh sebab itu, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno.

Pembahasan Penelitian

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

Dari hasil uji t (parsial) terhadap variabel Stres Kerja (X1) didapatkan t_{hitung} sebesar 3,987 dan t_{tabel} 1,99210 ($Df = n - k$) jadi $Df = 77 - 2 = 75$ yaitu t_{hitung} 3,987 > t_{tabel} 1,99210, ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya yaitu variabel stres kerja (X2) secara simultan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno. Penelitian ini sejalan dengan Nopran Syaputra dan Merta Kusuma (2022) menyimpulkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan Agus Dwi Cahya dkk. (2021) menyimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks organisasi, stres yang dihadapi oleh karyawan dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung, sehingga perlu dilakukan upaya meningkatkan kualitas lingkungan kerja agar karyawan bisa beroperasi dengan lebih efektif. Stres kerja yang berlebihan bisa mengganggu prestasi kerja dan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga penting dilakukan upaya mencegah dan mengelola stres tersebut. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan dukungan sosial (*social support*) kepada karyawan, baik dari atasan, rekan sekerja, maupun fasilitas organisasi.

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

Dari hasil uji t (parsial) terhadap variabel Motivasi Kerja (X1) didapatkan t_{hitung} sebesar 2,782 dan t_{tabel} 1,99210 ($Df = n - k$) jadi $Df = 77 - 2 = 75$ yaitu 2,782 > 1,99210 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan

signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel motivasi kerja (X2) secara simultan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno. Hasil riset ini didukung penelitian yang dilaksanakan oleh Islamiati dkk (2021) dengan judul penelitiannya “Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puma Cat Indonesia”, penelitiannya menyimpulkan bahwa, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Stefanus dkk (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Kemampuan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado” penelitiannya menyimpulkan bahwa, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja menjadi salah satu aspek yang sangat berguna dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih mungkin untuk berkontribusi secara optimal dan mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam beberapa tahun terakhir, penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam berbagai aspek. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih baik dan fleksibel, serta mampu bekerja sama dengan tim secara efektif. Selain itu, motivasi kerja juga dapat meningkatkan kesadaran dan kepedulian karyawan terhadap tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih mampu untuk memahami visi dan misi organisasi, serta lebih siap untuk berkontribusi pada mencapai tujuan tersebut. Pemberian motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT. ISS Gelora Bung Karno yang artinya motivasi menjadi salah satu faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

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

Dari hasil uji simultan stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada tabel dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 17,284 > F_{tabel} 3.12$, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya yaitu variabel stres kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) secara simultan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno. Berdasarkan penjelasan stress kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki keterkaitan yang erat dalam meningkatkan kemampuan manusia sebagai komponen utama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai target organisasi, keterlibatan dan kerjasama karyawan sebagai pelaksana mutlak diperlukan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, bila stres kerja meningkat dan motivasi kerja menurun, maka kinerja karyawan akan menurun pula. Sebaliknya, jika stres kerja menurun dan motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Angelica dkk. (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan secara simultan diketahui bahwa motivasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno, maka bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t (parsial) terhadap variabel stres kerja (X1) didapatkan $t_{hitung} 3,987$ dan $t_{tabel} 1,99210$ ($Df = n - k$ jadi $Df = 77 - 2 = 75$) yaitu $t_{hitung} 3,987 > t_{tabel} 1,99210$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Yang berarti variabel stres kerja (X1) bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno.
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) terhadap variabel motivasi kerja (X2) didapatkan $t_{hitung} 2,782$ dan $t_{tabel} 1,99210$ ($Df = n - k$ jadi $Df = 77 - 2 = 75$) yaitu $t_{hitung} 2,782 > t_{tabel} 1,99210$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Yang berarti variabel motivasi kerja (X2) bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno.
3. Berdasarkan dari hasil uji simultan stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $F_{hitung} 17,284 > F_{tabel} 3.12$, ($Df = n - k - 1$) jadi $Df = 77 - 2 - 1 = 74$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno.

REFERENSI

- Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Riemba-Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1), 183-196.
- Al Mansyah, W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gardener Pada Pt Iss Indonesia Area Pusat Pengelolaan Gbk Jakarta. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(8), 1933-1942.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128-138.
- Ariningrum, H. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Universitas Malahayati Bandarlampung. *Jurnal ETAP*, 2(1), 10-27.
- Avindiana, I. K. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Sdm Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud Afalia Jaya Tumpang Malang (Doctoral dissertation, STIE Malangkucecwara).
- Budyanto, A., & Wikan, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KELOLA JASA ARTHA. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 225-246.
- Chaerunnisa, A. R., SKM, M. K., & Dewi Yuniar, S. K. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Kesehatan*. Deepublish.
- Christoffel, B. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Kristen Paulus Bandung (Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen S1 Universitas Widyatama).
- Darmawan, D. A. (2023). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT BPR dharma indra lumajang.
- Erlangga, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 319-331.
- Eva, N. L. (2022). *Manajemen Dakwah Dalam Pembinaan Narapidana Lembaga Pemasarakatan Kelas Ii A Purwokerto* (Doctoral dissertation, UIN Prof. KH Saifuddin Zuhri).
- Fiqri, M. (2024). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sigma Cipta Utama. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 4(4), 61-71.
- Fitriawati, P., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Gracia Deo Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 894-903.
- Gunawan, I., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Gama Group Tangerang. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4), 1065-1075.
- Hasibuan, NS (2020). Penerapan Fungsi Manajemen dalam Pelatihan Kader Kebijakan pada Organisasi Gerakan Mahasiswa Islam Indonesia, Manajer Cabang Kota Medan (Disertasi Doktor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Irfanudin, A. M. (2021). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 4(1), 12-23.
- Islamiati, C., Sentosa, E., & Effendi, M. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puma Cat Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 4(2), 164-171.

- Kabib, N., Al Umar, A. U. A., Fitriani, A., Lorenza, L., & Mustofa, M. T. L. (2021). Pengaruh akuntabilitas dan transparansi terhadap minat muzakki membayar zakat di BAZNAS Sragen. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 341-349.
- Kearsipan, C. M. (2020). 1. Pengertian Manajemen. Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Khotimah, S., Jayusman, H., & Bahriah, N. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suri Adidaya Kapuas Di Kumai. *Magenta*, 7(1), 9-22.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(01), 741-753.
- Laili, W., & Anshori, M. I. (2024). Leadership and Management Style pada PT PAL Indonesia: Studi Literatur Review. *Journal of Management and Creative Business*, 2(2), 161-178.
- Latifah, I. (2020). Pendidikan Segregasi, Mainstreaming, Integrasi dan inklusi, apa bedanya? *Jurnal Pendidikan*, 29(2), 101-108.
- Marceline, C., Simanjuntak, D. C. Y., Lorenza, C., & Albert, A. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 4(2), 557-564.
- Mubarok, A., Faturachman, E., Dedy, A., Noor, C. M., & Wiguna, W. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Daya Saing Pada Bandung Wallpaper. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(1), 45-51.
- Muhajir, A., & Hendri, I. (2022). Knowledge Management Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. In *Proceeding Seminar Nasional Bisnis Seri VI* (p. 193).
- Musa, B., & Rotinsulu, J. J. (2019). Pengaruh Produk, Harga, Promosi, Lokasi terhadap Omzet Penjualan Telur Ayam pada PT. Pandu Prima Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Nurhasanah, N., Perkasa, D. H., Magito, M., Fathihani, F., Abdullah, M. A. F., & Kamil, I. (2023). Keinginan Berwirausaha Mahasiswa Pada Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan, Motivasi Berwirausaha Dan Kreativitas Berwirausaha. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 27-44.
- Nurhidayat, M. A. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(2), 448-456.
- Nuriadini, A., & Hadiprajitno, P. B. (2022). Manfaat Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan dengan Pendekatan TAM (Studi Fenomenologi terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi di PT PLN UP3 Demak). *Diponegoro journal of Accounting*, 11(1).
- Nurmala, S. U. (2020). Proses Kegiatan Rekrutment Di Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (YPAI) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).
- Pandhita, I. P. W., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bali Cukup Mandiri. *Emas*, 3(11), 227-235.
- Pertiwi, N. M. A. M., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar. *EMAS*, 2(2).
- Purnayasa, I. K. D. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Stress Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Adat Peguyangan (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Rahmadani, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(3), 926-936.

- Raintung, S. Y. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 1694-1704.
- Rico, R., Adawiyah, M., Ushansyah, U., & Iknor, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kapuas Kuala. *Journal on Education*, 5(4), 13228-13242.
- Saputro, R. E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja. *AL-Muqayyad*, 4(1), 36-44.
- Setiowati, M. A. E. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kereta Api Indonesia di Jakarta Pusat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1163-1174.
- Sinaga, D. F. S. (2021). Analisis Pola Pembelian Konsumen Dengan Metode Asosiasi Menggunakan Algoritma Apriori Pada Minimarket (Doctoral dissertation, Prodi Sistem Informasi).
- Siswanto, B. (2021). Pengantar manajemen. Bumi Aksara.
- Sugiharta, P. K. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Desa Pekraman Panjer Denpasar Selatan (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Sugiyono, (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta cv.
- Sutrahitu, G. A. C., Patricia, K. A., Wibowo, D. I., & Alifah, A. N. (2022). Analisis Efektivitas Drone Pengangkut Barang Menuju Kapal. *Lomba Karya Tulis Ilmiah*, 3(1), 131-146.
- Syaputra, N., & Kusuma, M. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 432-442.
- Wibowo, A., & Gunawan. (2015). Pendidikan karakter berbasis kearifan lokal di sekolah: konsep, strategi, dan implementasi. Pustaka Pelajar.
- Widodo, A. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Mandiri Jakarta Pusat) (Doctoral dissertation, STIE Malangkucecwara).
- Yudiana, B. R. E., Nasir, M., & Suryatni, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Hotel Kila Senggigi. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 4(1), 21-28..