



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PNM ULAMM (Kantor Cabang Kediri)

Ririn Nur Safitri¹, Rike Kusuma Wardhani², Nurali Agus Najibul³

¹Universitas Islam Kediri

² Universitas Islam Kediri

³ Universitas Islam Kediri

ARTICLE INFO

Article history:

Received January 00, 2023

Revised March 00, 2023

Accepted March 00, 2023

Available online April 00, 2023

Kata Kunci:

Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Keywords:

Work Motivation, Work Stress, Employee Performance



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license. Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM ULAMM Cabang Kediri Kota. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, artinya peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif pada kinerja. Selain itu, variabel stres kerja juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dimana tingkat stres yang lebih rendah cenderung meningkatkan kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi kerja dan stres kerja bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PNM ULAMM Cabang Kediri Kota. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut penting untuk diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti menyarankan agar manajemen PT. PNM ULAMM Cabang Kediri Kota dapat mengembangkan program peningkatan motivasi kerja serta strategi pengelolaan stres yang efektif guna mendukung peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi secara lebih optimal melalui sumber daya manusia yang lebih produktif dan sehat secara psikologis.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation and work stress on employee performance at PT. PNM ULAMM Kediri City Branch. The results show that the work motivation variable has a partial significant influence on employee performance, meaning that increased work motivation will have a positive impact on performance. In addition, the work stress variable also has a partial significant influence on employee performance, where lower stress levels tend to improve employee performance. Simultaneously, work motivation and work stress together have a significant influence on employee performance at PT. PNM ULAMM Kediri City Branch. These findings indicate that both factors are important to consider in efforts to improve employee productivity and work quality. Based on these results, the researcher recommends that the management of PT. PNM ULAMM Kediri City Branch can develop a program to increase work motivation and an effective stress management strategy to support overall employee performance improvement. Thus, the company can achieve organizational goals more optimally through more productive and psychologically healthy human resources.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama yang dapat mendorong suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sementara itu, setiap SDM yang bekerja pada sebuah perusahaan harus memiliki skil, yang kemudian dilatih dan dikembangkan juga melalui program perusahaan demi menjadikan SDM tersebut berkualitas tinggi. Hal ini dikarenakan, ketika terdapat SDM yang tidak memumpuni untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai porsinya, maka perusahaan tidak dapat berkembang dan sulit untuk bisa mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, SDM merupakan faktor utama yang menjadi pendukung kelancaran aktivitas suatu perusahaan, sebab manusia merupakan tenaga kerja yang

*Corresponding author

E-mail addresses: ririnsaf4@gmail.com ¹, rikenasya@gmail.com ²

dapat dilatih, tumbuh, dan berkembang sesuai dengan apa yang mereka terima dan lakukan setiap harinya (Afilia et al., 2023:3).

Disaat tenaga kerja melimpah, hal ini menjadikan perusahaan selalu berupaya untuk memberikan peluang kerja. Didalam mewujudkan tenaga kerja yang maksimal, maka perusahaan berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi karyawan. Hal ini dilakukan untuk bisa mendorong kinerja karyawan supaya lebih baik kedepannya. Banyak unsur yang dapat menentukan naik turunnya kinerja karyawan di setiap perusahaan. Unsur-unsur tersebut harus selalu diperhatikan oleh perusahaan dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sudah pasti bahwa setiap perusahaan menginginkan kegiatan operasionalnya berjalan dengan lancar dan bisa mendapatkan hasil atau keuntungan yang meningkat pada setiap tahunnya. Unsur-unsur tersebut diantaranya adalah motivasi setiap karyawan dan pemerhatian beban kerja yang diberikan hingga tidak sampai memunculkan stress kerja pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan.

Ketersediaan SDM tentu memerlukan sebuah usaha untuk meningkatkan kualitasnya. Kualitas SDM yang meningkat dapat memicu kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Hal ini disebabkan karena perekrutan SDM dilakukan dengan sangat baik dan teliti serta mengedepankan kualitas demi kebaikan perusahaan itu sendiri. Menurut Rivai (2008:76) dalam Ahmad et al., (2019:219) bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan tersebut sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Oleh sebab itu, baik buruknya kinerja karyawan salah satu faktornya adalah SDM yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Menurut Deci et al., (2020), motivasi kerja adalah keadaan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan melaksanakan tugas dengan cara yang menunjukkan komitmen serta usaha yang berkelanjutan. Motivasi kerja terdiri dari dua jenis utama, yaitu *motivasi intrinsik* (yang berasal dari dalam diri individu, seperti kepuasan atas pekerjaan itu sendiri) dan *motivasi ekstrinsik* (yang dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti penghargaan atau imbalan). Sehingga hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan sangat menentukan bagaimana perusahaan dapat berjalan kedepannya. Fenomena yang terjadi pada PT. PNM ULAMM terkait peningkatan motivasi kerja, ketika karyawan diberikan kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa suara dan pendapat mereka dihargai misalnya dalam hal perbaikan proses kerja atau pengembangan produk, akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap hasil kerja mereka. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja.

Stress kerja merupakan ketidakmampuan karyawan untuk melawan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada diri karyawan (Dhian, 2022:64). Stres dalam bekerja dapat dikarenakan ketidakmampuan karyawan menghadapi atau menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Beban kerja yang berat juga menjadi salah satu hal yang menyebabkankaryawan merasa stress atau tertekan. Semakin berat beban kerja yang diterima akan mendorong karyawan mengalami stress. Permasalahan yang terjadi pada PT. PNM ULAMM terkait dengan stress kerja (beban kerja berlebihan, tekanan/desakan waktu, kualitas supervise yang buruk) adalah beban kerja yang terlalu berat dan pressing yang dilakukan oleh atasan tanpa memperdulikan kondisi karyawan dilapangan, sehingga karyawan merasa bahwa hal ini cukup berat dan mengganggu kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang diatas, maka peneliti memiliki ketertarikan melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PNM ULAMM (Kantor Cabang Kediri)".

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara objektif pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM ULAMM Cabang Kediri Kota. Ruang lingkup penelitian difokuskan pada bidang sumber daya manusia dengan lokasi di PT. PNM ULAMM yang beralamat di Jl. Kapten Tendean No.1 Kecamatan Pesantren, Kabupaten Kediri. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan sebanyak 50 orang, dengan sampel yang diambil sebanyak 49 karyawan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, mengingat populasi kurang dari 100 orang. Data yang digunakan berupa data kuantitatif yang diperoleh dari dua sumber, yaitu data primer yang dikumpulkan langsung melalui kuesioner dan wawancara, serta data sekunder yang diperoleh dari literatur, dokumen, dan sumber pendukung lainnya. Metode kuantitatif deskriptif dipilih karena memungkinkan peneliti menggambarkan fenomena berdasarkan pengolahan data numerik yang diperoleh secara sistematis, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara motivasi kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan di PT. PNM ULAMM Cabang Kediri Kota.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis

Uji Validitas

Berikut paparan hasil uji validitas yang telah dilakukan oleh peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 25 :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,743	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,604	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,718	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,674	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,569	0,000	Valid
	X _{1.6}	0,699	0,000	Valid
	X _{1.7}	0,562	0,000	Valid
	X _{1.8}	0,538	0,000	Valid
	X _{1.9}	0,333	0,020	Valid
	X _{1.10}	0,403	0,002	Valid
Stres Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,692	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,668	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,923	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,697	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,574	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,765	0,000	Valid
	X _{2.7}	0,561	0,000	Valid
	X _{2.8}	0,809	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,615	0,000	Valid
	Y ₂	0,813	0,000	Valid
	Y ₃	0,734	0,000	Valid
	Y ₄	0,666	0,000	Valid
	Y ₅	0,666	0,000	Valid
	Y ₆	0,870	0,000	Valid
	Y ₇	0,676	0,000	Valid
	Y ₈	0,574	0,000	Valid
	Y ₉	0,928	0,000	Valid
	Y ₁₀	0,806	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 1, maka diketahui jika setiap item pada pernyataan kuesioner setiap variabel yaitu (motivasi kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan) yang telah dibagikan kepada seluruh karyawan PT. PNM ULAMM Kantor Cabang Kediri Kota memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 yang mana hal ini telah sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dan item – item tersebut dinyatakan valid atau dijamin keabsahannya.

Uji Reliabilitas

Berikut paparan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan oleh peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 25 :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Standart Reliabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,776	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X ₂)	0,865	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,909	0,60	Reliabel

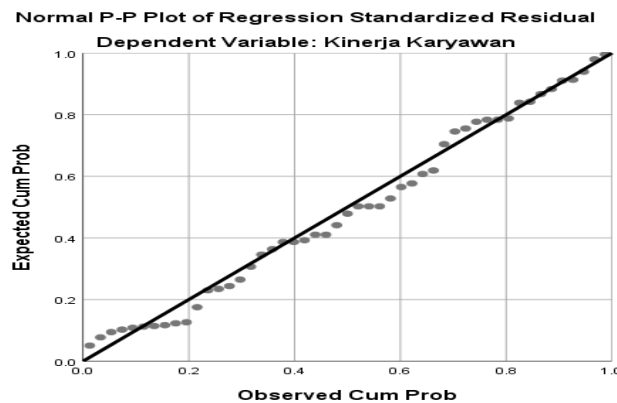
Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 2, maka diketahui jika setiap item pernyataan memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60. Hal ini dibuktikan dengan nilai *cronbach's alpha* pada variabel motivasi

kerja (X_1) sebesar $0,776 > 0,60$, selanjutnya pada variabel stres kerja (X_2) sebesar $0,865 > 0,60$, dan yang terakhir pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $0,909 > 0,60$. Dari pemaparan nilai yang dimiliki setiap variabel, maka data penelitian dinyatakan reliabel atau layak dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Normalitas

Berikut paparan hasil uji normalitas yang telah dilakukan oleh peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 25 :



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar 1, maka diketahui jika titik atau plot menyebar mengikuti garis diagonal yang membagi bidang. Hasil ini telah sesuai dengan dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas jika menggunakan *scatterplot*. Sehingga dapat disimpulkan jika data dalam penelitian terdistribusi normal.

Uji Linieritas

Berikut paparan hasil uji normalitas yang telah dilakukan oleh peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 25 :

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation from Linierity</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,731	Linier
Stres Kerja (X_2)	0,606	Linier

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 4, maka berikut merupakan pemaparannya :

- 1) Berdasarkan tabel 4 hasil uji linieritas yang dihasilkan, maka diketahui jika motivasi kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi pada *deviation from linierity* sebesar $0,731 > 0,05$. Hal ini menunjukkan jika terdapat hubungan yang linier antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan (Y).
- 2) Berdasarkan tabel 4 hasil uji linieritas yang dihasilkan, maka diketahui jika stres kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi pada *deviation from linierity* sebesar $0,606 > 0,05$. Hal ini menunjukkan jika terdapat hubungan yang linier antara variabel stres kerja dengan kinerja karyawan (Y).

Uji Multikolinieritas

Berikut paparan hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan oleh peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 25 :

Tabel 5. Hasil Multikolinieritas

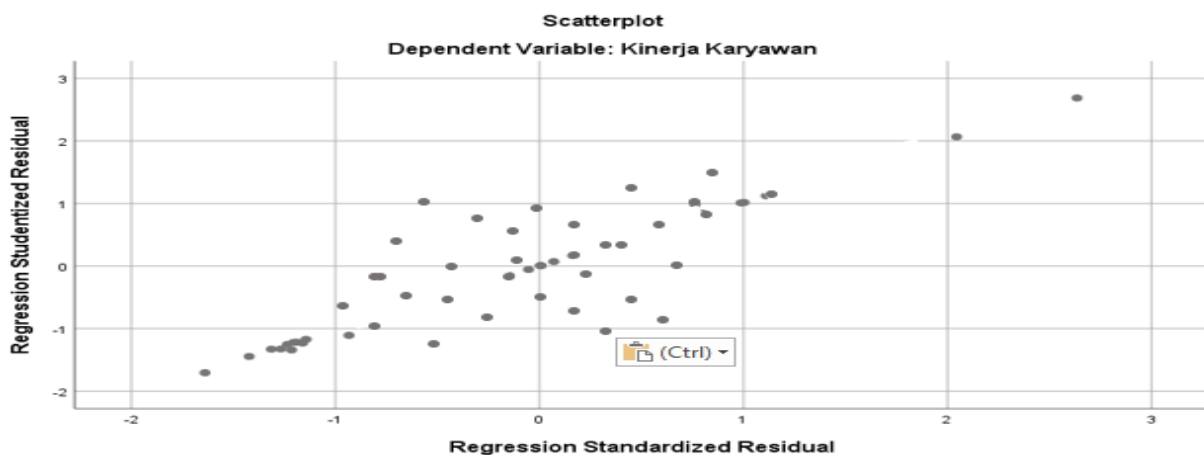
Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,270	3,704	Tidak terjadi multikolinieritas
Stres Kerja (X_2)	0,270	3,704	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 5 maka diketahui jika setiap variabel memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Pada variabel motivasi kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,270 dan nilai VIF sebesar 3,704. Dari pemaparan diatas, maka diketahui jika tidak terjadi multikolinieritas pada setiap variabel dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut paparan hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan oleh peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 25 :



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 grafik heteroskedastisitas, maka diketahui jika titik menyebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini sejalan dengan dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas jika menggunakan hasil *scatterplot*. Dapat disimpulkan jika data dalam penelitian dinyatakan terbebas gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah metode yang digunakan untuk mengetahui atau mengukur pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), dan untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig-t	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,732	8,196	2,009	0,004	H ₁ diterima
Stres Kerja (X_2)	0,533	7,952	2,009	0,000	H ₂ diterima
Konstanta (a)			11,865		
Nilai Korelasi			0,911		
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)			0,830		
F _{hitung}			112,266		
Signifikansi F			0,000 ^b		
Y			Kinerja Karyawan		

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 11,865 + 0,732 (X_1) + 0,533 (X_2) + e$$

Persamaan dari regresi diatas dapat dijelaskan terkait pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

1) Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 11,865 dapat diartikan jika motivasi kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) nilainya tetap, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 11,865.

2) Koefisien Harga (X_2)

Koefisien regresi motivasi kerja (X_1) sebesar 0,732 hal ini berarti jika variabel motivasi kerja (X_1) naik satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,732 dengan asumsi variabel yang lainnya nilainya tetap atau konstan.

3) Koefisien Variasi Produk (X_2)

Koefisien regresi stres kerja (X_2) sebesar 0,533 hal ini berarti jika variabel stres kerja (X_2) naik satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,533 dengan asumsi variabel yang lainnya nilainya tetap atau konstan.

Uji t (Parsial)

Berikut paparan hasil uji t yang telah dilakukan oleh peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 25 :

Tabel 7. Hasil Uji t

Hipotesis	Analisa	Keterangan
Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	$t_{hitung} 8,196 > t_{tabel} 2,009$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$	H_0 ditolak dan H_a diterima
Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	$t_{hitung} 7,952 > t_{tabel} 2,009$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 7 hasil uji t pada penelitian, maka berikut merupakan pemaparannya :

- 1) Pada variabel motivasi kerja (X_1) diketahui bahwa memiliki nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $8,196 > 2,009$. Maka dari itu, dapat disimpulkan dengan hasil demikian jika H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PNM ULAMM Cabang Kediri Kota.
- 2) Pada variabel stres kerja (X_2) diketahui bahwa memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $7,952 > 2,009$. Maka dari itu, dapat disimpulkan dengan hasil demikian jika H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PNM ULAMM Cabang Kediri Kota.

Uji F (Simultan)

Berikut paparan hasil uji F yang telah dilakukan oleh peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 25 :

Tabel 8. Hasil Uji F

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	$F_{hitung} 112,266 > F_{tabel} 2,79$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 8 hasil uji F (uji simultan) yang telah dilakukan dalam penelitian, maka diketahui jika F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu sebesar $112,266 > 2,79$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari pemaparan angka diatas, maka dapat disimpulkan jika H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM ULAMM Cabang Kediri Kota.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Berikut paparan hasil uji koefisien determinasi R^2 yang telah dilakukan oleh peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 25 :

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

R	R ²	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,911	0,830	0,823	2,144

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 9 hasil uji koefisien determinasi R² dalam penelitian, maka diketahui jika nilai *R Square* sebesar 0,830 atau sebesar 83,0%. Hal ini menunjukkan jika variabel motivasi kerja dan stres kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PNM ULAMM Cabang Kediri Kota sebesar 83,0%, sedangkan sisanya sebesar 17,0% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian misalnya saja kompensasi, intensif, gaya kepemimpinan, dan masih banyak lagi variabel yang tidak diteliti daam penelitian ini.

Diskusi

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PNM ULAMM Cabang Kediri Kota

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X₁) diketahui bahwa memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 8,196 > 2,009. Maka dari itu, dapat disimpulkan dengan hasil demikian jika H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PNM ULAMM Cabang Kediri Kota.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Ketika karyawan merasa termotivasi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, mereka cenderung menunjukkan tingkat produktivitas dan kualitas kerja yang lebih tinggi. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen terhadap tugas yang diberikan, berusaha mencapai tujuan organisasi, dan beradaptasi dengan tantangan yang ada. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan penurunan semangat dan keterlibatan, yang berdampak langsung pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, memahami dan meningkatkan motivasi kerja menjadi kunci untuk memaksimalkan potensi kinerja individu dan tim dalam lingkungan kerja.

Pernyataan tersebut dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan Hidayat et al., (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PNM ULAMM Cabang Kediri Kota

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel stres kerja (X₂) diketahui bahwa memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 7,592 > 2,009. Maka dari itu, dapat disimpulkan dengan hasil demikian jika H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PNM ULAMM Cabang Kediri Kota.

Stress kerja merupakan kondisi dimana karyawan merasa sangat tertekan atas beban kerja yang diberikan karena karyawan tersebut merasa bahwa beban kerja ini diluar kemampuannya. Dengan demikian maka hal ini cukup mengganggu psikis para karyawan karena menanggung sesuatu diluar kapasitas. Menurut Suwanto et al (2011:59) menyatakan stress kerja merupakan salah satu kondisi dimana terdapat suatu permasalahan di tempat kerja baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku individu tersebut.

Pernyataan ini dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan Sulastri et al., (2020:83) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PNM ULAMM Cabang Kediri Kota

Berdasarkan hasil uji F dalam penelitian, maka diketahui jika F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu sebesar 112,266 > 2,79 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dari pemaparan angka diatas, maka dapat disimpulkan jika H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel motivasi kerja dan stres kerja

berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM ULAMM Cabang Kediri Kota.

Motivasi kerja dan stres kerja merupakan dua faktor yang saling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat, fokus, dan berdedikasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu dan tim. Sebaliknya, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat mengurangi efektivitas karyawan, menghambat produktivitas, dan menurunkan kualitas hasil kerja. Ketika stres kerja berlebihan, karyawan cenderung merasa tertekan, yang mengurangi kemampuan mereka untuk berprestasi dengan optimal. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi positif dan mengurangi stres berlebihan, sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang maksimal dan menjaga kesejahteraan mereka.

Pernyataan ini dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan Irmaniyah et al., (2022:20) bahwa motivasi, stress kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPDL Tuntungan.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab akhir dalam pembahasan penyusunan skripsi ini berisi tentang kesimpulan secara keseluruhan dari hasil penelitian dan saran yang diharapkan berguna sebagai bahan pertimbangan pada PT. PNM ULAMM Cabang Kediri Kota dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Berikut pemaparan kesimpulan dalam penelitian diantaranya:

- 1) Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM ULAMM Casbang Kediri Kota.
- 2) Variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM ULAMM Casbang Kediri Kota.
- 3) Variabel motivasi kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM ULAMM Casbang Kediri Kota.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Afilia, B. R., & Santoso, R. B. (2023). Analisis Pengaruh Jam Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PNM Mekaar KC Semarang Utara. *Bisnis Dan Teknologi (EBISTEK)*, 6(1), 1–9.
- 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), 2811–2820. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Dhian, tri antono. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris pada Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Meekar di Magelang)*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Gusnandar, R. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Transnasional Grup. *Journal Economic And Strategy (JES)*, 1(1), 1–18.
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Absullah, M. A. F., Febrianti, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Klimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines*, 6(1), 287–297.
- Irmaniyah, I., Sukarsih, S., & Aginta, W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPDL Tuntungan. *BONANZA : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(2), 18–27. <https://doi.org/10.54123/bonanza.v2i2.190>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Silfiana, I. M. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan*

Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo. 8–39.

Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kera Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 1–12.
<http://clik.dva.gov.au/rehabilitation-library/1-introduction-rehabilitation>.