



## Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Alam Permai Palembang

Erwin Baktiar Siburian<sup>1,3</sup>, Widiyantara Putera Salempang<sup>2</sup>, Nur Alisa<sup>3</sup>  
Fakultas Bisnis dan Akutansi, Universitas Katolik Musi Charitas, Palembang, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received Januari 10, 2025  
Revised Mei 23, 2025  
Accepted Mei 23, 2025

#### Keywords:

Stres kerja,  
Motivasi kerja,  
Kinerja karyawan.

#### Keywords:

Work stress,  
work motivation,  
employee performance

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana stress kerja dan motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan PT.Sinar Alam Permai. Stres kerja adalah respons fisik dan emosional yang dapat memengaruhi kinerja seseorang, terutama ketika keterampilan seseorang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Studi ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang terlalu tinggi dapat membahayakan kemampuan karyawan untuk mengatasi lingkungan kerja mereka. Akibatnya, ini dapat mengurangi produktivitas dan performa. Motivasi kerja adalah salah satu komponen penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki tingkat motivasi yang rendah, mereka cenderung merasa tidak puas dan tidak termotivasi untuk bekerja, yang dapat berdampak pada kinerja yang buruk. Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis dengan memberikan pemahaman tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi berkontribusinya. Dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,003, yang lebih kecil dari 0,05, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa hipotesis bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Diharapkan penelitian ini akan memberikan evaluasi dan kontribusi pemikiran tentang bagaimana perusahaan dapat mengelola stres kerja dan meningkatkan motivasi karyawan sehingga kinerja perusahaan secara keseluruhan dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen stres dan motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Sinar Alam Permai.

### ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the impact of work stress on work motivation on employee performance at PT Sinar Alam Permai. Work stress is defined as a physical and emotional response that can affect individual performance, especially when there is a mismatch between skills and job demands. This study shows that excessive stress can harm employees' ability to cope with the work environment, which in turn can reduce their productivity and performance. Work motivation is also one of the important factors that affect employee performance. Employees with low motivation tend to be dissatisfied and less enthusiastic in working which can have an impact on poor performance. This study is expected to provide theoretical and practical benefits by providing insight into the factors that affect employee performance and contributing to human resource management in organizations. The results of the study show that work stress has a positive effect on employee performance with a t-test significance value of 0.003 which is smaller than 0.05. This means that the hypothesis stating that work stress has an effect on employee performance can be accepted. This means that the hypothesis stating that work stress

---

*has an effect on employee performance can be accepted. This study is expected to provide evaluation and contribution of ideas for companies in managing work stress and increasing employee work motivation so that overall company performance can improve. Thus, this study provides a clear picture of the importance of stress management and work motivation in improving employee performance at PT Sinar Alam Perma.*

---

*This is an open access article under the [CC BY](#) license.*



---

**Corresponding Author:**

Erwin Baktiar Siburian  
Fakultas Bisnis dan Akutansi, Universitas Katolik Musi Charitas  
Palembang, Indonesia  
Email: erwinbaktiar1@gmail.com

---

## 1. PENDAHULUAN

Dengan semua kebutuhannya, SDM merupakan elemen terpenting yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan. Mereka ialah hal penting yang menentukan keberhasilan operasi perusahaan dan merupakan faktor krusial untuk dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah bagian penting dari perusahaan, menurut [1]. Dia berfokus pada mengelola karyawan agar mereka dapat memberikan kontribusi terbaik terhadap tujuan perusahaan. Maka dari itu, untuk meningkatkan efisiensi atau efektivitas bisnis, departemen SDM harus dikelola dengan baik.

Stres dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan tertekan dapat memengaruhi perasaan, cara berpikir, dan kesehatan seseorang. Tergantung pada seberapa parah stres tersebut ditimbulkan, stres dapat bersifat sementara/jangka panjang, ringan/berat. Tingkat stres yang melampaui batas dapat membahayakan keterampilan seseorang untuk beradaptasi dengan ekosistem kerjanya. Menurut [2], stres kerja adalah masalah serius yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara kemampuan, sumber daya / kebutuhan seorang karyawan dengan karyawan yang mereka lakukan. Ini adalah reaksi fisik dan emosional.

Pendapat tentang motivasi dari Kretner dan Kinicki (2001), yaitu proses psikologis yang mengarahkan dan membimbing sikap sehingga dapat mencapai tujuan atau berorientasi pada tujuan[3]. Maka dari itu, perusahaan mendukung dan memberikan motivasi kepada karyawannya untuk memaksimalkan kinerja mereka. Motivasi karyawan juga banyak hal, ada yang bekerja mengejar jodoh, mengejar karir, ada juga yang bekerja mengejar cita – cita mereka, dan juga ada yang mengejar upah yang tinggi. Dengan demikian perusahaan penting memotivasi karyawannya supaya dapat berkeja dengan baik untuk perusahaan.

Menurut Widodo (2015), salah satu efek akan dapat ditimbulkan oleh orang yang tidak memiliki motivasi untuk bekerja adalah perasaan bahwa suatu pekerjaan mereka kurang menarik atau monoton[4] . Suparyadi (2015) menggambarkan karakteristik pekerja yang tidak memiliki motivasi kerja yang rendah. Ini termasuk produktivitas yang rendah akibat ketidakpuasan, motivasi yang rendah, kesepakatan yang kurang yang tidak memiliki motivasi untuk bekerja akan menjadi malas dan tidak mau bekerja[5].

Kinerja perusahaan yang baik tercermin dari kinerja semua karyawan yang ada diperusahaan. Bagi perusahaan, kinerja karyawan yang baik akan mampu meningkatkan produktifitas kerja perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Untuk membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka, manajemen perusahaan harus menerapkan dan mempertimbangkan faktor-faktor pekerjaan. Karyawan mengalami dampak negatif dari stres di tempat kerja; stres ini juga menyebabkan perselisihan di antara sesama rekan kerja, dan beban tugas yang berlebihan. Hal ini menyebabkan beban tekanan dan minimnya dukungan dan motivasi dari pimpinan dan kelompok. Akibatnya, karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

PT Sinar Alam Permai (SAP) resmi berdiri pada 1 Maret 1991 dan sejak tahun yang sama telah menjadi bagian dari Wilmar Group melalui proses akuisisi, menjadikannya PT Sinar Alam Permai termasuk jajaran perusahaan yang terkemuka di sektor minyak goreng dan pengolahan Crude Palm Kernel Oil (CPKO) di wilayah Sumatera Selatan. sebelumnya memiliki kapasitas kelapa sawit kecil yang disebut Mini Pom dan mengolah daging kelapa atau kopra, yang digunakan sebagai bahan baku produksi minyak sawit.

Karyawan wajib bekerja dengan baik dan profesional untuk membantu perusahaan menjadi lebih baik. Maka dari itu, kinerja karyawan harus diperhatikan untuk meningkatkan keahlian mereka untuk bersaing sama perusahaan lain. Peneliti melakukan observasi terhadap beberapa karyawan melalui wawancara yang terdiri dari berbagai fenomena terkait variable yang akan di teliti, dari informasi yang di dapatkan fenomena kinerja karyawan terjadi saat ini banyak faktor yang dapat menjadikan karyawan mengalami stres kerja yaitu mengalami gagal produksi minyak yang berkualitas yang tidak sesuai target konsumen, menjalankan pekerjaan secara rutinitas yang setiap harinya tidak memiliki inovasi baru, karyawan tidak mengalami kenaikan gaji atau tidak mengalami perkembangan karir karyawan, Karyawan juga mengalami stres pekerjaan jika mereka memiliki lebih banyak pekerjaan untuk dilakukan, seperti memiliki lebih banyak waktu kerja daripada batas waktu normal.

Dengan hal di atas perusahaan juga menerapkan sesuatu untuk meningkatkan produktifitas perusahaan yaitu Motivasi Kerja. Fenomena yang menjadi karyawan termotivasi ialah Peningkatan karir seperti kenaikan gaji, mendapatkan bonus untuk karyawan yang berprestasi, perusahaan juga akan mengadakan sharing and counseling setiap 3 bulan pada karyawan PT. Sinar Alam Permai. Jika ada karyawan yang memiliki Kinerja kurang, pihak perusahaan akan memperbaiki Kinerja karyawan dengan memberikan Motivasi serta memonitoring Kinerja Karyawan tersebut. Terdapat beberapa karyawan yang kurang puas dengan Motivasi yang diberikan padahal setiap apel pagi pimpinan selalu memberikan Motivasi atau dukungan semangat kepada karyawan. Selain itu, pihak perusahaan selalu mengadakan agenda rutin yaitu *family gathering*, *employee gathering*, *outbound* dan agenda rutin perusahaan yaitu merayakan ulang tahun perusahaan. Perusahaan juga akan melakukan penilaian per- departemen untuk mendapatkan reward dari perusahaan untuk membuat karyawan ter- motivasi.

Wartono (2017) menyelidiki penelitian sebelumnya tentang keterkaitan antara Stress Kerja dan Tingkat Pencapaian Karyawan Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres dalam lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap performa karyawan, yang bertentangan dengan hasil [6], yang menyatakan bahwa stres kerja berdampak negatif pada tingkat pencapaian karyawan. Selain itu, temuan ini bertentangan sama hasil penelitian Sari,

Muis, dan Hamid (2014), yang menemukan bahwa motivasi yang dihasilkan dari stres kerja memiliki dampak negatif.[7]

## **2. METODE PENELITIAN**

### **2.1 Jenis penelitian.**

Penelitian ini mengkaji pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Alam Permai. Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme. Pendekatan ini digunakan untuk menginvestigasi populasi atau sampel tertentu, di mana instrumen penelitian diterapkan untuk mengumpulkan data. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya.[8]

### **2.2 Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini yaitu pegawai tetap PT. Sinar Alam Permai. Studi ini menerapkan teknik pengambilan sampel dengan purposive sampling, yaitu metode pemilihan sampel yang didasarkan pada pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Berikut adalah kriteria yang digunakan dalam penelitian ini:

- 1.Responden yaitu karyawan tetap
- 2.Responden bekerja minimal 1 tahun

### **2.3 Jenis dan sumber data**

Menurut Sugiyono (2018), sata terdiri dari dua kategori, kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif meliputi informasi dalam bentuk kata-kata, kalimat, narasi, gerakan tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar, foto, dan sebagainya. Sementara itu, Data kuantitatif dapat berupa angka langsung atau data kualitatif yang telah diubah menjadi angka melalui proses penilaian.[9] Pada penelitian ini, peneliti memanfaatkan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui survei lapangan dengan menerapkan metode pengumpulan data yang nyata (Kuncoro, 2013). Data primer yang digunakan berasal dari hasil pengisian kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Sinar Alam Permai, yang mencakup variabel stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. [10]

### **2.4 Teknik Pengumpulan Data**

#### **2.4.1 Kuisisioner**

Salah satu metode pengumpulan data adalah kuisisioner, yaitu Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden, yang dijawab sesuai dengan topik yang berkaitan dengan penelitian.menurut Sugiyono (2017:142). Dengan memberikan kuisisioner kepada karyawan PT. Sinar Alam Permai untuk mendapatkan keterangan data penelitian

#### **2.5 Teknik analisis data**

Metode analisis data yang digunakan di penelitian ini yaitu :

#### **2.6 Uji kualitas instrumen.**

##### **2.6.1 Uji validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa baik kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Kuesioner dikatakan valid apabila setiap item pertanyaan mencerminkan aspek-aspek yang sesuai dengan tujuan pengukuran. Dalam proses ini digunakan analisis korelasi Pearson, yang berfungsi untuk menentukan hubungan antara skor tiap pertanyaan. Suatu pertanyaan dinilai valid apabila nilai signifikansinya berada di bawah 0,05 (Ghozali, 2012).

## 2.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai sejauh mana kuesioner dapat dipercaya dalam mengukur suatu konstruk atau variabel tertentu. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap item-item pertanyaan menunjukkan konsistensi atau kestabilan dalam jangka waktu tertentu. Instrumen dinilai reliabel jika nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,06, sedangkan nilai di bawah angka tersebut menunjukkan bahwa item-item dalam kuesioner tidak reliabel (Ghozali, 2012).

## 2.6.3 Uji asumsi klasik

### 2.6.3.1 Uji normalitas

Menurut Sujarweni (2015) Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian ini dapat dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Pengujian normalitas ini dapat dilakukan menggunakan aplikasi SPSS.

### 2.6.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinialitas didasarkan pada tingkat variabel inflasi faktor (VIF) dan toleransi; tujuan uji multikolinialitas, menurut Ghozali (2012), Digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi dikatakan baik apabila tidak ditemukan adanya korelasi di antara variabel-variabel tersebut. Multikolinieritas dianggap tidak terjadi jika nilai toleransi masing-masing variabel lebih dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10.

### 2.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk memastikan apakah ada ketidaksamaan dalam variabel residual model regresi. Tujuan uji heteroskedastisitas, menurut Ghozali (2012), untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya perbedaan dalam varians residual antara data yang diamati dalam model regresi.

## 2.7 Analisa Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016), regresi linier berganda merupakan metode analisis yang melibatkan satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Adapun bentuk umum dari persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

$\alpha$  : Konstanta

$b_1$  : Koefisien regresi stres kerja

$b_2$  : Koefisien regresi motivasi kerja

Y : Variabel dependent (kinerja pegawai)  $X_1$  : variabel independent (stres kerja)

$X_2$  : Variabel independent (motivasi kerja)  $e$  : standar error

## 2.8 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Berikut ini adalah definisi operasional penelitian : Variabel diukur untuk menentukan kualitas penelitian :

### 1. Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan tidak seimbang dari berbagai situasi yang mempengaruhi emosi, fisik, jiwa, pikiran, dan mental seseorang, sehingga menentukan kualitas kinerja pegawai dalam konteks lingkungan kerja dan di tempat kerja mereka. Karyawan yang mengalami stres ini dihadapkan pada berbagai faktor negatif, sebagian di antaranya mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja mereka.

Tabel 1. Indikator Stres kerja (X1)

No	Indikator
1	beban kerja
2	sikap pemimpin
3	waktu kerja
4	konflik
5	kepemimpinan organisasi

Sumber : (Hasibuan 2014)

## 2. Motivasi Kerja

Keinginan seseorang untuk bertindak dikenal sebagai motivasi. Orang biasanya bertindak dengan suatu alasan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja dapat mendorong Anda untuk memanfaatkan semua potensi Anda, menumbuhkan keinginan yang lebih besar, dan meningkatkan rasa memiliki anda.

Tabel 2. Indikator motivasi kerja (X2)

No	indikator
1	kebutuhan fisik
2	kebutuhan rasa aman dan keselamatan
3	kebutuhan sosial
4	kebutuhan akan penghargaan
5	kebutuhan perwujudan diri

Sumber : (Maslow, 2016)

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara online menggunakan Google Form, yang dibagikan langsung kepada karyawan PT.Sinar Alam Permai Palembang. Total responden yang didapatkan adalah 105 responden tetapi yang memenuhi kriteria adalah 103 responden

### 3.1 Uji Kualitas Instrumen

#### 3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas Sugiharto, Sitinjak (2006) menyatakan bahwa validitas terkait sama variabel pengukuran yang harus diukur. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka instrument kuesioner tersebut berkorelasi secara signifikan terhadap skor atau dapat dinyatakan valid. Tabel R-product moment untuk  $df = n - 2 = 103 - 2 = 101$  dengan tingkat signifikansi 0,05, maka dapat di peroleh R-tabel sebesar 0,1937”

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
<b>Stres kerja (X1)</b>			
X1.1	0,766	0,1937	Valid
X1.2	0,746	0,1937	Valid
X1.3	0,800	0,1937	Valid
X1.4	0,794	0,1937	Valid
X1.5	0,691	0,1937	Valid
<b>Variabel</b>			
<b>Motivasi kerja (X2)</b>			
X2.1	0,726	0,1937	Valid
X2.2	0,753	0,1937	Valid
X2.3	0,771	0,1937	Valid
X2.4	0,805	0,1937	Valid
X2.5	0,681	0,1937	Valid
<b>Variabel</b>			
<b>Kinerja karyawan (Y)</b>			
Y1	0,644	0,1937	Valid
Y2	0,450	0,1937	Valid
Y3	0,803	0,1937	Valid
Y4	0,620	0,1937	Valid
Y5	0,772	0,1937	Valid

Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2024

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Nilai r tabel dihitung menggunakan rumus  $df = n - 2$ . Dengan  $df = 103 - 2 = 101$ , diperoleh nilai r tabel sebesar 0,1937. Berdasarkan hasil yang tertera pada Tabel 4.3, uji validitas terhadap 103 responden menunjukkan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan valid.

### 3.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0,817	Reliabel
Motivasi Kerja	0,803	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,757	Reliabel

Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas, yang terlihat dari nilai Cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,60

## 3.2 Uji Asumsi Klasik

### 3.2.1 Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	103
<i>Test Statistic</i>	0,072
<i>Exact. Sig (2-tailed)</i>	0,200

Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai statistik uji yang diperoleh adalah 0,072 dengan tingkat signifikansi 0,200. Ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

### 3.2.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,529	2,303		4,571	0,000		
	Stres Kerja	0,320	0,106	0,305	3,019	0,003	0,836	1,194
	Motivasi kerja	0,156	0,112	0,141	1,396	0,166	0,836	1,194

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6, nilai tolerance untuk variabel Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) masing-masing adalah 0,836, yang lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF untuk X1 dan X2 adalah 1,194. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

### 3.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
(Constant)	0,004	
Stres Kerja	0,610	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,337	Bebas Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 7, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Stres Kerja (X1) sebesar 0,610 yang lebih besar dari 0,05, dan nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,337 yang juga lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut.

### 3.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,529	2,303			4,571	0,000
	Stres Kerja	0,320	0,106	0,305		3,019	0,003
	Motivasi kerja	0,156	0,112	0,141		1,396	0,166

Sumber : Data Kuesioner yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil yang tertera pada tabel 8, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Kinerja karyawan = 10,529+ 0,320 (Stres kerja) + 0,156 (Motivasi kerja) + e . Selanjutnya, untuk variabel pertama, yaitu Stres Kerja, diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,320 yang lebih besar dari nol, yang menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Begitu juga dengan variabel kedua, yakni Motivasi Kerja, yang memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,156, yang juga lebih besar dari nol, mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

### 3.2.3 Uji Kelayakan Model

#### 3.2.3.1. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen (X) memengaruhi variabel dependen (Y). Hasil dari pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	Sum of square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	173.143	2	86,572	8,629	0,000

Sumber : Data Kuesioner yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 9, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan pengaruh antara X1 dan X2 terhadap variabel Y, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai F hitung sebesar 8,629 yang lebih besar dari 3,09. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan

#### 3.2.3.2 Uji koefisien determinasi

Dalam suatu penelitian, untuk mengukur atau memprediksi sejauh mana kontribusi atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dapat dilakukan uji koefisien determinasi. Hasil dari pengujian tersebut dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 10 . Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the estimate
1	0,384	0,147	0,130	3,167

Sumber : Data Kuesioner yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil yang terdapat pada Tabel 10, nilai Adjusted R Square sebesar 0,130 menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja dan Motivasi Kerja dapat menjelaskan atau mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 13%. Sementara itu, 87% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

### 3.3 Uji Hipotesis

#### 3.3.1 Uji T

Tabel 11 . Hasil Uji t

Variabel	Beta	t hitung	t tabel	Sig.
Stres Kerja	0,320	3,019	1,983	0,003
Motivasi Kerja	0,156	1,396	1,983	0,166

Sumber : Data Kuesioner yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari Tabel 11, didapatkan hasil sebagai berikut:

- Variabel Stres Kerja memiliki t hitung sebesar 3,019 yang lebih besar dari t tabel 1,983, dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ), maka hipotesis diterima. Ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- Variabel Motivasi Kerja memiliki t hitung sebesar 1,396 yang lebih kecil dari t tabel 1,983, dengan nilai signifikansi sebesar 0,166. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,166 > 0,05$ ), maka hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### 3.4 Pembahasan Hasil Penelitian

#### 3.4.1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Alam Permai Palembang

Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi untuk variabel Stres Kerja adalah 0,003, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1), yang menyatakan 'Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan', diterima, yang berarti stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang ditemukan oleh Tedi (2021), yang juga menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amelia dan Sudarso (2021), yang juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 3.4.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Alam Permai Palembang.

Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0,166, yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2), yang menyatakan 'Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan', tidak dapat diterima, yang berarti motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menghasilkan temuan serupa, seperti penelitian oleh Miskiani dan Bagi (2020), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan berpengaruh pada kinerja karyawan.

## 4. KESIMPULAN

Stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Alam Permai Palembang. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Alam Permai Palembang.

## REFERENSI

- [1] Jasman, S & Handayani, R. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

- [2] Nasution, N. S dan Pasaribu, E. S (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Vol 3, No. 1, Maret 2020, 75-91.*
- [3] Lestari, R. P dan Suhada (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Vol. 16 No.3, Oktober 2019 : 248-267 .*
- [4] Pebrianti, L. (2020). Hubungan Stress Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan. *Volume8 No 4 | Desember 2020: 648-656.*
- [5] Sukabumi, S. P. (2020). Jurnal Mahasiswa Manajemen . *Vol. 1 No. 2 (2020).*
- [6] Emmy, Pingkan dan Wanma, J. R. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada. *Volume 5, Nomor 2 EdisiNovember 2021.*
- [7] Andriani, D., Kojo, V., & Tawas, H. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja. *Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal. 2075 - 2084.*
- [8] Nurhayati. A. I dan Dongoran. J (2022). Faktor – Faktor Penyebab Stres KerjaDan Upaya Penyelesaian Stres Kerja Pada Karyawan Di Pt Golden Flower Saat Masa Pandemi Covid - 19. *Volume 6 Nomor 1, Juli- Desember 2022.*
- [9] Asih, G. Y., Widhiastuti, P. H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- [10] Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, Hal. 191-202*