

Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Jayamas Di Kabupaten Sidoarjo

Nuriza Bilbi^{1*}, Imam Baidlowi², Agoes Hadi Poernomo³

^{1,2,3} Universitas Islam Majapahit

* E-mail Korespondensi: nurizahbilbi@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 12-08-2025

Revision: 16-08-2025

Published: 17-08-2025

DOI Article:

10.24905/permana.v17i3.1140

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat bagaimana stres kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Jayamas. Latar belakang penelitian ini didasari oleh stres kerja akibat lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti pencahayaan yang kurang memadai dan kebisingan, serta kurangnya motivasi yang disebabkan oleh kebijakan pemberian upah di bawah UMK. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Jayamas yang berjumlah 52 orang, dengan teknik sampel total. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan stres kerja berpengaruh secara signifikan baik secara parsial maupun bersamaan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam membangun strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait cara mengendalikan stres kerja dan meningkatkan motivasi karyawan untuk mendukung kinerja terbaik mereka.

Kata Kunci: Stres kerja, Motivasi dan Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to examine how work stress and motivation influence employee performance at CV. Jayamas. The background of this research is based on work stress caused by an unsupportive work environment, such as inadequate lighting and noise, as well as low motivation due to the company's wage policy that falls below the regional minimum wage. The research employs a quantitative approach. The population consists of all 52 employees of CV. Jayamas, with a total sampling technique. Data were collected through questionnaires and interviews. The results indicate that both motivation and work stress have a significant influence on employee performance, both partially and simultaneously. This research is expected to assist the company in developing human resource management strategies, particularly in controlling work

Acknowledgment

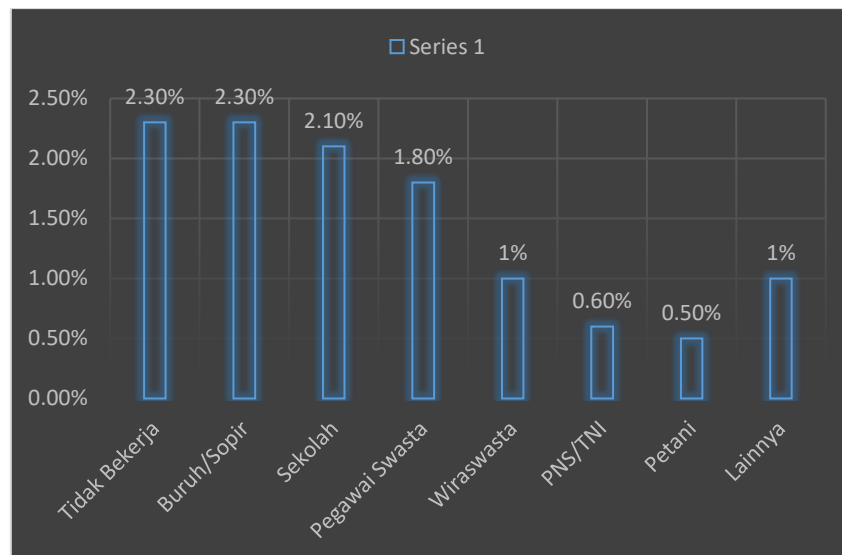
stress and enhancing employee motivation to support optimal performance.

Key word: *Work Stress, Motivation, Employee Performance*

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran krusial guna mencapai tujuan lembaga. Persaingan yang semakin intensif menuntut perusahaan untuk menunjang performa karyawan supaya mampu bersaing dengan perusahaan lain. Pegawai merupakan aset utama yang memiliki peran strategis dalam berpikir, merencanakan, dan mengendalikan aktivitas organisasi. Meskipun perusahaan memiliki modal yang besar, teknologi yang canggih, bahan baku yang cukup, dan sumber daya lainnya yang memadai, tanpa manajemen sumber daya manusia yang baik, perusahaan akan sulit untuk beroperasi dengan optimal. Untuk meningkatkan hasil produksi barang atau jasa yang berkualitas, dibutuhkan pengendalian sumber daya manusia yang efektif. Salah satu prinsip yang perlu diterapkan oleh perusahaan yang ingin berkembang ialah dengan memberdayakan sumber daya manusia, yang bertujuan untuk meningkatkan performa karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efisien serta efektif.



Gambar 1. Tingkat Stres Pada Pekerjaan

Sumber: data sekunder diolah (2025)

Data dalam gambar menunjukkan proporsi anak muda yang mengalami depresi berdasarkan status pekerjaan mereka. Dari grafik ini, terlihat bahwa kelompok tidak bekerja serta

buruh/sopir/pembantu rute memiliki tingkat depresi tertinggi, masing-masing sebesar 2,3%. Ini menunjukkan bahwa ketidakpastian ekonomi dan kondisi kerja yang berat mungkin menjadi faktor pemicu utama depresi di kalangan muda. Kelompok anak muda yang masih sekolah juga menunjukkan angka yang cukup tinggi, yaitu 2,1%, yang bisa dikaitkan dengan tekanan akademik, tuntutan masa depan, serta kurangnya waktu untuk istirahat dan rekreasi.

Sementara itu, kelompok pegawai swasta memiliki proporsi depresi sebesar 1,8%, yang masih tergolong signifikan. Di sisi lain, wiraswasta dan kelompok dengan status pekerjaan lainnya memiliki proporsi yang sama, yaitu 1,0%. Menariknya, angka depresi pada anak muda yang bekerja sebagai PNS/TNI dan petani relatif lebih rendah, masing-masing 0,6% dan 0,5%, dan tidak ditemukan kasus depresi pada nelayan (0,0%) dalam data ini. Hal ini bisa disebabkan oleh stabilitas pekerjaan, gaya hidup, atau faktor sosial lain yang memengaruhi kesejahteraan mental. Salah satu tantangan utama dalam pengendalian sumber daya manusia ialah bagaimana mengelola stres kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena stres dapat terbagi menjadi dua jenis, yaitu berdampak positif dan negatif. Beberapa orang memiliki ketahanan yang tinggi dalam menghadapi stres, sehingga mereka mampu mengelolanya dengan baik, sementara yang lain memiliki kemampuan rendah dalam menghadapinya (Buulolo, 2021).

Selain pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, faktor lain yang juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja ialah motivasi kerja. Motivasi merupakan faktor yang memengaruhi individu dalam menjalankan suatu kegiatan tertentu (Hustia, 2020). Maka dari itu, motivasi kerap didefinisikan sebagai pemicu yang mendorong tingkah laku individu. Pentingnya motivasi kerja sangat besar dalam mendukung keberhasilan suatu instansi. Dorongan yang tinggi mampu mengoptimalkan keproduktifan karyawan, karena mereka bekerja dengan semangat dan dedikasi yang lebih besar. Dengan motivasi yang baik, individu juga lebih kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalah, serta lebih fokus dalam mencapai harapan instansi.

Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan ialah kinerja para karyawannya. Dalam konteks organisasi, kinerja dianggap sebagai ukuran efektivitas keseluruhan organisasi dalam memenuhi kebutuhan yang telah ditetapkan oleh kelompok terkait, serta dalam meningkatkan kemampuan organisasi (Lucky et al., 2022). Apabila kinerja karyawan tinggi, perusahaan akan lebih mudah dan cepat mencapai target yang telah ditetapkan. Sebaliknya,

jika kinerjanya rendah, hal tersebut justru dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Beberapa penelitian sebelumnya yang membahas tentang bagaimana stres kerja dan motivasi memengaruhi kinerja karyawan. Namun, beberapa penelitian ini menunjukkan temuan yang berbeda atau tidak konsisten. Seperti penelitian yang dilakukan Hermawan, (2024) membuktikan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, tetapi temuan ini bertentangan dengan penelitian Prasetio, (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hal serupa juga terjadi pada variabel motivasi kerja, di mana Saputra & Fernos, (2023) menemukan bahwa motivasi memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, tetapi temuan ini tidak sejalan dengan penelitian Fransiska & Tupti, (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja secara tidak signifikan secara parsial.

Untuk memastikan kualitas produk dan layanan yang optimal, kinerja karyawan di CV. Jayamas sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan pasar dan bersaing dengan perusahaan lain. CV Jayamas adalah sebuah perseroan yang menyediakan berbagai produk serta layanan untuk kebutuhan bengkel modern maupun industri terkait. Produk-produk yang ditawarkan mencakup *special tools* atau alat-alat khusus yang digunakan di bengkel. Selain itu, perusahaan ini juga menyediakan sistem pipa (*piping system*) yang diperlukan oleh AHASS (*Astra Honda Authorized Service Station*) dan bengkel modern lainnya. CV. Jayamas juga menawarkan produk papan reklame, kanopi, dan pagar untuk memenuhi berbagai kebutuhan operasional proyek konstruksi.

Berdasarkan wawancara tidak terstruktur pada karyawan CV. Jayamas diketahui terdapat beberapa permasalahan salah satunya pada aspek sumber daya manusia yang bersinggungan dengan tingkat stress kerja serta kurangnya rasa motivasi. Hal demikian dapat menjadi faktor yang akan menjadi alasan turunnya kinerja. Sumber stres yang dihadapi oleh pekerja CV. Jayamas sehubungan dengan Tempat bekerja yang kurang nyaman karena pencahayaan yang kurang dan kebisingan. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan yaitu disebabkan sebagian karyawan menerima gaji sebesar Rp.4.000.000 yang mana jumlah tersebut dibawah UMK (upah minimum kabupaten atau kota). Menurut Rohman, (2024) UMK Kabupaten Sidoarjo 2025 sebesar Rp4.870.511, yang telah ditetapkan oleh kepala Dinas Ketenagakerjaan, dengan mengikuti kebijakan Gubernur Jawa Timur Nomor 100.3.3.1/775/KPTS/013/2024 yang sudah berlaku pada 1 Januari 2025 (Rohman, 2024). Pada kenyatannya permasalahan

tersebut sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap institusi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Jayamas Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Jayamas yang berjumlah 52 orang. teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. teknik total sampling merupakan teknik dimana seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2023). Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara tidak terstruktur, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur seperti buku dan jurnal. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 26. Uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas juga dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi yang digunakan dalam pengujian hipotesis.

HASIL

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Karakter Menurut Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1	Laki-laki	47	90%
2	Perempuan	5	10%
Total		52	100%

Sumber: Data primer (2025)

Menurut tabel 1, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 47 orang atau setara dengan 90%, sementara responden yang berjenis kelamin perempuan sejumlah 5 orang atau sekitar 10% dari keseluruhan jumlah responden.

Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1	41-45	7	13%
2	36-40	10	19%
3	31-35	8	15%
4	26-30	15	29%

5	20-25	12	23%
Total		52	100%

Sumber: Data primer (2025)

Menurut tabel 2, bahwasanya responden yang berusia 41–45 tahun berjumlah 7 orang (13%), usia 36–40 tahun sejumlah 10 orang (19%), usia 31–35 tahun berjumlah 8 orang (15%), usia 26–30 tahun sejumlah 15 orang (29%), serta usia 20–25 tahun sejumlah 12 orang (23%).

Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1	<1 tahun	3	6%
2	1-<6 tahun	24	46%
3	6-<10 tahun	22	42%
4	>10 Tahun	3	6%
Total		52	100%

Sumber: Data primer (2025)

Dari tabel 3, dapat diamati bahwasanya masa kerja responden dalam penelitian ini, masa kerjaa < 1 tahun sejumlah 3 orang atau 6%, masa kerja 1-<6 tahun sejumlah 24 orang atau 46%, masa kerja 6 - <11 tahun sejumlah 22 orang atau 42%, masa kerja >11 tahun sejumlah 3 orang atau 6%.

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Pendidikan	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1	Sarjana	2	4%
2	Diploma	1	2%
3	SLTA	44	85%
4	SLTP	5	10%
Total		52	100%

Sumber: Data primer (2025)

Pada Tabel 4, diketahui bahwasanya latar belakang pendidikan terakhir responden pada penelitian ini terdiri dari 2 orang (4%) memiliki pendidikan sarjana, 1 orang (2%) memiliki pendidikan diploma, 44 orang (85%) memiliki pendidikan SLTA, serta 5 orang (10%) memiliki pendidikan SLTP.

UJI KUALITAS INSTRUMEN

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Indikator	r Hitung	r Tabel 5%	Keterangan
Beban Kerja	0.692	0.273	Valid
Wewenang dan Tanggung Jawab	0.609	0.273	
Kondisi Fisik dan Kesehatan	0.723	0.273	
Ketidaknyamanan	0.596	0.273	
Tekanan Kerja	0.754	0.273	

Sumber: Data primer (2025)

Adapun hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh nilai koefisien korelasi tersebut melebihi nilai r tabel yang telah ditetapkan, maka bisa disimpulkan bahwasanya setiap butir pernyataan pada variable Stres Kerja (x_1) dikatakan valid serta layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Motivasi

Indikator	r Hitung	r Tabel 5%	Keterangan
Kemajuan	0,620	0.273	Valid
Pengakuan	0,677	0.273	
Tanggung Jawab	0,677	0.273	
Pencapaian	0,581	0.273	
Pengawasan	0,609	0.273	
Imbalan Kerja	0,513	0.273	
Kebijakan Perusahaan	0,525	0.273	
Kondisi Kerja	0,609	0.273	

Sumber: Data primer (2025)

Adapun hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh nilai koefisien korelasi tersebut melebihi nilai r tabel yang telah ditetapkan, maka bisa disimpulkan bahwasanya setiap butir pernyataan pada variable motivasi (x_2) dikatakan valid serta layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Motivasi

Indikator	r Hitung	r Tabel 5%	Keterangan
Kualitas Kerja	0,722	0,273	Valid
Kuantitas Kerja	0,568	0,273	
Ketepatan Waktu	0,817	0,273	
Efektifitas	0,592	0,273	
Kemandirian	0,671	0,273	

Sumber: Data primer (2025)

Adapun hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh nilai koefisien korelasi tersebut melebihi nilai r tabel yang telah ditetapkan, maka bisa disimpulkan bahwasanya setiap butir pernyataan pada variable motivasi (x_2) dikatakan valid serta layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

pernyataan pada variable kinerja dikatan valid serta layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Validitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

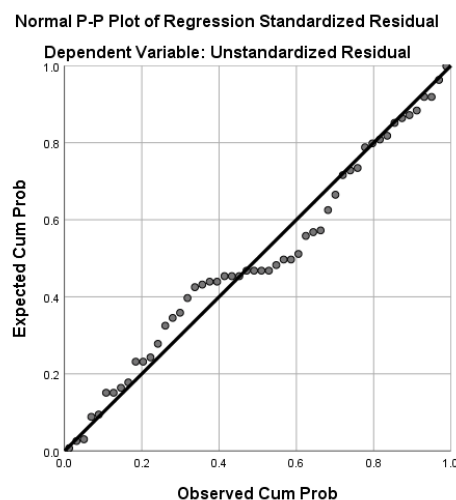
Variabel	<i>N of items</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standart	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	5	0,704		
Motivasi (X_2)	8	0,738	0,70	Reliabel
Kinerja (Y)	5	0,708		

Sumber: Data primer (2025)

Karena nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) masing-masing variabel dalam penelitian ini melebihi 0,70, masing-masing variabel dianggap reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa alat yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut konsisten dan dapat dipercaya untuk mengukur konstruk yang dimaksud

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber: Data primer (2025)

Merujuk pada gambar tersebut, diamati bahwa pola sebaran data cenderung mengikuti garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan bahwasanya data yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria atau asumsi normalitas.

Uji Multikolerianitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a

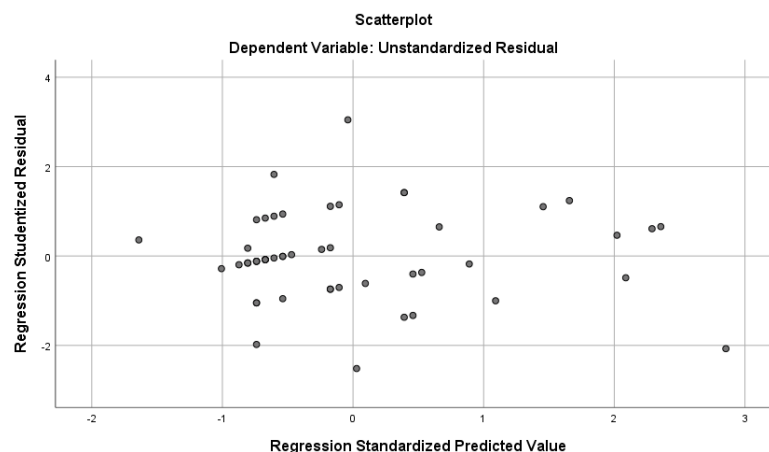
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Stres Kerja_X1	.955	1.047
Motivasi_X2	.955	1.047

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: Data primer (2025)

Hasil uji multikolinearitas memperlihatkan bahwasanya kedua variable independent, yakni stres kerja (X_1) serta motivasi (X_2), memiliki nilai *tolerance* sejumlah 0,955 yang melebihi ambang batas minimum sebesar 0,10. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) bagi kedua variabel tersebut ialah 1,047, yang masih berada di bawah batas maksimum sebesar 10. Berdasarkan temuan ini, Dapat dikatakan bahwa tidak ada tanda-tanda multikolinearitas pada model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2, Uji Hereteroskedastisitas

Sumber: Data primer (2025)

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik data tidak membentuk pola sistematis dan tersebar secara merata baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak menunjukkan indikasi atau gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	7.357	2.331		3.157
	Streskerja_X1	.177	.058	.444	3.069
	Motivasi_X2	.222	.071	.454	3.137

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: Data primer (2025)

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 7,357 + 0,177 X_1 + 0,222 X_2 + e$$

Dengan nilai konstanta 7,357, kinerja karyawan diprediksi sebesar 7,357 jika tidak ada stres kerja dan motivasi. Dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan, koefisien regresi stres kerja (X1) sebesar 0,177 menunjukkan bahwa peningkatan satu unit stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,177, sedangkan koefisien motivasi (X2) sebesar 0,222 menunjukkan bahwa peningkatan satu unit motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,222.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 ^a	.210	.178	1.21431

a. Predictors: (Constant), Motivasi_X2, Streskerja_X1

Sumber: Data primer (2025)

Dari tabel tersebut, bisa kita lihat nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh *Adjusted R Square* adalah sejumlah 0,178 atau 17%, yang artinya variabel kinerja dipengaruhi sejumlah 17% oleh stres kerja dan motivasi kerja. Dan sisanya sekitar 83% dipengaruhi oleh variabel lain.

UJI HIPOTESIS

Uji f

Landasan perolehan keputusan menurut Ghozali (2021) menggunakan angka probabilitas signifikansi ialah: Jika nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05, hipotesis nol (H0)

diterima, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikansi lebih rendah dari 0,05, hipotesis nol (H_0) ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.189	2	9.595	6.507	.003 ^b
	Residual	72.253	49	1.475		
	Total	91.442	51			
a. Dependent Variable: Kinerja Y						
b. Predictors: (Constant), Motivasi_X2, Streskerja_X1						
Sumber: Data primer (2025)						

Menurut tabel diatas yang menyajikan hasil analisis Anova (uji F), didapat nilai F hitung sejumlah 6,507 dengan signifikansi sejumlah 0,003. Di sisi lain, nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% yakni 3,18. Mengingat bahwa nilai F hitung (6,507) lebih tinggi dari F tabel (3,18) dan nilai signifikansi (0,003) lebih kecil dari 0,05, maka temuan ini memperlihatkan bahwasanya faktor stres kerja serta motivasi kerja secara bersamaan memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Jayamas.

Uji t

Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen. Selain itu, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021).

Tabel 12. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	7.357	2.331		3.157
	Streskerja X1	.177	.058	.444	3.069
	Motivasi_X2	.222	.071	.454	3.137
a. Dependent Variable: Kinerja Y					
Sumber: Data primer (2025)					

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil uji t, variabel Stres Kerja mempunyai nilai t hitung sejumlah 3,069, sementara nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) sejumlah 49 ialah 2,009. Nilai signifikansi yang didapat sejumlah 0,003, yang terletak di bawah ambang batas 0,05. Sebab nilai t hitung lebih besar dari t tabel serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, ditarik kesimpulan bahwasanya Stres Kerja memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Jayamas.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t juga mengindikasikan bahwasanya variable Motivasi Kerja memperoleh nilai t hitung sejumlah 3,137, yang lebih besar dari pada nilai t tabel yang berada di angka 2,009 pada tingkat signifikansi 5% ($df = 49$), dengan nilai signifikansi sejumlah 0,003. Mengingat t hitung lebih tinggi dari pada t tabel serta nilai signifikansinya di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwasanya Motivasi Kerja memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Jayamas.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Jayamas Kab. Sidoarjo.

Hasil dari pengujian hipotesis menggunakan uji t/parsial memperlihatkan bahwasanya variabel Stres Kerja mempunyai nilai t hitung mencapai 3,069, yang lebih tinggi daripada dengan t tabel sejumlah 2,009 pada tingkat signifikansi 5% ($df = 49$). Di samping itu, nilai signifikansi yang tertulis sejumlah 0,003 berada di bawah batas 0,05. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwasanya Stres Kerja memberi pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja para pekerja di CV. Jayamas. Dimana saat stres kerja dari karyawan meningkat maka kinerjanya akan meningkat, stres kerja yang meningkat tersebut biasanya terjadi mendapatkan pekerjaan dan mengharuskan karyawan untuk menyelesaikan tepat waktu dan sesuai dengan kebutuhan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dijalankan oleh Lestari et al., (2020), bahwa Stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Jayamas Kab. Sidoarjo.

Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sejumlah 3,137, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,009 pada derajat kebebasan (df) 49 serta tingkat

1386

signifikansi 5%. Selain itu, nilai signifikansi sejumlah 0,003 terletak di bawah batas signifikansi 0,05, yang memperlihatkan bahwasanya pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Oleh sebab itu, disimpulkan bahwasanya motivasi kerja memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Jayamas. Peningkatan motivasi yang timbul pada diri karyawan akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut, dimana dampak dari motivasi akan memberikan efek domino dan efek yang baik pada karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ummu Chultzum, (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga temuan penelitian mendukung hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Jayamas Kab. Sidoarjo.

Hasil uji Anova (uji F) menunjukkan bahwa nilai F hitung sejumlah 6,507, pada tingkat signifikansi 5%, lebih besar daripada nilai F tabel sejumlah 3,18, dan nilai signifikansi 0,003 juga di bawah batas 0,05. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa faktor stres kerja dan motivasi kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan di CV Jayamas. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,178, atau 17%, menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan motivasi dapat bertanggung jawab atas 17% dari kinerja karyawan. Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini termasuk beban kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa berbagai faktor kompleks mempengaruhi perilaku individu dan organisasi, yang sulit untuk dimodelkan secara menyeluruh.

Hasil dari penelitian ini relevan dengan penelitian yang telah dilaksanakan oleh Puspita & Oktariansyah, (2021) yang menunjukkan bahwasanya stres kerja dan motivasi secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan, sehingga memperkuat kesimpulan bahwasanya kedua variabel tersebut memiliki peran yang signifikan dalam menumbuhkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan diskusi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian tentang stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Jayamas Kabupaten Sidoarjo mencapai beberapa kesimpulan penting. Pertama, berdasarkan uji t, stres kerja berdampak

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Kedua, motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Ketiga, secara bersamaan, stres kerja dan motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, CV. Jayamas disarankan untuk mengelola stres kerja secara terstruktur agar tetap dalam batas, dengan memperbaiki lingkungan kerja dan menyesuaikan beban kerja sesuai kemampuan karyawan. Selain itu, perusahaan sebaiknya terus meningkatkan motivasi kerja melalui penghargaan yang adil, baik finansial maupun non-finansial. Selain itu, peneliti berikutnya sebaiknya memasukkan variabel tambahan yang relevan seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau tingkat beban kerja. Dengan demikian, hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh dan mendalam dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di CV. Jayamas.

DAFTAR PUSTAKA

- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*, 3(September), 224–234. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Lucky, R., Nur Falah, I., Pramudia, S., Ariska Lubis, Y., Yustisiwo, Y., & Ayu Sharhana, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 287–296. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39>
- Prasetyo, H. J. S. A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 922. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13433>

- Puspita, S., & Oktariansyah, O. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 171. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i2.3473>
- Rohman, M. S. (2024). *Ini Jumlah UMK Sidoarjo yang akan Berlaku Mulai Januari 2025*. Radar Sidoarjo. <https://radarsidoarjo.jawapos.com/kota-delta/amp/855446593/ini-jumlah-umk-sidoarjo-yang-akan-berlaku-mulai-januari-2025>
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu ...*, 2(2). <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1613>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Ummu Chultzum, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Driver Studi Kasus Pada CV Kurir-Kuriran di Samarinda. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 4(1), 56–79. <https://doi.org/10.36418/jist.v4i1.570>