

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SMART LAB INDONESIA TANGERANG

Uswatun Chasanah

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: uswatunc@unpam.ac.id

Lidia Maulida

Universitas Pamulang

Abstract. *This study aims to determine and see the effect of Job Stress and Work Motivation on Employee Performance both partially and simultaneously at PT. Smart Lab Indonesia Tangerang. The type of research used is quantitative research. The population in this study are employees of PT. Smart Lab Indonesia Tangerang, totaling 80 people, with the determination of the sample in this study using the saturated sample technique, namely by making the entire population a sample of this study, totaling 80 respondents.*

The data analysis technique in this study is using simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of correlation analysis, and hypothesis testing through T test and F test. The results of the partial hypothesis work stress variable (X1) obtained $t_{count} > t_{table}$ ($3.182 > 1.991$). This was also reinforced by a significance value of $0.002 < 0.05$. Thus work stress has a significant effect on employee performance. Statistical test of work motivation variable (X2) obtained $t_{count} > t_{table}$ ($3.148 > 1.991$). This was also strengthened by a significance value of $0.002 < 0.05$. Thus work motivation has a significant effect on employee performance. Based on the results of the simultaneous analysis, the value of $F_{count} > F_{table}$ or ($8.737 > 3.12$) is also strengthened by the significance probability value of $0.000 < 0.05$. So it can be said that work stress and work motivation have a significant effect simultaneously on employee performance. The result of the coefficient of determination is the number (R square) of 0.185.

Keywords: *Work Stress, Work Motivation, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan melihat pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Smart Lab Indonesia Tangerang. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Smart Lab Indonesia Tangerang yang berjumlah 80 orang dengan penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian ini berjumlah 80 responden.

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, serta uji hipotesis melalui uji T serta Uji F. Hasil hipotesis secara parsial variabel stres kerja (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,182 > 1,991$) hal tersebut diperkuat juga dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Dengan demikian stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji statistik variabel motivasi kerja (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,148 > 1,991$) hal tersebut diperkuat juga dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($8,737 > 3,12$) hal ini diperkuat juga dengan nilai probability signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka bisa dikatakan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Penyebab stres kerja 4 antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan yang lain antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja (Sinambela, 2016:472). Perusahaan harus mampu meminimalisir stres kerja pada karyawan, agar kinerja karyawan semakin tinggi. Di era globalisasi saat ini, persaingan dalam bidang ekonomi semakin ketat, membuat beberapa perusahaan berlomba dalam meningkatkan produktivitasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini mengharuskan para karyawan bekerja dalam sebuah tekanan untuk mencapai target perusahaan. Adanya beban kerja yang berlebih menimbulkan adanya stres kerja yang dialami beberapa karyawan. Apabila tidak segera diatasi, permasalahan tingkat stres kerja karyawan dapat berpengaruh pada kinerja yang berdampak pula pada pencapaian produktivitas perusahaan. Ada beberapa kriteria untuk menilai tinggi rendahnya stres kerja.

Motivasi kerja yang tinggi sangat berpengaruh pada prestasi kinerja karyawan yang mana sangat penting dalam keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sebaliknya, jika motivasi kerja menurun maka tingkat kinerja karyawan pun pasti akan turun. Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya (Ansory & Indrasari, 2018:259). Untuk meningkatkan motivasi kerja dalam proses manajemen hendaknya diperhatikan acuan-acuan mengenai pemberian pujian, pemuasan kebutuhan psikologis, penggunaan motivasi intrinsik, penguatan tindakan tindakan yang berhasil, upaya penjealaran motivasi kepada individu lainnya, pemahaman terhadap tujuan organisasi, penetapan tugas berdasarkan diri sendiri, dorongan dan pujian dari pihak luar, teknik dan prosedur manajerial yang bervariasi, minat-minat khusus staf, pengurangan kegiatan yang kurang diminati, hindari situasi kecemasan, pemanfaatan kecemasan, dan gejala frustrasi untuk meningkatkan pekerjaan, menghindari timbulnya demoralisasi 7 dalam pekerjaan, stabilisasi emosional bawahan, pendayagunaan tekanan kelompok secara efektif, pengembangan kreativitas (Rusmini, 2017:69-70).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka didapatkan rumusan masalah :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Smart Lab Indonesia Tangerang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Smart Lab Indonesia Tangerang?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Smart Lab Indonesia Tangerang?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Smart Lab Indonesia Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Smart Lab Indonesia Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Smart Lab Indonesia Tangerang.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Sebagai alat untuk mempraktikkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi perusahaan dan organisasi.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Abdullah (2014:3-4) “kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Darodjat (Dalam Nadia & Sholihati, 2017) Kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya. Menurut Rivai & Sagala (Dalam Amalia & Fakhri, 2016) “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja Menurut Asih (2018:4) Stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Sunyoto (Dalam Riandy, 2016) “stres merupakan konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang”. Dengan demikian stres dapat ditimbulkan dari perbedaan dalam merespon tanggapan dan lingkungan yang berbeda-beda. Menurut Syali (2017) Stres kerja yaitu segala sesuatu yang dialami oleh karyawan yang dimana mereka ada kesenjangan diantara fisik dan psikis sehingga orang yang mengalami stres kerja menjadi gugup. Stres kerja merupakan keadaan dimana terjadi perubahan pada seorang karyawan yang menyimpang dari hal-hal normal mereka sebelumnya sebagai akibat dari adanya suatu masalah yang sedang dihadapi oleh karyawan tersebut maupun adanya anomali dengan pekerjaan yang dijalani oleh karena adanya berbagai tuntutan yang terjadi (Akila, 2017).

Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja Menurut Murkodi dkk (2019:13) “motivasi adalah tentang bagaimana mengendalikan kekuatan/potensi dan potensi bawahan sehingga mereka dapat bekerja sama dengan baik dan berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan”. Motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan. Dalam lingkup organisasi, Motivasi kerja (work motivation) adalah tekanan psikologis dalam diri seseorang yang menentukan arah perilakunya dalam organisasi, tingkat usahanya, maupun tingkat ketahanannya dalam menghadapi hambatan-hambatan. Karyawan akan termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang baik apabila dia memperoleh imbalan (reward) yang memadai seperti bonus, penghargaan, ekstra cuti dan sebagainya (Supartha & Sintaasih, 2017:26).

Hipotesis

H01: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Smart Lab Indonesia Tangerang.

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Smart Lab Indonesia Tangerang.

H02 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Smart Lab Indonesia Tangerang.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Smart Lab Indonesia Tangerang.

H03 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Smart Lab Indonesia Tangerang.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Smart Lab Indonesia Tangerang.

METODOLOGI

Tempat Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Smart Lab Indonesia Ruko Boulevard Taman Tekno Blok E 10-11, Setu, Kota Tangerang.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan bulan November 2020 s/d Juni 2021.

Populasi

Menurut Sugiyono (2015: 61) mendefinisikan “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan PT. Smart Lab Indonesia Tangerang yang seluruh populasinya berjumlah 80 orang karyawan.

Sampel

Menurut Husain & Purnomo (Dalam Hardani dkk, 2020:362) Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling. Menurut Arikunto (2012:104) Sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel, jika jumlah populasi penelitian kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan teori di atas maka penulis mengambil sampel jenuh atau secara keseluruhan yaitu 80 orang karyawan dijadikan sampel untuk penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui pengamatan langsung ke tempat penelitian. Selain itu, data primer berupa wawancara dapat dilakukan apabila diperlukan untuk melengkapi informasi tentang objek penelitian. Data sekunder diperoleh dari instansi pemerintah yang terkait.

Analisis Data

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2016:274) Analisis koefisien korelasi untuk mengetahui tingkatan hubungan atau pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Persamaan Korelasi Pearson dinyatakan dalam rumus:

a. Korelasi Product Moment dengan simpangan rxy

Sumber: Sugiyono (2016:274) keterangan:

rxy : Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$: Jumlah perkalian X dengan Y $\sum X^2$: Kuadrat dari X $\sum Y^2$: Kuadrat dari Y

b. Korelasi Product Moment dengan Angka Kasar

Sumber: Sugiyono (2016:183)

Keterangan: rxy : Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$: Jumlah perkalian X dengan Y $\sum x^2$: Jumlah dari kuadrat dari X $\sum y^2$: Jumlah dari Kuadrat dari Y $(\sum x)^2$: Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan $(\sum y)^2$: Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan Untuk menginterpretasikan hasil analisis koefisien korelasi dapat berpedoman pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Interpretasi koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiono (2016:184)

Hubungan variabel independen secara parsial dengan variabel dependen, akan diuji dengan uji t (menguji signifikan korelasi *product moment*) dengan membandingkan *t tabel* dengan *t hitung*. Menurut Sugiyono (2016: 276) rumus yang digunakan dalam menguji hipotesis (Uji t) penelitian ini adalah:

$$t_1 = \frac{R\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}}$$

Keterangan:

t = probabilitas

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Regresi linier sederhana

Dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Stres Kerja/Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Analisis Regresi Linier Berganda

Dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi antara stres kerja dengan kinerja karyawan

b₂ = Koefisien regresi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

X₁ = Variabel independen pertama

X₂ = Variabel independen kedua

e = Variabel lain yang tidak diteliti (error disturbances)

Uji Hipotesis

- a. Uji Parsial (Uji-t)
- b. Uji Simultan (Uji-f)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan atau pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Adapun hasil analisis sebagai berikut:

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

Dari hasil tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,339 berada

Correlations			
		Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.339**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.339**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	80	80

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

Sumber : Hasil output SPSS 26, 2021

pada rentang interpretasi 0,20 – 0,399. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X1) memiliki tingkat hubungan yang “rendah” terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel

Dari hasil tabel di atas, diperoleh nilai

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.336**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.336**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	80	80

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

Sumber : Hasil output SPSS 26, 2021

koefisien korelasi sebesar 0,336 berada pada rentang interpretasi 0,20 – 0,399. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang “rendah” terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Stres Kerja (X1) dan Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,430 berada pada rentang interpretasi 0,40 – 0,599. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.430 ^a	.185	.164

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

Sumber : Hasil output SPSS 26, 2021

(X1) dan variabel motivasi kerja (X2) secara simultan memiliki tingkat hubungan yang “sedang” terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Analisis Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui atau menguji variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana penelitian ini memiliki tiga buah variabel, yaitu 2 variabel bebas (X1) dan (X2) dan satu variabel terikat (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linier sederhana dapat dilihat dari

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.034	2.368		18.593	.000
	Stres Kerja	.149	.047	.339	3.182	.002

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

kolom B, dimana kolom B tersebut nilai Constant sebesar 44,034 dan stres kerja sebesar 0,149. Maka persamaan linier sederhana variabel X1 terhadap Y dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 44,034 + 0,149 X$$

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.437	5.433		6.339	.000
	Motivasi Kerja	.322	.102	.336	3.148	.002

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linier sederhana dapat dilihat dari kolom B, dimana kolom B tersebut nilai Constant sebesar 34,437 dan motivasi kerja sebesar 0,322. Maka persamaan linier sederhana variabel X2 terhadap Y dalam

penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 34,437 + 0,322 X$$

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (Dalam Akila, 2017:92) menjelaskan bahwa analisis regresi ini bertujuan mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) dimana ketiga variabel tersebut Stres Kerja dan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linier sederhana dapat dilihat dari

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.583	5.353		5.900	.000
	Stres kerja	.121	.046	.276	2.612	.011
	Motivasi kerja	.261	.101	.272	2.573	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

kolom B, dimana kolom B tersebut nilai Constant sebesar 31,583, stres kerja sebesar 0,121 dan motivasi kerja sebesar 0,261. Maka persamaan linier berganda antara variabel stres kerja dan

Sumber : Hasil output SPSS 26, 2021

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 31,583 + 0,121X_1 + 0,261X_2$$

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Hasil Uji t stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 8. Hasil Uji t Variabel Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai thitung > ttabel (3,182 > 1,991) hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Tingkat signifikansi yang digunakan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.034	2.368		18.593	.000
	Stres Kerja	.149	.047	.339	3.182	.002

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber : Hasil output SPSS 26, 2021

dalam penelitian ini yaitu 5% ($\alpha = 0,05$) atau 5% : 2 = 2,5% (uji dua sisi) dengan membandingkan thitung dengan t tabel dengan kriteria berikut:

- a) Jika thitung > ttabel atau (sig) < 0,05 maka H01 ditolak dan H1 diterima (berpengaruh)
- b) Jika thitung < ttabel atau (sig) > 0,05 maka H1 ditolak dan H01 diterima (tidak berpengaruh)

Dari hasil tabel di atas maka dapat dikatakan H01 ditolak dan H1 diterima. Artinya, stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Smart Lab Indonesia Tangerang.

Hasil Uji t motivasi karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 9. Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai thitung > ttabel (3,148 > 1,991) hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Tingkat signifikansi yang

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.437	5.433		6.339	.000
	Motivasi Kerja	.322	.102	.336	3.148	.002

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber : Hasil output SPSS 26, 2021

digunakan dalam penelitian ini yaitu 5% ($\alpha = 0,05$) atau 5% : 2 = 2,5% (uji dua sisi) dengan membandingkan thitung dengan ttabel dengan kriteria berikut:

- a) Jika thitung > ttabel atau (sig) < 0,05 maka H02 ditolak dan H2 diterima (berpengaruh)
- b) Jika thitung < ttabel atau (sig) > 0,05 maka H2 ditolak dan H02 diterima (tidak berpengaruh)

Dari hasil tabel di atas, maka dapat dikatakan H02 ditolak dan H2 diterima. Artinya, motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Smart Lab Indonesia Tangerang.

c. Uji Simultan (Uji-f)

Hasil pengujian diperoleh dengan menggunakan fungsi analisa regresi pada SPSS versi 26, disajikan pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji F Variabel Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112,083	2	56,041	8,737	,000 ^b
	Residual	493,905	77	6,414		
	Total	605,988	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Stres kerja

Sumber : Hasil output SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel di atas, hasil Fhitung dibandingkan dengan Ftabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat signifikan level 5% atau dengan degree freedom = k (n-k-1) dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika Fhitung > Ftabel atau (sig) < 0,05 maka H03 ditolak dan H3 diterima (berpengaruh)
 - 2) Jika Fhitung < Ftabel atau (sig) > 0,05 maka H3 ditolak dan H03 diterima (tidak berpengaruh)
- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant),
 c. Motivasi kerja, Stres kerja

Dari tabel di atas, diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (8,737 > 3,12) hal ini diperkuat juga dengan nilai probability signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian H03 ditolak dan H3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Smart Lab Indonesia Tangerang.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil analisis secara parsial variabel independen Stres Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Smart Lab Indonesia Tangerang. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) yang mana diperoleh nilai thitung > ttabel (3,182 > 1,991) hal tersebut juga diperkuat dari hasil nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Dengan demikian H01 ditolak dan H1.
2. Berdasarkan dari hasil analisis secara parsial variabel independen Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Smart Lab Indonesia Tangerang. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji-t) yang mana diperoleh nilai thitung > ttabel (3,148 > 1,991) hal tersebut juga diperkuat dari hasil nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Dengan demikian H02 ditolak dan H2 diterima.
3. Berdasarkan dari hasil analisis secara simultan variabel independen Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada PT. smart Lab Indonesia Tangerang. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji-f) dimana diperoleh nilai Fhitung > Ftabel (8,737 > 3,12) hal tersebut diperkuat juga dengan nilai probability signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian H03 ditolak dan H3 diterima.

Saran

Perlunya pengelolaan stress kerja dan motivasi guna meningkatkan kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

___(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.

Kaswan. (2012). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu.

___(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

___(2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rfika Aditama, Bandung.

___(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_(2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

___ (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.