

**PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. NADYNE MEDIA TAMA JAKARTA SELATAN**

Citra Pebri Yanti
Universitas Pamulang
agatacitra99@gmail.com

Andri Priadi
Universitas Pamulang
dosen02160@unpam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and job stress on employee performance. This study employed quantitative research, employing a saturated sampling technique with 54 employees. Data collection involved primary and secondary data. The author employed multiple linear regression analysis for data analysis. The results indicate that: 1) Partially, there is a positive and significant effect between motivation and employee performance at PT Nadyne Media Tama. 2) Partially, there is a negative and significant effect between work stress and employee performance at PT Nadyne Media Tama, South Jakarta. 3) Simultaneously, there is a positive and significant effect between work motivation and job stress on employee performance at PT Nadyne Media Tama, South Jakarta.

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

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 54 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nadyne Media Tama 2) Secara parsial terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nadyne Media Tama Jakarta Selatan. 3) Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nadyne Media Tama Jakarta Selatan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kinerja Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang kompetitif dan dinamis, kinerja karyawan menjadi faktor krusial bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja dan Stres kerja merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal atau eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal, sementara stres kerja adalah respons psikologis dan fisiologis yang timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, akan tetapi jika karyawan tidak memiliki motivasi kerja hal ini akan menjadi penurunan kinerja. Sumber daya manusia dalam konteks motivasi kerja merujuk pada peran sumber daya manusia sebagai individu-individu yang bekerja di dalam organisasi, yang memiliki kebutuhan, motivasi dan aspirasi yang beragam, serta bagaimana manajemen sumber daya manusia berperan dalam memahami, mengelola dan memanfaatkan motivasi kerja tersebut untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dengan motivasi kerja mengacu pada karyawan atau tenaga kerja dalam perusahaan atau organisasi yang memiliki motivasi tersebut agar karyawan tetap berkinerja tinggi dan terlibat secara maksimal di tempat kerja. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya motivasi kerja dari pimpinan. Pimpinan yang selalu memberikan motivasi atau hal-hal yang baik untuk menunjang dan meningkatkan kinerjanya tanpa ada rasa seperti membebani pekerjaan dengan waktu yang terbatas, maka karyawan akan lebih bersemangat dan kinerja karyawan akan meningkat. Perihal beban kerja yang diberikan kepada karyawan seperti pemberian tugas kerja dengan batas waktu yang singkat, klien kerja yang tidak memberikan penjelasan dengan detail, pekerjaan yang melebihi porsi yang berlebihan atau posisi jabatan yang tidak sesuai dengan tugas yang telah dijanjikan di awal dan tim kerja yang tidak dapat diajak kerjasama dapat menimbulkan Stres kerja pada karyawan. Kinerja karyawan merupakan kemampuan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan melalui karyawan yang produktif dan efektif. Kinerja karyawan mencakup berbagai beberapa aspek termasuk produktivitas,

kualitas kerja, disiplin, kreativitas, dan kontribusi terhadap tujuan perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau organisasi sangat penting untuk memantau kinerja karyawan untuk mengetahui sejauh mana karyawan dapat memenuhi tuntutan dan memberikan kontribusi yang signifikan untuk suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Sutrisno (dalam Gamal, 2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Gilbert (dalam Prasetyo *et al*, 2023) mengatakan bahwa kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya, kinerja adalah hasil yang ditampilkan atau penampikan kerja seseorang karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas dan hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Dalam hal ini Gilbert menekankan bahwa kinerja bukan hanya tentang hasil kerja, tetapi juga tentang bagaimana seseorang mampu menjalankan tugasnya dalam mencapai hasil yang perusahaan atau organisasi rencanakan. Motivasi kerja merupakan suatu akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang akan di hadapi. Kinerja seorang karyawan tentunya sangat di pengaruhi dengan motivasi dan kemampuan kerja yang baik. Motivasi dan kemampuan kerja yang baik akan berguna untuk mencapai tujuan suatu perusahaan yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan karyawan untuk menimbulkan motivasi dalam melakukan pekerjaan. Stres kerja tentunya juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika hal ini terjadi pada karyawan maka harapan yang dituju perusahaan tidak akan tercapai. Dengan demikian, untuk mencapai tujuan perusahaan perlu menerapkan dan memperhatikan faktor tenaga kerja sehingga karyawan dapat dituntut untuk meningkatkan kinerjanya secara efektif. Stres kerja akan berdampak beban pikiran bagi karyawan, akan menjadi konflik antar karyawan, dan tugas yang berlebihan. Hal ini dapat menimbulkan tekanan dan desakan waktu serta kurangnya motivasi dukungan kelompok dan pimpinan, tidak adanya reward atas kerja keras karyawan sehingga karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, motivasi dan stres kerja akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi dan stres kerja yang baik akan memudahkan karyawan dalam mencapai

tujuan perusahaan. PT. Nadyne Media Tama merupakan perusahaan *marketing* yang berdasarkan teknologi digital yang sedang terus berkembang. Perusahaan ini telah berdiri sejak 2007, perusahaan ini beralamat di Jl. Benda Raya No.92 Cilandak-Jakarta Selatan. Penelitian ini diharapkan untuk memberikan pemahaman yang lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mengakibatkan motivasi dan stres kerja yang berkaitan dengan PT. Nadyne Media Tama. Hasil penelitian ini dapat membantu manajemen perusahaan untuk mengidentifikasi mana yang harus diperbaiki dan di butuhkan, sehingga perusahaan dapat mengambil tindakan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan meminimalisir terjadinya stres kerja pada karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan pada PT. Nadyne Media Tama bahwa pada tahun 2022-2023 adanya penurunan kinerja kerja karyawan yang menyebabkan motivasi kerja menurun dan tingginya tingkat stres kerja. Hal ini yang menjadi penyebabnya adalah tugas kerja yang overload dengan batasan waktu yang singkat dan tidak adanya reward yang didapatkan untuk karyawan. PT. Nadyne Media Tama juga belum menerapkan sepenuhnya apa itu fungsi dari motivasi kerja kepada karyawan-karyawannya seperti tidak adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi baik, kurangnya perhatian terhadap karyawan yang memiliki porsi kerja yang terlalu banyak, dan desakan penyelesaian tugas dengan batas waktu yang singkat. Hal ini dapat dikatakan motivasi kerja menurun maka akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Nadyne Media Tama ini dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Nadyne Media Tama Tahun 2021 - 2023

No	Unsur	Penilaian Kinerja (2021)	Penilaian Kinerja (2022)	Penilaian Kinerja (2023)
1	Kualitas	60	60	50
2	Kuantitas	63	55	60
3	Tepat Waktu	70	65	55
4	Efektivitas	73	70	50

5	Kemandirian	60	65	70
Rata-Rata		65,2	63	57

Sumber: HRD PT. Nadyne Media Tama

Tabel 2 Sistem Penilaian Kinerja Karyawan PT. Nadyne Media Tama Jakarta Selatan

Nilai	Keterangan
<60	Buruk
>60-70	Kurang Baik
>71-80	Baik
>81-100	Sangat Baik

Sumber: HRD PT. Nadyne Media Tama

Berdasarkan pada tabel 1, menunjukan hasil penilaian kinerja karyawan pada tahun 2021 memperoleh rata-rata 65,2% yang dikatakan kurang baik. Pada tahun 2022 mengalami penurunan dengan rata-rata 63% yang dapat dikatakan kurang baik, dan terjadi penurunan kembali pada tahun 2023 dengan rata-rata 57% yang dapat memasuki kategori buruk. Hal ini dapat dikatakan karena stres kerja yang tinggi dari kurangnya motivasi kerja yang optimal dalam tugas kerja yang diberikan terlalu overload dengan batasan waktu yang singkat. PT. Nadyne Media Tama harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, perusahaan juga harus memerhatikan faktor-faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu motivasi kerja. Menurut Hanafi *et al* (2018) motivasi merupakan sebuah keadaan sikap dan kejiwaan, mental manusia yang dapat memberi energi, memberikan dorongan pada kegiatan dan menyalurkan atau mengarah perilaku menuju pada arah mencapai kebutuhan yang mengurangi ketidakseimbangan atau memberi sebuah kepuasan”. Sedangkan, Emilia (2021) mengatakan bahwa motivasi ini memulai pergeseran energi yang terjadi dalam diri setiap orang. Perkembangan dari motivasi menyebabkan perubahan energik pada sistem neurofisiologis yang ada

dalam tubuh seseorang (walaupun motivasi ini muncul pada diri manusia). Motivasi juga dapat dicirikan oleh asal usul kasih sayang seseorang dan selera. Motivasi ini berkaitan dengan psikologis, emosi dan afeksi yang bisa menentukan tingkah laku seseorang. Selain itu, motivasi adalah tindakan. Reaksi terhadap tujuan yang dimana motivasi itu timbul pada diri sendiri namun dapat merangsang atau didorong oleh faktor lain dan tujuan ini berkaitan dengan masalah kebutuhan. Berdasarkan hasil data pra survei yang telah dilakukan penulis mengenai motivasi terdapat karyawan yang merasa tidak termotivasi untuk memiliki prestasi tinggi. Karena karyawan merasa dimanfaatkan jika memiliki skill yang tinggi dan mengakibatkan karyawan di PT. Nadyne Media Tama akan diberikan tugas overload dan tidak sesuai dengan jobdesk-nya. Selain, itu karyawan juga tidak terdorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dari orang lain. Hal ini dapat mempengaruhi turunnya kinerja pada karyawan. Karena ketidak adaannya dukungan atau reward untuk karyawan yang memiliki prestasi tinggi. Motivasi adalah suatu potensi yang ada di dalam diri manusia dan dapat dikembangkan dengan sendirinya atau terdapat kekuatan dari luar yang dapat imbalan moneter dan imbalan non moneter, hal ini dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara baik maupun buruk. Selain motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja. Maka, untuk itu perusahaan PT. Nadyne Media Tama harus memberikan dorongan yang positif dari atasan langsung serta memberikan apresiasi yang baik untuk karyawan yang berprestasi bukan saja memanfaatkan karyawan yang berprestasi untuk terus memiliki pekerjaan yang diberikan hingga karyawan tidak terbebani dengan tugas kerja yang berlebihan. Stres kerja dapat terjadi karena adanya banyak kemauan yang tinggi dari klien yang dapat menyebabkan peningkatan beban kerja karyawan yang merasa tertekan karena harus memenuhi dan menangani banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas serta memenuhi harapan yang klien inginkan, hal ini dapat menimbulkan stres jika karyawan merasa tidak mampu memenuhi ekspektasi tersebut. Selain itu, permintaan dan kemauan klien yang berubah-ubah atau tidak konsisten serta permintaan secara mendadak dengan batas waktu yang singkat dapat menciptakan tingkat kestressan kepada karyawan. Sedangkan

berdasarkan hasil data pra survei yang telah dilakukan penulis bahwa terdapat karyawan yang merasa stres dengan tugas yang diberikan secara mendadak dengan keterbatasan waktu yang singkat dan merasa tugas yang diberikan terlalu overload atau berlebihan yang tidak sesuai dengan perjanjian di awal sehingga terdapat karyawan PT. Nadyne Media Tama stres kerja. PT Nadyne Media Tama, perlu melakukan evaluasi terhadap beban kerja yang diberikan kepada karyawan untuk memastikan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawannya. Serta memperhatikan karyawan. Menurut Wahyuningtyas & Munauwaroh (2022) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Dalam konteks penelitian ini, fokus diberikan pada pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana motivasi kerja dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Nadyne Media Tama Jakarta Selatan dan memahami pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dan praktisi sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

TELAAH LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Kasmir (2018) kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja dan upaya kerja yang telah di raih dalam menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu tertentu. Meningkatnya kinerja seseorang (*individual performance*) akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

perusahaan karena keduanya memiliki hubungan yang erat. Sedangkan menurut Afandi (2018) Kinerja karyawan ialah suatu hasil yang diterima oleh individu maupun kelompok orang dalam suatu perusahaan dengan wewenang serta tanggung jawab yang diberikan dalam upaya pencapaian tujuan serta tidak melanggar hukum yang telah ditentukan”. dan menurut menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (dalam Safitri, 2016) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu :

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkatan aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang diberikan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4. Efektivitas, merupakan tingkatan penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
5. Kemandirian, merupakan tingkatan seseorang karyawan yang nantinya akan menjalankan tugas kerjanya

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah proses psikologis yang disebabkan oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam dan dari luar diri seseorang. Dengan demikian, motivasi kerja memungkinkan seseorang untuk melakukan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan, sebagai hasilnya, mencapai tujuan atau target perusahaan.

“Motivasi adalah hal yang mendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja, dan motivasi berkaitan erat dengan performa seorang karyawan,” kata Sudaryo (2018). Selanjutnya menurut Busro (2018) mengatakan “motivasi adalah kebutuhan akan kekuatan seseorang untuk bertahan dalam pekerjaan”. Namun, menurut Mirza (2021), Jika motivasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Faktor pendorong kinerja individu untuk berkerja lebih baik lagi yaitu adanya motivasi. Motivasi merupakan pendorong dari dalam individu yang menunjukkan minatnya dalam bekerja, rasa puas serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dijalankan." Perilaku individu seringkali dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi sangat penting untuk diperhatikan karena memberi karyawan motivasi untuk melakukan tugas dengan lebih baik dan mencapai hasil kerja yang memuaskan. Tanpa motivasi yang baik, karyawan tidak dapat melakukan tugas dengan baik, yang mengakibatkan hasil kerja yang tidak memuaskan.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2019) ada beberapa indikator motivasi antara lain:

1. Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi Kerja
Melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Peluang Untuk Maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan Atas Kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan Yang Menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan dibidangnya.

Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi tegang yang memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang, yang pada gilirannya memengaruhi kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan kerja dan pekerjaan mereka. Dengan kata lain, gejala negatif

yang ditunjukkan oleh karyawan yang mengalami stres kerja akan berdampak pada kinerja mereka. Menurut Massie, Areros, & Rumawas (2018) “Stres adalah kondisi dinamis dimana individu dihadapkan dengan peluang, hambatan atau tuntutan terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dianggap tidak pasti tetapi penting”. Menurut Kristanti & Pangastuti (2019) Stres adalah suatu kondisi yang dinamis ada didalam seorang individu di konfrontasikan pada suatu peluang, tuntutan, kendala, yang dikaitkan dengan apa yang dihasilkan dan sangat diinginkan di persepsikan sebagai tidak pasti pentingnya, sedangkan menurut Spielbreg (2018) mengatakan stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek dalam lingkungan atau suatu stimulasi yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang

Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Festinahati, 2021) mengatakan bahwa indikator stres kerja, diantara lainnya :

1. **Beban Kerja**

Beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seseorang karyawan dalam waktu yang telah ditentukan. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan karyawan mengalami Stres kerja

2. **Sikap Pimpinan**

Perilaku seorang pemimpin dengan bawahannya, sikap pimpinan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawannya

3. **Peralatan Kerja**

Semua alat, baik fisik maupun digital, yang digunakan untuk membantu menyelesaikan tugas pekerjaan secara efektif dan efisien.

4. **Kondisi Lingkungan Kerja**

Keadaan fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, kesehatan dan kinerja karyawan.

5. **Suatu Pekerjaan dan Karir**

Kedudukan seorang karyawan didalam perusahaan

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Tempat penelitian yang dilakukan oleh penulis berlokasi di Jalan Benda No 92, RT 2 RW 4, Cilandak Timur, Pasar Minggu, Jakarta Selatan 12510. Menurut Gravetter dan Wallnau (2016), populasi adalah kumpulan semua orang yang terlibat dalam studi tertentu. Ini menunjukkan bahwa semua orang yang akan diteliti dianggap sebagai populasi. Namun, istilah "individu" tidak harus hanya mengacu pada manusia dalam definisi tersebut. Anggota populasi dapat berupa manusia (individu, subjek), seperti populasi orang di perguruan tinggi; atau bukan manusia (objek), seperti populasi tikus, perusahaan, atau komponen mobil yang dibuat di pabrik. Dalam kasus penelitian ini, populasi PT Nadyne Media Tama terdiri dari 54 pekerja. Jika populasi relatif kecil maka metode Sensus yang melibatkan seluruh populasi adalah istilah lain dengan menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah sampel yang sudah maksimum, bersama dengan jumlah yang tidak akan mengubah keterwakilan. Dengan demikian, peneliti ini menggunakan seluruh staf PT Nadyne Media Tama, yang berjumlah 54 orang. Regresi linier berganda merupakan teknik statistik yang menggunakan beberapa variabel penjelas untuk memprediksi hasil dari variabel terikat. Adapun rumus regresi linier yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Kerja Karyawan
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien Regresi Motivasi Kerja
- b₂ = Koefisien Regresi Stres Kerja
- X₁ = Motivasi Kerja
- X₂ = Stres Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3 Hasil Persamaan Regresi Berganda

<i>Unstandardized Coefficients</i>				<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	4.187	4.680		.895	.375
	Motivasi Kerja	.857	.097	.784	8.834	.001
	Stres Kerja	.072	.082	.079	.885	.380

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi 29

Tabel diatas pada kolom *Unstadardized Coefficients* dapat membantu untuk membuat fungsi persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4.187 + 0.857 + 0.072$$

Berdasarkan hasil data persamaan regresi pada tabel diatas dapat dijabarkan bahwa nilai a atau disebut juga intercept adalah konstanta yang memiliki nilai 4.187, yang dapat disimpulkan bahwa nilai dari variabel motivasi kerja dan stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan sama dengan nol ($Y=0$), diartikan variabel kinerja karyawan sebesar 4.187. Nilai b atau disebut juga slope pada variabel motivasi kerja memiliki nilai 0.857 yang dapat dikatakan bahwa nilai partisipan pada variabel kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0.857 artinya asumsi dengan variabel lain tetap sama. Nilai b atau disebut juga slope pada variabel stres kerja sebesar 0.072 dinyatakan naik 1% maka nilai stres kerja serta nilai partisipan variabel stres kerja bertambah menjadi 0.072 dengan berasumsi variabel lain tetap sama.

Tabel 4 Hasil Uji T Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	6.553	3.834		1.709	.093
	Motivasi Kerja	.845	.096	.774	8.813	<.001

a. *Dependent Variable:* Kinerja karyawan

Sumber : SPSS Versi 29

Tabel diatas menjelaskan bahwa terdapat nilai t hitung sebesar $8.813 > 1.675$ dan pada nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar <0.001 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $<0.001 < 0.05$ yang dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Nadyne Media Tama

Tabel 5 Hasil Uji T Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	40.446	3.544		11.415	<.001
	Stres Kerja	-.023	.127	-.025	-.181	.857

a. *Dependent Variable:* Kinerja karyawan

Sumber : SPSS Versi 29

Tabel diatas menjelaskan bahwa terdapat nilai t hitung sebesar $0.181 > 1.675$ dan pada

nilai signifikansi variabel stres kerja sebesar 0.857 nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0.05 atau $-0.181 > 0.05$ yang dapat diartikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Nadyne Media Tama

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1858.318	2	929.159	39.060	< .001 ^b
	Residual	1213.182	51	23.788		
	Total	3071.500	53			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber : SPSS Versi 29

Tabel diatas menjelaskan bahwa pada nilai f hitung sebesar 39.060 dan pada nilai signifikansi sebesar <0.001 . Karena pada f hitung $> f$ tabel ($39.060 > 3.179$) dan pada nilai signifikansi <0.05 ($0.001 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja dan stres kerja bersama sama atau dapat disebut simultan yang berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil yang didapatkan melalui uji regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi dan uji koefisien determinasi serta uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa dari uji regresi linear sederhana didapatkan nilai konstanta dari variabel kinerja karyawan yaitu sebanyak 6.553 dan nilai dari variabel motivasi kerja memiliki nilai rata - rata 0.845 yang dapat dikatakan positif . Dari nilai koefisien korelasi menghasilkan nilai sebanyak 0.774 yang dimaknai nilai tersebut berada di interval 0.60 – 0.799 yang menyatakan nilai dari variabel keduanya memiliki tingkat hubungan yang kuat. Serta dari uji koefisien determinasi ditemukan *R Square* sebesar 0.559 yang menunjukan besar

variasi dalam data sekitar 55,9%. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 55,9% dan untuk nilai R sebesar 0.774 yang diartikan bahwa hubungan antara variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan variabel independen yaitu motivasi kerja mempunyai hubungan linear yang cukup kuat. Serta dari uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar $8.813 > 1.675$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $< 0.001 < 0.005$ yang dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Nadyne Media Tama. Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Ade Tri Putra pada tahun 2018 Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagaiian keuangan di kota Bengkulu dengan hasil penelitiannya menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil yang didapatkan melalui uji regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi dan uji koefisien determinasi serta uji hipotensi dapat disimpulkan bahwa dari uji regresi linear sedarhana didapatkan nilai konstanta dari variabel kinerja karyawan yaitu sebanyak 40.446 dan nilai dari variabel stres kerja memiliki nilai rata - rata 0.023 yang dapat dikatakan positif . Dari nilai koefisien korelasi *pearson* (r) menghasilkan nilai sebanyak -0.025 yang dimaknai nilai tersebut korelasi negatif yang sangat lemah, selain itu nilai signifikansi yang tercantum dalam tabel uji korelasi merupakan p – value sebesar 0.857. Nilai tersebut > 0.05 yang dapat diindikasikan bahwa korelasi antara stres kerja dengan kinerja karyawan tidak signifikan secara statistik. Serta dari uji koefisien determinasi ditemukan R Square sebesar 0.001 yang menunjukkan besar variasi dalam data sekitar 0.01%. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel stres kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.1% dan untuk nilai R sebesar 0.025 yang diartikan bahwa hubungan antara variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan variabel independen yaitu stres kerja mempunyai hubungan linear yang signifikan sangat lemah. Serta dari uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar $-.181 > 0.05$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $< 0.001 < 0.005$ yang dapat

diartikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Nadyne Media Tama. Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Sunarsih pada tahun 2022 Pengaruh motivasi, stres kerja, desain pekerjaan, dan divisi terhadap kinerja karyawan PT. Lingkar Organik Indonesia dengan hasil penelitiannya menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif pada karyawan PT. Lingkar Organic Indonesia.

Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil yang didapatkan melalui uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi serta uji hipotesis simultan (Uji F) dapat disimpulkan bahwa dari uji regresi linear sederhana didapatkan nilai konstanta motivasi kerja stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan memiliki nilai konstanta 4.187 dan untuk nilai rata-rata dari variabel motivasi kerja menghasilkan nilai sebanyak 0.857 yang dimaknai yang dapat dikatakan bahwa nilai partisipan pada variabel kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0.857 artinya asumsi dengan variabel lain tetap sama. Dan untuk nilai rata – rata dari variabel stres kerja sebesar 0.072 dinyatakan naik 1% maka nilai stres kerja serta nilai partisipan variabel stres kerja bertambah menjadi 0.072 dengan berasumsi variabel lain tetap sama. Serta dari uji koefisien determinasi ditemukan R Square sebesar 0.605 yang menunjukkan besar variasi dalam data sekitar 60.5%, dan nilai R sebesar 0.778 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan variabel independen yaitu motivasi kerja dan stres kerja mempunyai kekuatan hubungan linear yang cukup kuat. Untuk uji hipotesis simulat (Uji F) pada nilai f hitung sebesar 39.060 dan pada nilai signifikansi sebesar <0.001 . Karena pada f hitung $> f$ tabel ($39.060 > 3.21$) dan pada nilai signifikansi <0.05 ($0.001 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja dan stres kerja. Bersama sama atau dapat disebut simultan yang berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Nadyne Media Tama. Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Dyanto pada tahun 2022 Pengaruh motivasi, komunikasi, stres kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bravo Engineering Batam dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan stres kerja secara

parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil – hasil yang telah diujikan terkait Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Nadyne Media Tama Jakarta Selatan, dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada karyawan PT Nadyne Media Tama. Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan stres kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Nadyne Media Tama. Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan berikut adalah saran yang dapat diberikan kepada PT Nadyne Media Tama bahwa perusahaan disarankan untuk meningkatkan pemberian apresiasi yang dapat meningkatkan semangat kerja pada karyawan. Dengan pendekatan antara atasan dengan bawahan untuk memberikan pujian, penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan tepat waktu dan baik agar karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja. PT. Nadyne Media Tama Jakarta Selatan disarankan untuk melakukan evaluasi rutin terhadap peran dan tanggung jawab karyawan, dengan begitu dapat memastikan bahwa karyawan pada PT. Nadyne Media Tama memiliki kejelasan tentang peran dan tanggung jawab mereka yang nantinya akan mendukung peningkatan mutu kerja dan kinerja secara keseluruhan. PT. Nadyne Media Tama Jakarta Selatan disarankan untuk melakukan peningkatan pengawasan dan supervisi, dengan begitu pekerjaan yang dilakukan akan terarah dan konsisten serta atasan harus mengawasi proses kerja karyawan, umpan balik secara teratur dan memberikan bimbingan saat diperlukan. Berdasarkan hal ini akan mendukung peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan dan mencapai tujuan dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Pekanbaru: Zana Publishing.

- Ginting, H., Supawanhar, S., Gustini., R (2023). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Di Kantor Kelurahan Panorama. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Vol 11 No.1*
- Hasanah, F & Dewi, F, A (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan). *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi Vol 1 No.5*
- Iskandar, D & Yusnandar, W (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora. Vol. 1. No. 1.*
- Kurniawan, I, S & Purwanito, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan Vol 11 No.4*
- Syatoto, I & Kambae, A . (2022) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT AK, Tbk. *Jurnal Disrupsi Bisnis Vol 5 No.4*
- Lawren, C & Ekawati, S. (2023) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan Vol 5 No.1*
- Mahyadi, Mahyadi, and Helmi Buyung Aulia Safrizal (2023). Gaya kepemimpinan Transformasi terhadap kinerja Karyawan: A Literatur Review. *Public Service and Governance Journal Vol 4 No.1*
- Putri et al (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi Vol 5 No.2 (2023): 99- 110.*
- Prasetyo, B, Nurani, Marlana, & Janah, R (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat “Ngunut Arta” Tulungagung). *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol 8 No.2*

Sulistiani, I, & Syahrinullah. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Ekspedisi J&T Sampit. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Vol 2 No.1*

Hana, H, S, P, Trirahayu, D & Hendratni, T, W (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila Vol.3 No.1*