

## PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KHARISMA SENTOSA SURABAYA

**Putri Sangrila**

*putrishangrilla45@gmail.com*

**Pontjo Bambang Mahargiono**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

### ABSTRACT

*Phenomena that occurred in the employees of human resources at PT. Kharisma Sentosa Surabaya is one of the important issues within a company. They drive all the company's operational activities. These employee attitudes are known as job satisfaction, stress, and frustration caused by work, environment, needs, and so on. This research aimed to find out and analyze the effect of work motivation, work stress, and work satisfaction on the employees' performance of PT. Kharisma Sentosa Surabaya. The research was quantitative. Furthermore, the population was 70 employees of PT. Kharisma Sentosa Surabaya. The data were primary. Moreover, the instrument in the data collection technique was a questionnaire. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regressions. The result showed that: (1) work motivation had a positive effect on the employees' performance of PT. Kharisma Sentosa Surabaya; (2) work stress had a positive effect on the employees' performance of PT. Kharisma Sentosa Surabaya; and (3) work satisfaction had a positive effect on the employees' performance of PT. Kharisma Sentosa Surabaya.*

*Keywords: Work Motivation, Work Stress, Work Satisfaction, Employees' Performance*

### ABSTRAK

Fenomena yang dialami karyawan PT. Kharisma Sentosa Surabaya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia karyawan adalah sebuah topik pembahasan penting dalam tubuh sebuah perusahaan. Dimana karyawan merupakan roda penggerak seluruh kegiatan operasional perusahaan. Sikap-sikap karyawan ini dikenal sebagai kepuasan kerja, stres, dan frustrasi yang di timbulkan oleh pekerjaan, lingkungan, kebutuhan dan lain sebagainya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Sentosa Surabaya. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 70 orang dari karyawan PT. Kharisma Sentosa Surabaya. Selain itu, datanya bersifat primer dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen dalam teknik pengumpulan data. Selanjutnya, hasil dari kuesioner dianalisis dengan regresi linier berganda sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan sebagai berikut: (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Sentosa Surabaya; (2) Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Sentosa Surabaya; (3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Sentosa Surabaya. Kata kunci : Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Tidak dapat dipungkiri bahwa kemampuan bersaing suatu perusahaan baik yang bergerak dibidang produksi barang maupun jasa di era globalisasi saat ini hanya melalui SDM yang memiliki kinerja yang handal. Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia karyawan adalah sebuah topik pembahasan penting dalam tubuh sebuah perusahaan. Dimana karyawan merupakan roda penggerak seluruh kegiatan operasional perusahaan. Oleh sebab itu jika perusahaan dengan fasilitas yang mumpuni dan visioner sekalipun tidak akan bergerak tanpa memiliki karyawan yang kompeten dan berintegritas tinggi.

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi peran dari karyawan merupakan aspek yang sangat penting untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana, serta pengendali yang selalu memiliki peran aktif dalam mewujudkan tujuan sebuah industri. Akan tetapi karyawan juga memiliki sifat, pemikiran, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap apa yang dikerjakannya. Sebuah sikap ini akan

menjadi penentu prestasi kerja, dedikasi, dan integritas dalam pekerjaan yang di bebaskan kepadanya. Sikap-sikap karyawan ini dikenal sebagai kepuasan kerja, stress, dan frustrasi yang di timbulkan oleh pekerjaan, lingkungan, kebutuhan dan lain sebagainya. Di sisi lain, stres kerja dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja mereka dan kepuasan kerja. Beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial di tempat kerja, agar dapat bekerja secara produktif dan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang bekerja keras, memberikan kesempatan untuk pengembangan karir, dan juga memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan dan tekanan untuk mencapai target kerja yang tinggi adalah beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres kerja.

Dalam konteks ini, perusahaan perlu memperhatikan motivasi dan stres kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan agar dapat bekerja secara produktif dan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang bekerja keras, memberikan kesempatan untuk pengembangan karir, dan juga memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan, serta meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung lebih bersemangat dalam melakukan tugas-tugas mereka dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Motivasi dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan faktor-faktor motivasi dan stres kerja dalam merancang program pengembangan karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Seperti yang kita ketahui stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang tentunya akan mempengaruhi rasa emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres adalah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Sebagian stres bisa bersifat positif dan sebagian lagi negatif. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja dikota besar. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu ditempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stress menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari. Fahmi (2016:214) mendefinisikan bahwa "Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya." "Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang".

Beban kerja yang semakin berat, semakin banyak yang harus dipenuhi, tingkat penghasilan yang tak sejalan dan sepadan dengan biaya hidup, persaingan yang ketat serta banyak munculnya pesaing yang lebih kompeten, menjadi ancaman bagi para karyawan yang sering dihadapkan dengan berbagai masalah dala sebuah perusahaan. Dimana kemungkinan

untuk terjadinya tekanan stress sangat tinggi. Terjadinya banyak polemic yang ada kita diharuskan untuk melihat bahwa perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa berprestasi dalam segala kondisi.

Menurut Sutrisno (2017) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Perusahaan PT Kharisma Sentosa berpusat di kota Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan yang terkenal di Surabaya yang berfokus pada bidang transportasi dan otomotif seperti mobil penumpang dan sparepart onderdil kendaraan. PT Kharisma Sentosa didirikan pada tahun 2011 dan dalam beberapa tahun mulai membuka cabang di beberapa kota seperti Bandung, Denpasar, Makassar, Manado, Kendari, Ternate, Palu, dan Ambon. PT. Kharisma Sentosa berada di bawah naungan PT. Astra Daihatsu Motor (ADM) yang menjual beberapa produk mobil contohnya xenia, terios, luxio, ayla, sigra, sirion, grandmax, pick up dan yang terbaru rocky. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan perusahaan tersebut diperoleh informasi bahwa mereka setiap 1 bulan sekali karyawan melakukan laporan capaian kerja dengan menggunakan form laporan yang sudah diberikan yang bertujuan untuk mengetahui kekurangan maupun kelebihan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil dari laporan capaian kerja karyawan dibuat dalam bentuk daftar table penilaian kerja sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Target dan realisasi penjualan mobil daihatsu PT. Kharisma Sentosa Bulan Januari s/d Desember 2022**

| Bulan     | Target (unit) | Realisasi (unit) | Persentase |
|-----------|---------------|------------------|------------|
| Januari   | 543           | 352              | 65%        |
| Februari  | 521           | 463              | 89%        |
| Maret     | 597           | 521              | 87%        |
| April     | 648           | 497              | 77%        |
| Mei       | 478           | 368              | 77%        |
| Juni      | 554           | 541              | 98%        |
| Juli      | 718           | 496              | 69%        |
| Agustus   | 743           | 566              | 76%        |
| September | 764           | 588              | 77%        |
| Oktober   | 745           | 557              | 75%        |
| November  | 770           | 612              | 79%        |
| Desember  | 820           | 742              | 90%        |

Sumber : Data Sekunder, diolah 2024

Hasil fenomena yang saya dapat dari PT. Kharisma Sentosa Surabaya dapat saya simpulkan sebagai berikut: (1). Kinerja karyawan bagian pada PT. Kharisma Sentosa Surabaya belum bisa dikatakan maksimal menurut hasil wawancara penulis bersama leader marketing kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya memuaskan, terlihat dari tujuan perusahaan yang diinginkan belum berjalan dengan semestinya ditandai dengan kuantitas yang belum sesuai dengan target yang telah ditentukan, ketepatan waktu terkait dengan hal ini masih adanya keterlambatan dalam pengiriman unit barang kepada konsumen. (2). PT. Kharisma Sentosa Surabaya dilihat dari faktor motivasi dengan indikator kondisi kerja yang masih kurang baik serta ruangan yang padat membuat karyawan merasa kurang nyaman, fasilitas juga menjadi pengaruh seperti kurangnya pendingin ruangan, kurangnya penerangan yang menyebabkan arah perilaku

karyawan yang kurang baik ditandai dengan keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan belum sepenuhnya terlaksanakan dilihat dari penjualan yang sering kali tidak mencapai target perusahaan, prestasi kerja menjadi masalah karena banyak karyawan yang belum mencapai target yang ditentukan perusahaan hal tersebut yang menjadikan karyawan sulit meraih prestasi kerja. (3). Dalam hal kepuasan kerja pada PT. Kharisma Sentosa Surabaya belum tercapai, masih adanya jarak hubungan kerja antara karyawan terutama karyawan baru dan karyawan lama sehingga membuat suasa ditempat kerja kurang menyenangkan dan rekan kerja yang sulit diajak bekerja sama, selain itu masih kurangnya motivasi dan arahan karyawan yang diberikan atasan untuk dapat memberikan pencapaian yang lebih baik kedepannya dan kesempatan untuk promosi jabatan sangat jarang sekali terjadi, kesempatan promosi jabatan terbilang terbatas berdasarkan penilaian manajemen. Dengan mempertimbangkan latar belakang fenomena dan gap penelitian yang telah dijelaskan di atas. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kharisma Sentosa Surabaya".

## TINJAUAN TEORITIS

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2013:23) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai faktor, termasuk produktivitas, efisiensi, kualitas kerja, inisiatif, kerjasama tim, keterampilan interpersonal, dan pencapaian target atau indikator kinerja yang relevan dengan pekerjaan mereka. Kinerja karyawan dalam penelitian ini dibentuk oleh 5 (lima) indikator merujuk pada pada Robbins (2016:260) yang terdiri dari : a). Kualitas Pekerjaan, b). Kuantitas Pekerjaan c). Ketepatan Waktu d). Efektifitas, dan e). Kemandirian.

### Motivasi

Menurut Kadarisman (2013:276) menyatakan bahwa motivasi kerja bukan saja harus tumbuh didalam diri setiap pegawai itu, tetapi juga bagaimana kemampuan pimpinan dari organisasi itu menumbuhkan atau menstimulasi agar dorongan semangat itu tumbuh dan berkembang di kalangan dengan baik dikalangan para pegawai, maka diharapkan para pegawai mau dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh semangat dan kegairahan. Menurut Maslow dalam Robbins (2015:22) menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja seseorang adalah kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*), kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*), kebutuhan sosial (*Social Needs*), kebutuhan akan penghargaan (*Appreciation Needs*), kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization Needs*).

### Stres Kerja

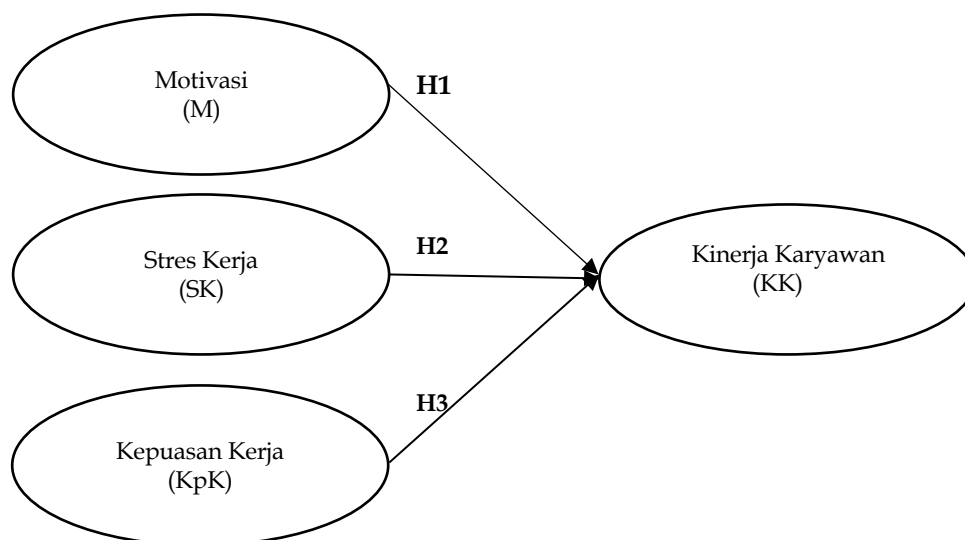
Menurut Triatna (2015:139), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis. Perilaku karyawan yang menyimpang dalam bekerja merupakan salah satu bentuk stres kerja. Menurut Robbins (2017:87) mengemukakan bahwa indikator yang digunakan dalam mengukur stres kerja, yaitu: a). Beban kerja, b). Sikap Pimpinan, c). Peralatan kerja, d). Kondisi lingkungan kerja, dan e). Suatu Pekerjaan dan karir.

### Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2015:119) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja adalah sebuah sikap karyawan pada pekerjaan yang berhubungan

dengan situasi, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima, dan beberapa hal yang menyangkut dengan faktor fisik dan psikologis. Menurut Widodo (2015:121) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap pengawasan, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja.

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Daft, 2010:373). Kasmir (2016:190) menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada penelitian Apriani dan Hartoyo (2012) menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

H1: Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

#### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan ini muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan secara individu maupun tempat ia bekerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada serta menjadikan kinerja cenderung rendah. Apabila stres menjadi terlalu besar maka kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka akan menyebabkan kinerja yang menurun. Sebaliknya semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Subroto, (2017), Massie *et al.*, 2018) dan Iswari dan Pradhanawati, (2018) dengan semua hasil penelitian masing-masing menunjukkan bahwa adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

H2: Stres Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja adalah evaluasi positif atau perasaan positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Kinerja, di sisi lain, mengacu pada hasil kerja dan pencapaian individu atau kelompok dalam mencapai tujuan kerja. Perasaan puas dalam berkerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, Jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas dan sepadan dengan pekerjaannya, karyawan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fadhil (2018) dan Sari (2018) kepuasan kerja mempunyai hasil positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian Kristine (2017) kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### **Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian Apriani dan Hartoyo (2012) menyatakan bahawa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Subroto, (2017), Massie *et al.*, (2018) dan Iswari dan Pradhanawati, (2018) dengan semua hasil penelitian masing-masing menunjukkan bahwa adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Fadhil (2018) dan Sari (2018) kepuasan kerja mempunyai hasil positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian Kristine (2017) kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang akan diterapkan dalam studi ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan *explanatory research* adalah suatu metode penelitian yang menjelaskan kedudukan dari variabel-variabel yang akan diteliti serta menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Menurut Sugiyono (2016:8) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berdasarkan kepada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian**

Populasi menurut Sugiyono (2016:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas dua bagian yaitu obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh seorang peneliti sebagai tempat untuk dipelajari kemudian disimpulkan Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan PT. Kharisma Sentosa Surabaya yang masih aktif dan bekerja secara terus menerus lebih dari dua tahun yang berjumlah 70 orang karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya di gunakan sebagai sampel (Sugiono 2017:61). Penggunaan teknik sampling jenuh didasarkan karena obyek yang akan di teliti mempunyai jumlah populasi kurang dari 100 responden, sehigga penelitian ini menggunakan metode survey atau *complete anomeration* yaitu menyertakan semua anggota populasi yang berada di Perusahaan PT. Kharisma Sentosa Surabaya.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada responden dengan jumlah opsi yang telah ditentukan, responden di minta unruk memilih opsi yang sudah di sediakan sesuai dengan persepsi mereka. Kuesioner akan dijadikan alat sebagai alat pengumpulan data utama dikarenakan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:142) mengatakan bahwa “angket atau kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan kepada responden untuk dijawab.

## **Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data subyek yaitu berupa sikap atau tanggapan yang diberikan responden melalui jawaban pada kuesioner (angket penelitian). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari hasil pengisian (jawaban) kuesioner oleh responden, Menurut Sugiyono (2016:142) mengatakan bahwa “angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Responden yang dimaksud yaitu seluruh karyawan perusahaan PT. Kharisma Sentosa Surabaya

## **Definisi Operasional Variabel**

### **Motivasi (MK)**

Motivasi kerja dalam penelitian ini yaitu dorongan dari dalam diri karyawan PT. Kharisma Sentosa Surabaya untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Maslow dalam Robbins (2015:22) menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja seseorang adalah kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*), kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*), kebutuhan sosial (*Social Needs*), kebutuhan akan penghargaan (*Appreciation Needs*), kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization Needs*).

### **Stres Kerja (SK)**

Stres kerja adalah keadaan tegang yang menimbulkan ketidakseimbangan pada diri karyawan PT. Kharisma Sentosa Surabaya, baik secara fisik maupun psikis. Menurut Robbins (2017:87) mengemukakan bahwa indikator yang digunakan dalam mengukur stres kerja, yaitu: a). Beban kerja, b). Sikap Pimpinan, c). Peralatan kerja, d). Kondisi lingkungan kerja, dan e). Suatu Pekerjaan dan karir.

### **Kepuasan Kerja (KK)**

Kepuasan kerja dalam penelitian ini yaitu perasaan positif karyawan PT. Kharisma Sentosa Surabaya pada suatu pekerjaan, berupa dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Menurut Widodo (2015:121) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap pengawasan, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja.

### **Kinerja Karyawan (KKr)**

Kinerja karyawan adalah tingkat kemampuan karyawan PT. Kharisma Sentosa Surabaya untuk menyelesaikan pekerjaannya baik dalam jumlah maupun mutu kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan dalam penelitian ini dibentuk oleh 5 (lima) indikator merujuk pada pada Robbins (2016:260) yang terdiri dari : a). Kualitas Pekerjaan, b). Kuantitas Pekerjaan c). Ketepatan Waktu d). Efektifitas, dan e). Kemandirian.

## **Teknik Analisis Data**

### **Analisis Statistik Deskriptif**

Menurut Ghozali (2018:19) statistik deskriptif merupakan teknik analisis yang menggambarkan atau mendeskripsikan data penelitian melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), standar deviasi, sum, range, kurtosis, dan kemiringan distribusi. Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran fenomena terkait variabel penelitian melalui data yang telah dikumpulkan. Jadi, tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk meneliti dengan cara mendeskripsikan data yang sudah di kumpulkan sebelumnya.

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018: 125) uji validitas adalah penentuan antara data yang benar-benar terjadi pada objek dan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk menentukan kelayakan item kolom yang ditampilkan adalah kolom Total korelasi untuk item yang tepat pada tabel Total Item Statistik hasil pengolahan data menggunakan *Program Statistical Program for Social Sciences* (SPSS). Kriteria penilaian untuk uji kelayakan adalah sebagai berikut: a). Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item kuisisioner tersebut valid, b). Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item kuisisioner tersebut dikatakan tidak valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah salah satu yang digunakan untuk mengetahui seberapa baik hasil pengukuran atau digunakan lebih dari satu kali untuk melakukan pengukuran terhadap objek yang sama dan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2018:178). Tes ini digunakan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan isi pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan kuesioner. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara global pada item-item yang dimaksud, sebagai berikut: a). Jika nilai *Cronbach Alpha* adalah  $> 0,70$  maka dapat dikatakan reliabel, b). Jika nilai *Cronbach Alpha* adalah  $< 0,70$ , maka dapat dikatakan tidak reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis yang digunakan ketika terdapat lebih dari satu variabel independen yang dihipotesiskan berpengaruh terhadap satu variabel dependen (Sekaran dan Bougie, 2017: 138-139). Analisis regresi linier berganda mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Motivasi Kerja (MK), Stres Kerja (SK) Kepuasan Kerja (KpK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) pada Perusahaan PT Kharisma Sentosa Surabaya.

$$KK = \alpha + \beta_1 MK + \beta_2 SK + \beta_3 KpK + e$$

Keterangan:

$\alpha$  = Konstanta

MK = Motivasi Kerja

SK = Stres Kerja

KK = Kepuasan Kerja

KKr = Kinerja Karyawan

$\beta$  = Koefisien Regresi dari masing-masing variabel independent

e = Standar Error

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi sebagai penguji model regresi dengan tujuan mengetahui apakah model regresi tersebut mempunyai distribusi normal atau tidak antar variabel. Uji normalitas juga menjadi pembuktian terkait model regresi dengan variabel pengganggu apakah berdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi dapat dikatakan baik saat berdistribusi dengan normal. Ada beberapa cara menentukan data dapat berdistribusi secara normal atau tidak, yaitu dengan cara diuji dengan analisis grafik dan analisis statistik



(Ghozali, 2018:161). (a). Analisis grafik yaitu data yang membentang di sekitar diagonal dan ke arah diagonal, kemudian menunjukkan pola distribusi normal; data yang memanjang keluar diagonal atau tidak searah diagonal, tidak menunjukkan pola distribusi normal. (b). Analisis Statistik dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* (KS) dengan nilai signifikansi yaitu  $> 0,05$  maka hasil data residual berdistribusi normal; jika nilai signifikansi mendapat angka  $< 0,05$  maka hasil data residual berdistribusi tidak normal.

### Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:106), tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengecek apakah terdapat korelasi tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi tinggi di antara variabel independennya. Jika terdapat korelasi yang tinggi, sebaiknya model tersebut tidak digunakan dalam penelitian karena dapat menunjukkan adanya masalah. Penilaian adanya multikolinearitas dalam model regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan memeriksa nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria tertentu: a). Jika nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10, dianggap terdapat masalah multikolinearitas antara variabel independen. b). Namun, jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, dianggap tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel independen.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:121), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah terdapat variasi yang berbeda dalam residual variance antar observasi model regresi. Dalam menentukan keberadaan heteroskedastisitas, penelitian ini menggunakan pengujian scatterplot. Analisis berdasarkan scatterplot dilakukan dengan pedoman sebagai berikut: a). Jika ada pola khusus, seperti penyebaran titik membentuk pola teratur posisi tertentu tidak merata, maka model dianggap terjadi heteroskedastisitas. b). Jika ada pola jelas dengan penyebaran titik merata di atas dan bawah garis 0 (nol), maka model regresi dianggap tidak adanya heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji F digunakan untuk membandingkan antara hasil nilai  $f$  dengan nilai  $f_{Tabel}$  (Ghozali, 2016:96). Uji F dilakukan untuk menguji kelayakan model regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent yang terdapat didalamnya secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pada penelitian ini menggunakan angka signifikan yaitu  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 dengan kriteria pengujian sebagai berikut (Siregar 2016:10): (a). Jika nilai signifikan  $F > 0,05$ , maka menunjukkan variabel pola motivasi kerja, stress kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan tidak layak digunakan dalam penelitian. (b). Jika nilai signifikan  $F < 0,05$ , maka menunjukkan variabel pola motivasi kerja, stress kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan layak digunakan dalam penelitian.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dapat dipahami sebagai kemampuan model regresi untuk menjelaskan varian dari variabel kinerja pegawai. Jika nilai determinasinya kecil yaitu mendekati nol, maka dikatakan bahwa kemampuan variabel motivasi kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan tidak baik. Jika nilai koefisien determinasinya besar atau mendekati angka satu, maka dikatakan bahwa kemampuan variabel motivasi kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah baik (Ghozali, 2018:97). Ada beberapa kriteria untuk pengujian koefisien determinasi antara lain: a). Saat  $R^2$  mempunyai nilai kecil atau mendekati angka 0, maka kemampuan variabel motivasi kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja menjelaskan variabel kinerja karyawan sangat terbatas. b). Saat  $R^2$  mempunyai nilai tinggi atau mendekati angka 1,

maka kemampuan variabel motivasi kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja mampu memberikan informasi untuk kebutuhan variabel kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:180), uji hipotesis (uji-t) digunakan untuk mengevaluasi pengaruh tiap variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis t pada data penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Penilaian penerimaan penolakan hipotesis dalam penelitian didasarkan pada dasar kriteria berikut: a). Jika nilai tingkat signifikansi uji-t  $\leq 0,05$ , variabel independen dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan hipotesis diterima. b). Jika nilai tingkat signifikansi uji-t  $> 0,05$ , variabel independen dianggap tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan hipotesis ditolak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas dimanfaatkan untuk mengevaluasi kemampuan suatu kuesioner atau alat ukur dalam mengukur hal yang dimaksud secara valid. Hasil uji validitas yaitu berikut:

**Tabel 2**  
Hasil Uji Validitas

| Variabel                            | Pertanyaan        | R <sub>hitung</sub> | R <sub>tabel</sub> | Sign  | Keterangan |
|-------------------------------------|-------------------|---------------------|--------------------|-------|------------|
| Motivasi Kerja<br>(X <sub>1</sub> ) | X <sub>1.1</sub>  | 0,766               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>1.2</sub>  | 0,664               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>1.3</sub>  | 0,748               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>1.4</sub>  | 0,764               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>1.5</sub>  | 0,677               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>1.6</sub>  | 0,720               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>1.7</sub>  | 0,747               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>1.8</sub>  | 0,763               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>1.9</sub>  | 0,698               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>1.10</sub> | 0,679               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>1.11</sub> | 0,728               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>1.12</sub> | 0,618               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>1.13</sub> | 0,586               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>1.14</sub> | 0,767               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>1.15</sub> | 0,891               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>1.16</sub> | 0,841               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>1.17</sub> | 0,695               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>1.18</sub> | 0,760               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>1.19</sub> | 0,807               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>1.20</sub> | 0,747               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
| Stress Kerja (X <sub>2</sub> )      | X <sub>2.1</sub>  | 0,591               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>2.2</sub>  | 0,669               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>2.3</sub>  | 0,670               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>2.4</sub>  | 0,733               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>2.5</sub>  | 0,634               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>2.6</sub>  | 0,689               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>2.7</sub>  | 0,676               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>2.8</sub>  | 0,643               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>2.9</sub>  | 0,689               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
| Kepuasan Kerja<br>(X <sub>3</sub> ) | X <sub>3.1</sub>  | 0,802               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>3.2</sub>  | 0,734               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>3.3</sub>  | 0,675               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>3.4</sub>  | 0,659               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>3.5</sub>  | 0,750               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>3.6</sub>  | 0,745               | 0,235              | 0,000 | Valid      |
|                                     | X <sub>3.7</sub>  | 0,600               | 0,235              | 0,000 | Valid      |

|                         |                   |       |       |       |       |
|-------------------------|-------------------|-------|-------|-------|-------|
|                         | X <sub>3.8</sub>  | 0,774 | 0,235 | 0,000 | Valid |
|                         | X <sub>3.9</sub>  | 0,798 | 0,235 | 0,000 | Valid |
|                         | X <sub>3.10</sub> | 0,841 | 0,235 | 0,000 | Valid |
| Kinerja<br>Karyawan (Y) | Y <sub>1.1</sub>  | 0,663 | 0,235 | 0,000 | Valid |
|                         | Y <sub>1.2</sub>  | 0,736 | 0,235 | 0,000 | Valid |
|                         | Y <sub>1.3</sub>  | 0,625 | 0,235 | 0,000 | Valid |
|                         | Y <sub>1.4</sub>  | 0,512 | 0,235 | 0,000 | Valid |
|                         | Y <sub>1.5</sub>  | 0,760 | 0,235 | 0,000 | Valid |
|                         | Y <sub>1.6</sub>  | 0,792 | 0,235 | 0,000 | Valid |
|                         | Y <sub>1.7</sub>  | 0,771 | 0,235 | 0,000 | Valid |
|                         | Y <sub>1.8</sub>  | 0,778 | 0,235 | 0,000 | Valid |
|                         | Y <sub>1.9</sub>  | 0,611 | 0,235 | 0,000 | Valid |
|                         | Y <sub>1.10</sub> | 0,524 | 0,235 | 0,000 | Valid |
|                         | Y <sub>1.11</sub> | 0,700 | 0,235 | 0,000 | Valid |
|                         | Y <sub>1.12</sub> | 0,764 | 0,235 | 0,000 | Valid |
|                         | Y <sub>1.13</sub> | 0,792 | 0,235 | 0,000 | Valid |
|                         | Y <sub>1.14</sub> | 0,815 | 0,235 | 0,000 | Valid |
|                         | Y <sub>1.15</sub> | 0,809 | 0,235 | 0,000 | Valid |
|                         | Y <sub>1.16</sub> | 0,721 | 0,235 | 0,000 | Valid |
|                         | Y <sub>1.17</sub> | 0,719 | 0,235 | 0,000 | Valid |
|                         | Y <sub>1.18</sub> | 0,690 | 0,235 | 0,000 | Valid |

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa pada variabel – variabel independen yaitu motivasi kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja maupun dependen yaitu kinerja karyawan dalam setiap pertanyaan responden yang ada pada PT Kharisma Sentosa Surabaya memiliki nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa hasil pengujian ini valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana setiap indikator pada setiap variabel dalam kuesioner menunjukkan konsistensi. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas dapat ditemukan pada Tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3  
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel         | Hasil <i>Cronbach Alpha</i> | Keterangan |
|------------------|-----------------------------|------------|
| Motivasi Kerja   | 0,955                       | Reliabel   |
| Stress Kerja     | 0,841                       | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja   | 0,903                       | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan | 0,940                       | Reliabel   |

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3, menunjukkan bahwa dari setiap variabel – variabel baik independen yaitu motivasi kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja maupun dependen yaitu kinerja karyawan pada setiap pertanyaan responden yang ada pada PT Kharisma Sentosa Surabaya memiliki nilai *cronbach alpha* diatas 0,70 sehingga hasil pengujian ini membuktikan bahwa uji tersebut reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Motivasi Kerja (MK), Stres Kerja (SK) Kepuasan Kerja (KK) terhadap Kinerja Karyawan (KKr) pada PT Kharisma Sentosa Surabaya. Berikut ini disajikan Tabel 4 yang merupakan hasil analisis regresi berganda:. Hasil analisis regresi linier berganda dapat ditemukan dalam Tabel 4 berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda**

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1     | (Constant)     | 11,598                      | 4,742      |                           |
|       | Motivasi Kerja | 0,273                       | 0,096      | 0,360                     |
|       | Stress Kerja   | 0,441                       | 0,147      | 0,237                     |
|       | Kepuasan Kerja | 0,585                       | 0,186      | 0,389                     |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Dari data yang tercantum dalam Tabel 4 di atas, ditemukan rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 11,598 + 0,273MK + 0,441SK + 0,585KpK$$

Dari interpretasi hasil persamaan analisis regresi linier berganda di atas, dapat dinyatakan sebagai berikut: a). Nilai konstanta diperoleh sebesar 11,598 yang menunjukkan apabila variabel independen seperti motivasi kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja bernilai nol maka nilai variabel dependen yaitu kinerja karyawan bernilai sebesar 11,598. b). Koefisien regresi motivasi kerja ( $b_1$ ) bernilai positif sebesar 0,273. Artinya jika motivasi kerja (MK) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan (KK) sebesar 0,273. c). Koefisien regresi stress kerja ( $b_2$ ) bernilai positif sebesar 0,441. Artinya jika stress kerja (SK) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan (KK) sebesar 0,441. d). Koefisien regresi kepuasan kerja ( $b_3$ ) bernilai positif sebesar 0,585. Artinya jika kepuasan kerja (KpK) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan (KK) sebesar 0,585.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode uji *Kolmogorov-Smirnov* dan analisis Grafik *Normal Probability Plot*, hasilnya ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 70                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 0,0000000               |
|                                  | Std. Deviation | 3,81767706              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | 0,104                   |
|                                  | Positive       | 0,104                   |
|                                  | Negative       | -0,101                  |
| Test Statistic                   |                | 0,104                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | 0,058 <sup>c</sup>      |

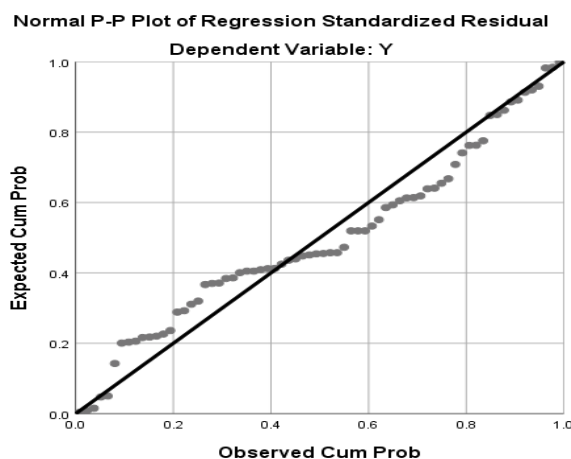
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 5, menunjukkan bahwa nilai pengujian normalitas pada metode *one sample kolmogorov smirnov test* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,058 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Berikut merupakan grafik *normal P-P Plot* yang didapat dari hasil uji normalitas yaitu sebagai berikut :



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot**  
**Sumber : Data Primer, diolah 2024**

Berdasarkan gambar 2 yang menunjukkan grafik *Normal Probability Plot* terkait uji normalitas, dapat diamati bahwa titik-titik tersebar mengikuti garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data memenuhi syarat normalitas dan menunjukkan distribusi normal pada uji normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk dapat mengevaluasi apakah dalam penelitian ini terdapat korelasi tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang disajikan dalam tabel 6 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

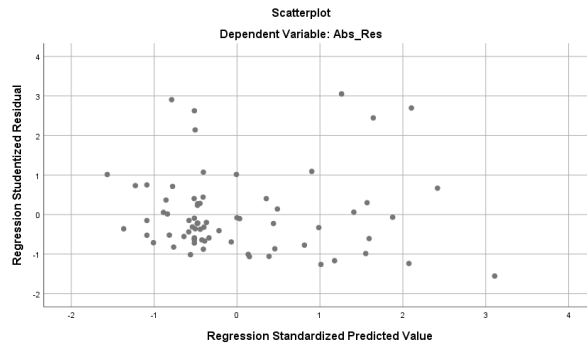
| Variabel       | Collinearity Statistics |       | Keterangan                      |
|----------------|-------------------------|-------|---------------------------------|
|                | Tolerance               | VIF   |                                 |
| Motivasi Kerja | 0,369                   | 2,707 | Tidak terjadi Multikolinearitas |
| Stress Kerja   | 0,944                   | 1,060 | Tidak terjadi Multikolinearitas |
| Kepuasan Kerja | 0,383                   | 2,611 | Tidak terjadi Multikolinearitas |

**Sumber : Data Primer, diolah 2024**

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6, menunjukkan bahwa nilai motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,369 dan nilai VIF sebesar 2,707; stress kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,944 dan nilai VIF sebesar 1,060; kepuasan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,383 dan nilai VIF sebesar 2,611. Dari ketiga variabel independen ini menunjukkan bahwa hasil pengujian ini tidak terjadi permasalahan pada multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan dalam variansi residual antar observasi pada model regresi. Dalam mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas, penelitian ini menggunakan metode uji scatterplot. Hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat berikut:



**Gambar 3**  
**Uji Heteroskedastisitas**  
**Sumber : Data Primer, diolah 2024**

Melalui observasi pada gambar 3 yang menampilkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot, dapat disimpulkan bahwa pola titik-titik dalam scatterplot tersebut terdistribusi secara merata di atas dan di bawah garis angka 0. Hasil grafik scatterplot heteroskedastisitas ini memiliki persebaran yang sangat merata sehingga dapat dikatakan memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

**Uji Kelayakan Model**

**Uji F**

Uji F bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya, memberikan gambaran apakah model regresi cocok atau tidak digunakan dalam penelitian. Berikut ini adalah hasil uji F yang diinterpretasikan pada tabel 7 sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F “ANOVA a”**

|   | Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.  |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| 1 | Regression | 1834.998       | 3  | 611.666     | 34.773 | .000b |
|   | Residual   | 1160.944       | 66 | 17.590      |        |       |
|   | Total      | 2995.943       | 69 |             |        |       |

**Sumber : Data Primer, diolah 2024**

Berdasarkan hasil uji F yang terdapat pada Tabel 7, menunjukkan bahwa hasil pengujian tersebut memiliki nilai Fhitung sebesar 34,773 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model tersebut layak diterima sehingga penilaian dapat diuji lebih lanjut.

**Uji Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )**

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan linier antara dua variabel. Koefisien mendekati antara nilai 0 dan 1. Apabila koefisien korelasi mendekati nilai 0 maka koefisien tersebut rendah dan apabila mendekati nilai 1 maka koefisien tersebut kuat. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini yaitu berikut:

**Tabel 8**  
**Uji Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )**

| Model Summary <sup>b</sup> |                    |          |                   |                            |  |
|----------------------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|--|
| Model                      | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |  |
| 1                          | 0,783 <sup>a</sup> | 0,612    | 0,595             | 4,194                      |  |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber : Data Primer, diolah 2024**

Hasil dari Tabel 8 mengungkapkan bahwa koefisien determinasi R Square mencapai 0,612, atau setara dengan 61,2%. Ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja dalam konteks penelitian ini mampu menjelaskan sebanyak 61,2% dari variasi dalam kinerja karyawan. Sisanya, sekitar 38,8% dari variasi tersebut dikendalikan faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa faktor diperhitungkan penelitian memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman kinerja karyawan, sementara masih terdapat faktor-faktor lain yang turut memengaruhi variasi tersebut yang belum tercakup dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (uji-t) diterapkan untuk mengevaluasi dampak masing-masing variabel. Pengujian hipotesis t pada data penelitian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05. Berikut adalah hasil dari uji hipotesis (uji t) :

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Hipotesis**

| Variabel       | t     | Sig.  | Keterangan |
|----------------|-------|-------|------------|
| Motivasi Kerja | 2,855 | 0,006 | Signifikan |
| Stress Kerja   | 2,999 | 0,004 | Signifikan |
| Kepuasan Kerja | 3,145 | 0,002 | Signifikan |

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 9, hasil uji hipotesis (uji t) dapat dijelaskan sebagai berikut: (a). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa motivasi memiliki nilai thitung sebesar 2,855 lebih besar dari ttabel sebesar 1,994 dengan signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05 maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (b). Stress kerja memiliki nilai thitung sebesar 2,999 lebih besar dari ttabel sebesar 1,994 dengan signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 maka stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (c). Kepuasan kerja karyawan memiliki nilai thitung sebesar 3,145 lebih besar dari ttabel sebesar 1,994 dengan signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 maka kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian thitung memiliki nilai sebesar 2,855 lebih besar dari ttabel sebesar 1,994 dengan signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05 serta nilai Fhitung sebesar sebesar 34,773 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,743 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hasil pengujian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini diterima. Keberhasilan perusahaan sekarang ini diyakini sangat tergantung dari karyawannya. Setiap kegiatan yang dilakukan manusia dilandasi oleh sebuah motivasi tertentu. Motivasi yang menjadi tenaga pendorong untuk bekerja dan berprestasi, dan yang menjadi dasar dari upaya mendesain pekerjaan supaya menarik, supaya karyawan mau melakukan tugasnya. Jika motivasi tinggi maka energi yang dihasilkannya akan tinggi. Sebaliknya jika motivasinya rendah maka energi yang dihasilkannya akan rendah pula. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi karyawan dalam perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rivai dalam Kadarisman, 2013: 276) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ayu dan Suprayetno, 2008) menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Contoh nyata dalam perusahaan PT. Kharisma Sentosa Surabaya ialah mengirimkan beberapa karyawan untuk mengikuti seminar motivasi kerja. Motivasi dibentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja para karyawan, supaya mau lebih bekerja sama dengan mengeluarkan semua keterampilan dan kemampuan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi bukan saja harus tumbuh didalam diri setiap pegawai itu, tetapi juga bagaimana kemampuan pimpinan dari organisasi itu menumbuhkan atau menstimulasi agar dorongan semangat itu tumbuh dan berkembang di kalangan dengan baik dikalangan para pegawai, maka diharapkan para pegawai mau dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh semangat dan kegairahan. Dan ini sangat besar pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi efektif dan efisien. Disisi yang lain bagi seorang pimpinan di dalam suatu organisasi sangat dituntut kemampuannya untuk dapat memberikan motivasi kepada bawahannya bilamana mengharapkan agar bawahannya tersebut mau bekerja dengan penuh semangat.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian thitung sebesar 2,999 lebih besar dari ttabel sebesar 1,994 dengan signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 serta nilai Fhitung sebesar 34,773 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,743 dengan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hasil pengujian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Subroto, 2017), (Massie *et al*, 2018) dan (Iswari & Pradhanawati, 2018) yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amalia(2016) dan Wala (2017) yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Contoh yang ada pada PT. Kharisma Sentosa Surabaya adalah memberikan reward sebagai tantangan para karyawan agar bisa mencapai target yang telah ditentukan. Beban kerja yang berat dapat membuat karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan dapat lebih bersemangat dan mempunyai tujuan kerja yang jelas. Sasaran yang tinggi dapat membuat karyawan lebih fokus dan berusaha mencapai tujuan tersebut. Karyawan merasa lebih tertantang untuk menunjukkan keahliannya dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Konflik kerja dapat membuat karyawan lebih termotivasi untuk menyelesaikan konflik. Karyawan merasa perlu untuk menyelesaikan konflik-konflik tersebut agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Stres adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan ini muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan secara individu maupun tempat ia bekerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada serta menjadikan kinerja cenderung rendah. Apabila stres menjadi terlalu besar maka kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka akan menyebabkan kinerja yang menurun. Sebaliknya semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Stres kerja ditimbulkan dari berbagai hal yang membuat karyawan merasa kurang nyaman. Menurut Triatna (2015:139) "Faktor penyebab stres adalah faktor pekerjaan, faktor non-pekerjaan, dan faktor dari pribadi seseorang." Para ahli mengatakan bahwa stress kerja dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidak selarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana atau tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres kerja. Apabila diminta untuk menjelaskan yang dirasakan, seorang karyawan yang lelah secara emosional akan merasa kehabisan tenaga dan lelah secara fisik untuk menjelaskan sehingga tidak dapat mengutarakan stres yang sedang dialaminya.



## **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian thitung sebesar 3,145 lebih besar dari ttabel sebesar 1,994 dengan signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 serta nilai Fhitung sebesar 34,773 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,743 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fadhil (2018) dan Sari (2018) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Contoh pada PT. Kharisma Sentosa Surabaya ialah memberikan *reward* yang sesuai dengan hasil kerja yang telah dihasilkan. Kepuasan kerja adalah evaluasi positif atau perasaan positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Di sisi lain, kinerja mengacu pada hasil kerja dan pencapaian individu atau kelompok dalam mencapai tujuan kerja. Kepuasan kerja menjadi topik yang menarik dan penting, karena terbukti manfaatnya bagi berbagai kepentingan secara individu, industri, dan masyarakat. Pengertian dari kepuasan kerja adalah sebuah sikap karyawan pada pekerjaan yang berhubungan dengan situasi, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima, dan beberapa hal yang menyangkut dengan faktor fisik dan psikologis. Perasaan puas dalam berkerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, Jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas dan sepadan dengan pekerjaannya, karyawan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Adapun beberapa kesimpulan dari peneliti yaitu: (1). Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi tinggi maka energi yang dihasilkannya akan tinggi. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi karyawan dalam perusahaan. (2). Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stress kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada serta menjadikan kinerja cenderung rendah. Apabila stres menjadi terlalu besar maka kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. (3). Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perasaan puas dalam berkerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, Jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas dan sepadan dengan pekerjaannya, karyawan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

### **Saran**

Adapun beberapa saran yang akan disampaikan oleh peneliti yakni sebagai berikut: (1). Bagi pihak perusahaan dalam motivasi kerja karyawan, pada pertanyaan lima terdapat jawaban responden terendah indikator ke empat yaitu tentang Kebutuhan dan Penghargaan dengan cara memberikan gaji atau bonus yang sesuai dengan pekerjaannya. (2). Pada variabel stres kerja, di pertanyaan ketiga terdapat jawaban responden terendah indikator ke empat yaitu tentang Kondisi Lingkungan Kerja cara yang dapat dilakukan ialah memberikan lingkungan kerja yang nyaman kepada karyawan. (3). Pada variabel kepuasan kerja, di pertanyaan ke enam terdapat jawaban responden terendah indikator ke empat yaitu tentang Rekan Kerja yang baik untuk diajak berdiskusi. (4). Pada variabel kinerja karyawan, di pertanyaan ke sepuluh terdapat jawaban responden terendah indikator ke satu yaitu tentang Hasil Kerja agar lebih menghasilkan proses tata kerja yang baru agar pekerjaan yang dihasilkan praktis. (5). Untuk penelitian selanjutnya agar mengkaji lebih dalam mengenai motivasi kerja, stress kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan

menambahkan variabel-variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti komitmen organisasi, keterampilan kerja, dan lingkungan kerja. Selain itu, dimungkinkan untuk lebih memperbanyak jumlah responden untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif dan luas, peneliti berharap hasil penelitian kedepannya akan lebih baik dibandingkan dengan hasil penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., dan D. Wijono. 2013. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*. 2(2), 101-112.
- Alpahrasny, R., dan N. Nasution. 2017. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Agung Automall Bengkulu. *Managemnt Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 1-12.
- Arfani dan Luterlan. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kineerja Karyawan di PT.Sucofindo Cabang Bandung. *Proceeding of management*. Vol.5, No.2
- Arianty, N., R. Bahagia., A.A. Lubis, dan Y. Siswadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing: Medan.
- Febriana, S. K. T. 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Ecopsy*, 1(1), 28-32.
- Gardjito, A. H., M.A. Musadieg, dan G.E. Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 13(1-8).
- Hasibuan S. P. M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hendriko, R. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Julvia, C. 2016. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- Lestary, L., dan H. Chaniago. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Mangkunegara, A.A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Murti, H., dan V.A. Srimulyani. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 1(1), 10-17.
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Paparang, N. C., W.A. Areros, dan V. Tatimu. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.
- Setyawati, N. W., N.A. Aryani, dan E.P. Ningrum. 2018. Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405-412.
- Susanto, N. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Syafrina, N. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Theodora, O. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187-195.
- Widyaningrum, M. E., dan M. Widiana. 2020. Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan.

Wolo, P. D., R. Trisnawati, dan W. Wiyadi. 2017. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 17(2), 78-87.