
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Staff Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Di Perusahaan Sung Chang Indonesia Cabang Purbalingga

Putri Amalia Indah Safitri¹⁾, Kiswoyo²⁾

Program Studi Manajemen, STIE Totalwin, Semarang, Indonesia

¹⁾ putriamaliais21@gmail.com

²⁾ kiswoyo@stietotalwin.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the role of motivation to mediate the effect of work stress on the performance of staff employee at

PT Sung Chang Indonesia, Purbalingga branch. This study used 70

people as sample, using quantitative approach method. Data collection uses primary data with form of questionnaires and observations. The data analysis method in this study used the Structural Equation Model (SEM) with SmartPLS 4.0. The results of this study indicate that work stress has a positive and significant effect on employee performance, work stress has a

positive and significant effect on work motivation, and work motivation has a positive and significant effect on mediates the effect of work stress on employee performance

Keywords: *Work Stress; Employee Performance; and Work Motivation*

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuan tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia menjadi kunci bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia akan memenuhi kebutuhan perusahaan apabila memiliki kinerja yang baik. (Rozak et al., 2023)

Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal dengan mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Busro (2018), menyatakan bahwa *performance* sebagai kata benda (*noun*) yang berarti hasil dari suatu pekerjaan (*thing done*), maka kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai pekerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan memperhatikan tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan. Lantara & Nusran (2019), menyatakan bahwa stres merupakan keadaan yang bersifat internal karena adanya tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres kerja yang dibiarkan secara terus-menerus akan menyebabkan masalah kesehatan fisik dan kesehatan mental.

Puncaknya, jika karyawan tidak dapat menahan stres kerja, maka karyawan tersebut menjadi tidak lagi mampu untuk bekerja di perusahaan tersebut, dan memilih untuk keluar dari perusahaan (*turnover*). Salah satu penyebab dari *turnover* adalah kurangnya motivasi karyawan. Jika seorang karyawan merasa terjebak dan berada diposisi buntu, mereka akan melihat ke perusahaan lain untuk mendapatkan pendapatan lebih dan meningkatkan status mereka. (Rozak et al., 2021)

Pimpinan perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawan, agar dapat menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Menurut Sitorus (2020), motivasi kerja diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu aktivitas (bekerja). Dalam hal ini suatu perusahaan perlu mengarahkan motivasi dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima baik oleh karyawan, sehingga para karyawan akan merasa terpacu untuk meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik.

Pada tahun 2022 sebanyak 44 karyawan bagian staff pada PT Sung Chang Indonesia cabang Purbalingga keluar dari perusahaan (*turnover*). Stres kerja yang terlalu tinggi dan motivasi kerja yang kurang sehingga mempengaruhi kinerja karyawan menjadi dugaan dari banyaknya jumlah karyawan bagian staff yang memilih untuk keluar dari perusahaan. (Risma Aprilia et al., 2023) Hal tersebut menjadi alasan utama mengapa penelitian ini dilakukan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan: a). Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. b). Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja. c). Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan d). Untuk mengetahui peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan didirikan karena ada tujuan yang harus dicapai, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia. Dan kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya manusia tersebut untuk mencapai tujuan dalam perusahaan adalah kinerja karyawan. (Sugiharti, 2023)

Suhardi (2019), menyebutkan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan para karyawan atau kelompok orang dalam melaksanakan suatu tugas atau kegiatan yang dibebankan kepadanya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Anugrah & Dudung (2019), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Menurut Sedarmayanti (2018), indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja
- b. Ketepatan waktu
- c. Inisiatif
- d. Kemampuan
- e. Komunikasi

Stres Kerja

Stres berasal dari kata *Stringere* yang mempunyai arti ketegangan dan tekanan. Stres dapat digambarkan sebagai perasaan tertekan, tegang, gelisah atau khawatir akan suatu hal. Asmaryani et al. (2020), menyatakan stres kerja diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang dialami oleh seseorang akibat tekanan psikologi dan atau fisik karena disebabkan tidak dapat menyeimbangi antara tuntutan perusahaan dengan kemampuannya.

Stres yang tidak dapat ditangani dengan baik, akan berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik lingkungan kerja maupun lingkungan di luar pekerjaannya. Trianingrat & Supartha (2020), menyatakan stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Menurut Sunyoto (2018:63) dalam Purba et al. (2019), indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

- a. Penyebab fisik
- b. Beban kerja
- c. Sifat pekerjaan
- d. Kebebasan
- e. Kesulitan

Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang ketika menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi berasal dari kata Latin *Movere*, yang berarti bergerak. Menurut Kurniasari (2018), motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan keras untuk mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Saluy & Treshia (2018), motivasi kerja adalah pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk suatu pekerjaan baru.

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong yang muncul dari dalam diri seseorang untuk bekerja dengan baik sesuai tugas dan kewajiban demi mencapai suatu tujuan.

Menurut Afandi (2018), indikator-indikator motivasi kerja, adalah sebagai berikut:

- a. Balas jasa
- b. Kondisi kerja
- c. Fasilitas kerja
- d. Prestasi kerja
- e. Pengakuan dari atasan
- f. Pekerjaan itu sendiri

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Antonius (2020:37), menyatakan bahwa stres kerja merupakan sebuah kondisi psikis yang mengalami pertumbuhan sebab ketidakseimbangan yang terjadi pada tekanan dalam pekerjaan yang dipikul melalui kekuatan personal dalam menyelesaikan permasalahan stres kerja sebagai konflik yang dialaminya. Saat beban kerja terlalu berat dari kemampuan fisik maupun psikis seseorang, maka orang tersebut akan mengalami stres kerja. Dalam pernyataan tersebut

dapat dikatakan bahwa stres kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut hipotesis yang akan diajukan, yaitu:

H₁ : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja

Stres kerja merupakan keadaan tidak menyenangkan yang dialami oleh seseorang ketika bekerja yang disebabkan oleh ketegangan dan dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Menurut Kurniawan et al. (2019), motivasi kerja merupakan suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia, dan kebutuhan tersebut mendorong untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Oleh karena itu, stres kerja perlu diperhatikan dengan baik oleh perusahaan karena stres kerja dapat menjadi penyebab turunnya motivasi kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut hipotesis yang akan diajukan, yaitu:

H₂ : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi memiliki peran penting dalam kinerja karyawan, karena dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Menurut Mahendro & Priansa (2018:202), motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk melanjutkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

Motivasi yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan lebih baik, karena akan menimbulkan perasaan senang dan bersemangat dalam bekerja. Berdasarkan penjelasan tersebut hipotesis yang akan diajukan, yaitu:

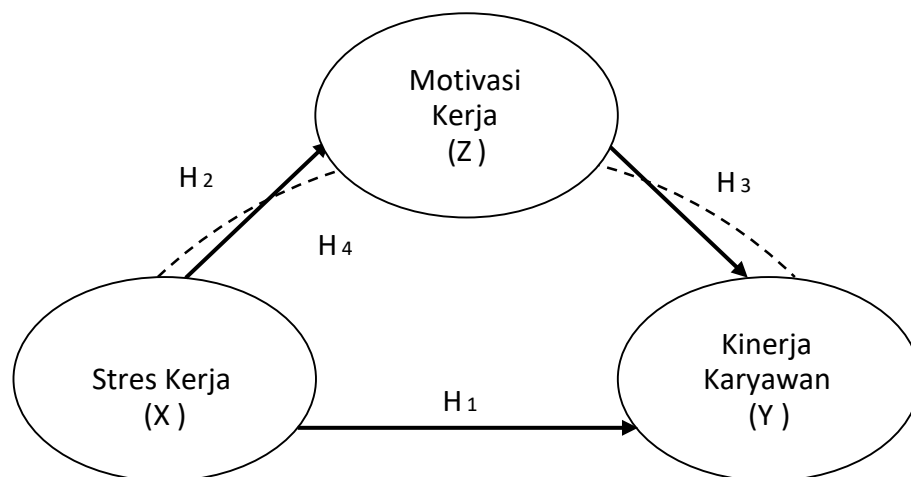
H₃ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja

Stres kerja yang terlalu tinggi dan berlebihan akan menurunkan kinerja karyawan, motivasi yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan, sedangkan motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut hipotesis yang akan diajukan, yaitu:

H₄ : Motivasi kerja berperan secara positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Sugiyono (2019:68), menyatakan bahwa variabel penelitian adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel harus memilih hubungan yang saling berkelanjutan satu sama lain agar memperoleh hasil yang sesuai yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan, yaitu:

1. Variabel independen atau variabel bebas, yaitu stres kerja (X).
2. Variabel dependen atau variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y).
3. Variabel intervening atau variabel mediasi, yaitu motivasi kerja (Z).

Populasi dan Sampel

Populasi Penelitian

Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti (Handayani, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sung Chang Indonesia cabang Purbalingga dengan jumlah 70 karyawan pada bagian staff.

Sampel Penelitian

Silaen (2018), menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur atau diamati karakteristiknya, kemudian ditarik kesimpulan mengenai karakteristik tersebut.

Teknik sampling dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *nonprobability sampling*, dengan jenis sampling jenuh.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari semua populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan PT Sung Chang Indonesia yang berjumlah 70 karyawan (bagian staff).

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Data kuantitatif merupakan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Sugiyono (2019), menjelaskan bahwa data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Sumber Data

Sumber data dibagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara dikumpulkan secara langsung dari sumber utama, data tersebut dapat diperoleh melalui wawancara, kuesioner, eksperimen, survei, dan sebagainya. Dalam penelitian ini, penulis akan memberikan kuesioner untuk diisi dan melakukan observasi di PT Sung Chang Indonesia untuk memperoleh data.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan cara menganalisis data yang sudah ada tanpa melakukan wawancara, eksperimen, survei, kuesioner, dan sebagainya. Dalam penelitian ini, data sekunder akan diperoleh dari internet, buku, jurnal, laporan dan media lainnya.

Metode Analisis Data

SmartPLS 4.0 akan digunakan untuk menguji hipotesis. *Partial Least Square* dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. Analisis ini terdiri dari model pengukuran atau *outer model*, model struktural atau *inner model*, dan uji hipotesis.

Outer Model

Uji dalam model pengukuran terdiri dari uji validitas dan uji realibilitas. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai *Convergent Validity* dengan nilai *outer loading* >0,70, namun menurut Ghazali (dalam Ni Made Metta & I Gede Adnyana,

2018), nilai 0,50 - 0,60 masih dapat diterima atau dianggap cukup. Melihat nilai *Discriminant Validity* berdasarkan *fornell-larcker criterion* dan *cross loading*. *Fornelllarcker criterion*, dapat dikatakan baik jika akar AVE pada konstruk lebih tinggi dari konstruk dari variabel laten lainnya, sedangkan *cross loading* harus menunjukkan nilai indikator yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator pada konstruk yang lain.

Uji Realibilitas dilakukan dengan dua dengan metode, yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability*. Variabel dapat dikatakan akurat jika hasil $\alpha > 0,70$, jika hasil $\alpha < 0,70$ maka tidak akurat (Ghozali, 2018). Menurut Abdillah (2018), *Composite Reliability* yang telah memenuhi syarat dan kriteria variabel yang ada harus memiliki nilai $> 0,70$. **Inner Model**

Uji dalam model struktural dilakukan dengan menghitung nilai *R-Square* dan *F-Square*. Nilai koefisien *R-Squares* diharapkan antara 0 dan 1. Menurut A. Wijaya (2019), menyatakan bahwa 0,75 (kuat), 0,5 (sedang), dan 0,25 (lemah). Nilai *F-Square* dikategorikan menjadi tiga, yaitu kategori kecil yakni 0,02, kategori menengah yakni 0,15, dan kategori besar yakni 0,35 (Musyaffi et al., 2022).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) pada aplikasi SmartPLS, menggunakan kalkulasi *Bootstrapping*, dilakukan dengan melihat *Direct Effect (Path Coefficients)* dan *Indirect Effect*.

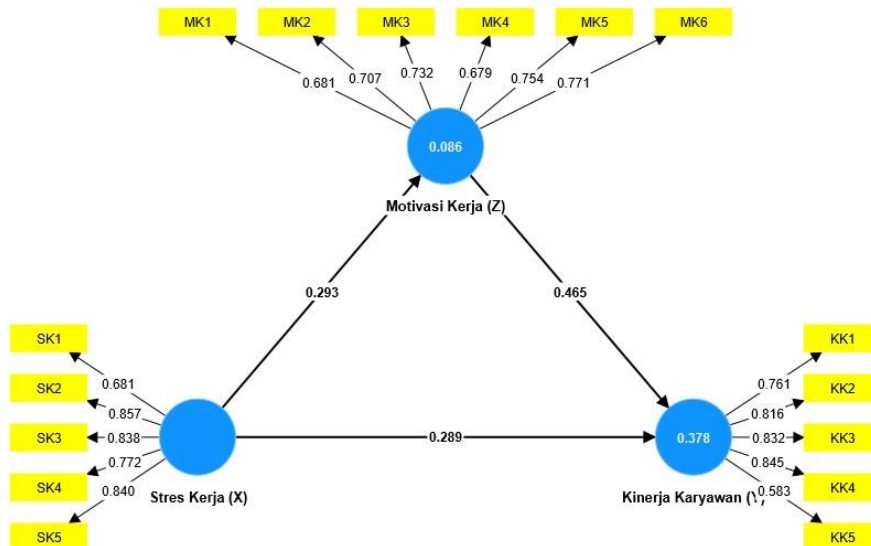
Direct Effect (Path Coefficients) memiliki kriteria, yaitu: 1). Jika *path coefficient* adalah positif maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel adalah searah. 2). Jika *path coefficient* adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah. 3). Nilai signifikansi (*P-Values*); jika nilai $< 0,05$ maka signifikan, jika $> 0,05$ maka tidak signifikan

Indirect Effect memiliki kriteria, yaitu: 1). Jika nilai *P-Values* $< 0,05$ maka signifikan, berarti variabel mediasi berperan dalam memediasi hubungan antar variabel. 2). Jika nilai *P-Values* $> 0,05$ maka tidak signifikan, berarti variabel mediasi tidak berperan dalam memediasi hubungan antar variabel.

PEMBAHASAN

Analisis Data Hasil Penelitian

Data hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS 4.0 adalah sebagai berikut:



Gambar 1. 2 Hasil Kalkulasi Algoritma PLS

Outer Model

Model pengukuran terdiri dari Uji Validitas dan Uji Realibilitas Uji Validitas terdiri dari:.

1. *Convergent Validity*

Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan SmartPLS 4.0, hasil dari *outer loading* adalah sebagai berikut:

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
----------	-----------	---------------	------------

Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,761	Valid
	KK2	0,816	Valid
	KK3	0,832	Valid
	KK4	0,845	Valid
	KK5	0,583	Cukup
Motivasi Kerja (Z)	MK1	0,681	Cukup
	MK2	0,707	Valid
	MK3	0,732	Valid
	MK4	0,679	Cukup
	MK5	0,754	Valid
	MK6	0,771	Valid
Stres Kerja (X)	SK1	0,681	Cukup
	SK2	0,857	Valid
	SK3	0,838	Valid
	SK4	0,772	Valid
	SK5	0,84	Valid

Table 1. 1 Nilai Outer Loading

Dari data diatas, terdapat 12 indikator yang memiliki nilai outer loading > 0,70. Sedangkan indikator yang memiliki nilai outer loading < 0,70 berjumlah 4 indikator.

2. Discriminant Validity

Pengujian dinilai berdasarkan *fornell-larcker criterion* dan *cross loading*.

Variabel	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (Z)	Stres Kerja (X)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,773			Valid
Motivasi Kerja (Z)	0,549	0,722		Valid
Stres Kerja (Z)	0,425	0,293	0,800	Valid

Table 1. 2 Fornell-Larcker Criterion Discriminant Validity

Dari data diatas nilai AVE pada setiap konstruk lebih tinggi daripada nilai korelasi antar satu konstruk dengan kosntruk lainnya, maka *discriminant validity* dapat dinyatakan baik dan valid.

	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (Z)	Stres Kerja (X)	Keterangan
KK1	0.761	0.330	0.346	Valid
KK2	0.816	0.481	0.222	Valid

KK3	0.832	0.535	0.443	Valid
KK4	0.845	0.461	0.381	Valid
KK5	0.583	0.214	0.174	Valid
MK1	0.256	0.681	0.366	Valid
MK2	0.283	0.707	0.224	Valid
MK3	0.375	0.732	0.044	Valid
MK4	0.245	0.679	0.227	Valid
MK5	0.286	0.754	0.075	Valid
MK6	0.666	0.771	0.254	Valid
SK1	0.284	0.056	0.681	Valid
SK2	0.303	0.221	0.857	Valid
SK3	0.408	0.337	0.838	Valid
SK4	0.278	0.266	0.772	Valid
SK5	0.393	0.214	0.840	Valid

Table 1. 3 Outer Loading

Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa *cross loading* menunjukkan nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih tinggi daripada nilai korelasi konstruk lainnya, maka *discriminant validity* dapat dinyatakan baik dan valid.

Uji Realibilitas dilakukan dengan dua metode, yaitu:

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.831	0.872	0.880	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0.825	0.887	0.867	Reliabel
Stres Kerja (X)	0.860	0.888	0.898	Reliabel

Table 1. 4 Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Alpha, Composite Reliability (rho_a), dan Composite Reliability (rho_c) menunjukkan nilai > 0,70 yang berarti semua variabel telah memenuhi syarat dan kriteria dan dapat dinyatakan reliabel.

Inner Model

Uji dalam *inner model* dilakukan dengan menghitung nilai *R-Squares* dan *F-Square*.

1. *R-Square*

	R-Square	Adjusted R-Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.378	0.359
Motivasi Kerja (Z)	0.086	0.072

Table 1. 5 R-Square

Hasil menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,378 & 0,086 yang berarti lemah

2. *F-Square*

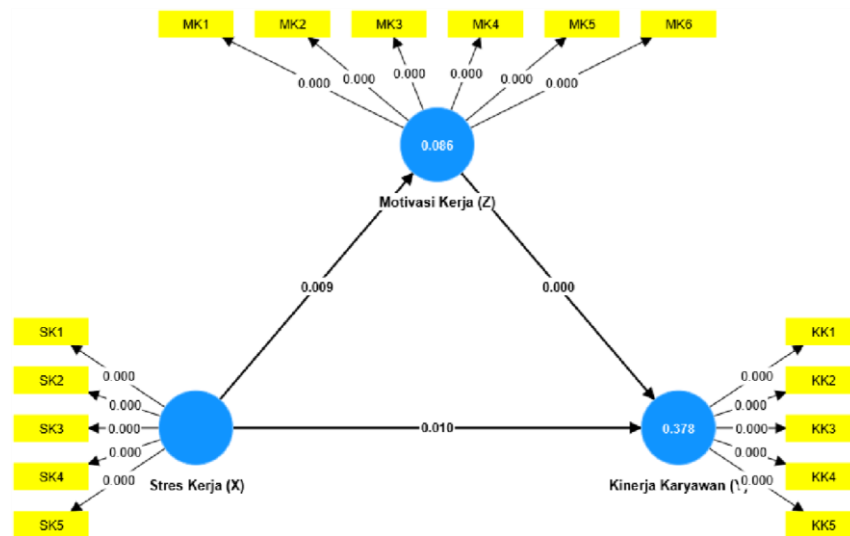
	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (Z)
Kinerja Karyawan (Y)		
Motivasi Kerja (Z)	0.317	
Stres Kerja (X)	0.123	0.094

Table 1. 6 F-Square

variabel Z terhadap Y memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,317 yang berarti sedang. Variabel X terhadap Y sebesar 0,123 yang berarti rendah. Variabel X terhadap Z sebesar 0,094 yang berarti rendah.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan kalkulasi *Bootstrapping* pada SmartPLS, dilakukan dengan melihat *Direct Effect (Path Coefficients)* dan *Indirect Effect*.



Gambar 1. 3 Hasil Kalkulasi Bootstrapping

	Sampel asli (O)	Ratarata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/ST DEV)	Nilai P (P values)
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.465	0.482	0.098	4.756	0.000
Stres Kerja (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.289	0.293	0.112	2.571	0.010
Stres Kerja (X) -> Motivasi Kerja (Z)	0.293	0.337	0.113	2.595	0.009

Table 1. 7 Path Coefience

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

H₁: Stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 0,289 (positif), *P-Values* sebesar 0,010 < 0,05 yang berarti signifikan.

H₂: Stres kerja (X) terhadap motivasi kerja (Z) memiliki nilai 0,293 (positif), *P-Values* sebesar 0,009 < 0,05 yang berarti signifikan

H₃: Motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 0,465 (positif), *P-Values* sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti signifikan.

	Sampel asli (O)	Ratarata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
Stres Kerja (X) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.136	0.161	0.062	2.207	0.027

Table 1. 8 Indirect Effect

Dapat disimpulkan bahwa, pengaruh stres kerja (X) → motivasi kerja (Z) → kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,136 (positif), P-Values 0,027 < 0,05 yang berarti signifikan. Artinya H4 menunjukkan motivasi kerja (X) “berperan” secara positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data memperlihatkan nilai 0,289 (positif) dan P-Values sebesar 0,010 < 0,05 yang berarti signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utomo (2019), stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, jika stres kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis data memperlihatkan nilai 0,293 (positif), P-Values sebesar 0,009 < 0,05 yang berarti signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan I Gede Yuma Adithya & I Komang (2020), stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan nilai 0,465 (positif), *P-Values* sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti signifikan. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hotiana & Febriansyah (2018), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja

Hasil analisis data menunjukkan nilai sebesar 0,136 (positif), *P-Values* 0,027 < 0,05, artinya motivasi kerja memiliki peran yang positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dapat berpengaruh melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trianingrat & Supartha (2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediasi pada stres kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibahas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian staff di PT Sung Chang Indonesia cabang Purbalingga. Sehingga H_1 ditolak, artinya jika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) pada karyawan bagian staff di PT Sung Chang Indonesia cabang Purbalingga. Sehingga H_2 ditolak, artinya

jika stres kerja meningkat maka motivasi kerja juga meningkat, dan sebaliknya.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian staff di PT Sung Chang Indonesia cabang Purbalingga. Sehingga H_3 diterima, artinya jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat, dan sebaliknya.
4. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja memiliki peran yang positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian staff di PT Sung Chang Indonesia cabang Purbalingga. Sehingga H_4 diterima, artinya stres kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan untuk memperhatikan tingkat stres kerja karyawan karena variabel stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika stres kerja yang dialami oleh karyawan terlalu tinggi dan atau terlalu rendah, maka akan berdampak pada kinerja karyawan.
2. Perusahaan untuk memperhatikan dan atau mengontrol tingkat stres kerja karyawan karena variabel stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Jika stres kerja yang dialami karyawan terlalu berlebihan maka akan mengurangi motivasi kerja karyawan dan berujung pada Turnover.
3. Perusahaan untuk memberikan motivasi kerja karyawan dengan lebih baik lagi, karena variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka akan berdampak baik juga terhadap kinerja karyawan.

4. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan karena variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. Jika motivasi kerja dapat meningkat maka akan berdampak positif dengan terkelolanya stres kerja yang membawa peningkatan pada kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada variabel stres kerja dan motivasi kerja saja, belum mewakili variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian diatas, maka agenda penelitian mendatang adalah sebagai berikut:

1. Penelitian mendatang untuk membahakan variabel penelitian yang dapat mewakili variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian mendatang untuk menambahkan responden yang lebih banyak agar hasil penelitian bisa lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

- Abdillah, W. (2018). *Metode Penelitian Terpadu Sistem Informasi Pemodelan Teoritis*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafala Publishing.
- Antonius, R. V. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Jawa Timur: Penerbit CV. Qiara Media, 4–5.
- Anugrah, P., & Dudung, A. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandung*. 729.
- Asmaryani, E., Mursito, B., & Instiatin. (2020). *KINERJA KARYAWAN*

- DITINJAU DARI STRES KERJA, WORK ENGAGEMENT, PENEMPATAN DAN KEPEMIMPINAN (Studi Pada FKIP UNS). 04(02), 620–631.*
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi penelitian sosial* (Issue April).
- Hotiana, N., & Febriansyah, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 27–36.
- I Gede Yuma Adithya, M., & I Komang, A. (2020). Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Mediasi Di Dinas Pariwisata Klungkung. *E-Jurnal Manajemen*, 9(4), 1318–1337.
- Kurniasari, R. (2018). *Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta*. II(1), 32–33.
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(2), 148–160.
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Nas Media Pustaka.
- Mahendro, S., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia: Konsep-Konsep Kunci*.
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). *Konsep dasar structural equation model-partial least square (sem-pls) menggunakan smartpls*. Pascal Books.
- Ni Made Metta, A., & I Gde Adnyana, S. (2018). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP STRES KERJA. *PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA*, 7, 1895–1926.

- Purba, V. C. B., Pergas, S., Sutrisno, D., & Andronicus, M. (2019). *PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CENTRAL PROTEINA PRIMA, TBK MEDAN*. 8(1), 1–8.
- Risma Aprilia, Turmudhi A, Ratih Purwasih, Siti Maimunah, S. Y. (2023). *Work Productivity : Compensation, Communication and Work Discipline*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32332/al-fathin.v1i01.1188>
- Rozak, H. A., Adhiatma, A., Fachrunnisa, O., & Rahayu, T. (2023). Social Media Engagement, Organizational Agility and Digitalization Strategic Plan to Improve SMEs' Performance. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 70(11), 3766–3775.
<https://doi.org/10.1109/TEM.2021.3085977>
- Rozak, H. A., Adhiatma, A., & Fitriati, I. R. (2021). Strengthening digital ecosystem for SMEs through readiness to change and agile leadership. *Jurnal Siasat Bisnis*, 25(2), 155–165.
<https://doi.org/10.20885/jsb.vol25.iss2.art6>
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA; DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2(1).
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Sugiharti. (2023). TEC empresarial. *TEC Empresarial*, 2(3), ág. 8-17.
https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_empresarial/article/view/859
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*, 68.
- Suhardi. (2019). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA*

KARYAWAN PT ASURANSI JIWA DI KOTA BATAM DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. 4(2), 3.

- Trianingrat, N. K. A. R., & Supartha, I. W. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen, 9(5)*, 1838–1857.
- Utomo, S. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *PARAMETER, 4(2)*.
- Wijaya, A. (2019). *Metode penelitian menggunakan smart pls 03*.