

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karaywan Di PT Cosmo Makmur Indonesia

Muhamad Hanip¹, Asep Jamaludin², Zenita Aprianti³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Cosmo Makmur Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Populasi berjumlah 250 karyawan dengan sampel 154 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, lalu dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 24,4%, sementara 75,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja; Stress Kerja; Kinerja Karyawan; Perilaku Organisasi*

Abstract

This study aims to analyze the influence of work motivation and work stress on employee performance at PT Cosmo Makmur Indonesia, both partially and simultaneously. The research uses a quantitative method with a verifiable descriptive approach. The population totals 250 employees with a sample of 154 respondents determined through the Slovin formula at a 5% error rate. Data were collected through questionnaires, interviews, and documentation, then analyzed using validity, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression, t tests, F tests, and determination coefficients. The results of the analysis showed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance, while work stress had a negative but insignificant effect on employee performance. Simultaneously, both variables had a significant effect on employee performance with a contribution of 24.4%, while 75.6% were influenced by other factors outside the research model. Thus, work motivation is the most dominant factor in improving employee performance.

Keywords: *Work Motivation; Work Stress; Employee Performance; Organization Behavior*

Copyright (c) 2026 Muhamad Hanip

✉ Corresponding author :

Email Address : mn22.muhamadhanip@mhs.ubpkarawang.ac.id (Jl. HS. Ronggowaluyo Pusuerjaya, Telukjambe Timur Kabupaten Karawang, 41361)

PENDAHULUAN

Di era persaingan saat ini, setiap bisnis harus memiliki kemampuan untuk berkembang dan maju dengan menerapkan berbagai strategi yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas karyawan mereka. Peningkatan kinerja bisnis dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya sumber daya manusia, keadaan perekonomian dan teknologi Mulyeni, (2023). Untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus mempertimbangkan beberapa hal dengan cermat. Salah satu aspek yang krusial bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya ialah sumber daya manusia Widianti & Herlina, (2023).

PT. Cosmo Makmur Indonesia merupakan perusahaan yang berdiri sejak 1995 dan bergerak dalam industri pengolahan plastik, khususnya produksi kemasan plastik food grade serta berbagai produk plastik untuk kebutuhan rumah tangga dan industri. Sejak awal, perusahaan memfokuskan diri pada pemenuhan kebutuhan pasar akan kemasan yang aman dan berkualitas. Selama hampir tiga dekade beroperasi, perusahaan terus meningkatkan kapasitas produksi, memperbaiki kualitas bahan baku, dan melakukan inovasi guna mempertahankan daya saing di tengah persaingan industri. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Raya Cileungsi-Jonggol KM 7 No. 89, Gandong, Kecamatan Cileungsi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16820.

Kinerja dalam organisasi merupakan cerminan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Widianti & Herlina, (2023) Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Taher Muhammad, (2024), kinerja karyawan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi sebagaimana tertuang dalam perencanaan strategis. Dalam upaya mencapai kinerja yang optimal, motivasi kerja memegang peranan penting.

Dr. Slamet Riyadi, (2022). menjelaskan Motivasi kerja merupakan dorongan atau keinginan dari dalam diri seseorang atau individu untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Motivasi merupakan peranan yang sangat penting. Sebab motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Di sisi lain, stress kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Anitha Paulina, R Sipahutar, (2021) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas terjadi dalam Perusahaan. Adapun Stres kerja merupakan sesuatu kondisi ketegangan yang ketidakseimbangan menciptakan fisik dan psikis adanya yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan Taher Muhammad, (2024).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang bervariasi mengenai judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Menurut penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli, (2024) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan temuan ini, penelitian yang dilakukan oleh Rinaldi & Lestari, (2022) juga menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu penelitian lain menunjukkan hasil yang berlawanan. Sebuah studi yang dilakukan oleh Lawas et al., (2024) mengungkapkan bahwa menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,

sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Putri et al., (2024) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan rekapitulasi absensi karyawan PT Cosmo Makmur Indonesia periode Januari hingga April 2024, terlihat adanya perubahan tingkat kehadiran yang dapat mencerminkan kondisi motivasi dan stres kerja karyawan. Pada Januari tercatat 56% karyawan sakit, 10% alfa, 27% cuti, dan 88% terlambat. Februari menunjukkan peningkatan sakit 60%, alfa 20%, dan cuti 38%, dengan keterlambatan tetap 88%. Maret kembali mengalami kenaikan sakit 62% dan alfa 20%, cuti menurun 25%, serta keterlambatan meningkat menjadi 89%. Pada April, jumlah sakit turun menjadi 46% dan alfa menjadi 20%, cuti meningkat menjadi 30%, serta keterlambatan menurun signifikan menjadi 33%. Secara umum, perubahan data tersebut mengindikasikan adanya dinamika motivasi dan stres kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan di PT Cosmo Makmur Indonesia.

Secara rinci, hasil data rekapitulasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil data rekapitulasi absensi karyawan 2024 PT Cosmo Makmur Indonesia.

		Januari							
		Sakit	(%) dari 250 karyawan	Alfa	(%) dari 250 karyawan	Cuti	(%) dari 250 karyawan	Telat	(%) dari 250 karyawan
Tahun 2024		140	56%	25	10 %	67	27%	220	88%
	Februari								
	Sakit	(%) dari 250 karyawan	Alfa	(%) dari 250 karyawan	Cuti	(%) dari 250 karyawan	Telat	(%) dari 250 karyawan	
		149	60%	49	20%	94	38%	220	88%
	Maret								
	Sakit	(%) dari 250 karyawan	Alfa	(%) dari 250 karyawan	Cuti	(%) dari 250 karyawan	Telat	(%) dari 250 karyawan	
		155	62%	51	20%	62	25%	223	89%
	April								

	Sakit	(%) dari 250 karyawan	Alfa	(%) dari 250 karyawan	Cuti	(%) dari 250 karyawan	Telat	(%) dari 250 karyawan
	116	46%	50	20%	75	30%	83	33%

(Sumber: Data Empiris penelitian, Tahun 2024)

Data absensi karyawan PT Cosmo Makmur Indonesia menunjukkan fluktuasi setiap bulan yang dapat dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dan kondisi stres kerja karyawan. Variasi jumlah sakit, alfa, cuti, dan keterlambatan mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang rendah serta pengelolaan stres yang kurang optimal berpotensi menurunkan tingkat kehadiran dan berdampak pada kinerja karyawan. Dengan demikian, data absensi dapat menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keterkaitan antara motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Cosmo Makmur Indonesia”.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Cosmo Makmur Indonesia, baik secara parsial maupun simultan, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja melalui pengelolaan motivasi dan stres kerja.

Perilaku Organisasi

Organisasi adalah suatu wadah yang menghimpun individu-individu dengan karakteristik yang beragam untuk mencapai tujuan bersama. Setiap individu dalam organisasi membawa kontribusi unik mereka, termasuk perbedaan dalam kepribadian dan keterampilan Wujarso et al., (2024). Menurut Fitriyani (2019), “Kata organisasi secara etimologi berasal dari bahasa latin organum yang berarti alat, sedangkan dalam bahasa Inggris disebut dengan organization yang berarti organisasi, penyusunan, pengumpulan, penghimpunan Kurnia et al., (2023). Dalam organisasi, terdapat sistem kerja, pembagian tugas, dan hubungan antar-anggota yang diatur secara sadar demi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan bersama. Baik dalam dunia kerja, pemerintahan, maupun pendidikan, organisasi memainkan peran penting dalam mengatur dinamika aktivitas manusia Fauziyah & Lestari, (2025).

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2020), Perilaku Organisasi adalah studi tentang bagaimana individu dan kelompok berperilaku, berpikir, dan merasakan dalam konteks organisasi. Definisi ini menunjukkan fokus pada aspek perilaku individu dan kelompok dalam dinamika organisasi Wujarso et al., (2024).

Perilaku Organisasi mencakup analisis tentang motivasi, komunikasi, kepemimpinan, pembentukan kelompok, pengambilan keputusan, resistensi perubahan, etika, budaya organisasi, dan aspek-aspek lain yang mempengaruhi bagaimana individu dan kelompok beroperasi di dalam organisasi Suprianto K et al., (2023). Perilaku organisasi adalah sebuah bidang studi yang mempelajari pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan penerapan pengetahuan dalam rangka meningkatkan efektivitas organisasi Dr. Alexander Thian, (2021).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Bismark, (2025) merupakan sebuah elemen penting yang berperan dalam menggerakkan potensi sumber daya manusia agar bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat dikelompokkan dalam beberapa dimensi penting, yaitu indikator psikologis, indikator sosial, indikator struktural, dan indikator kinerja. Berikut merupakan indikator utama yang memengaruhi tingkat motivasi karyawan (1. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*), 2. Komitmen Organisasional, 3. Tingkat Absensi dan Turnover, 4. Partisipasi dan Inisiatif dalam Pekerjaan, 5. Kinerja dan Produktivitas, 6. Pengembangan Diri dan Minat terhadap Pelatihan, 7. Hubungan Sosial di Tempat Kerja, 8. Pengakuan dan Apresiasi).

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Syaputra & Kusuma, (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian yang dilakukan oleh Lawas et al., (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan Putri et al., (2024) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian Zulkifli, (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, lalu penelitian yang dilakukan oleh Nuraida et al., (2024) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres Kerja

Dr. Slamet Riyadi, (2022) menyatakan berdasarkan suatu teori bahwa secara umum, seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yakni physiological, psychological dan behavior. Dari ketiga aspek tersebut memiliki indikator yaitu (1. terdapat perubahan pada metabolisme tubuh, 2. meningkatnya kecepatan detak jantung dan napas, 3. meningkatnya tekanan darah, 4. timbulnya sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung, 5. terdapat ketidakpuasan hubungan kerja, 6. tegang, 7. gelisah, 8. cemas 9. mudah marah, 10. kebosanan dan sering menunda pekerjaan, 11. terdapat perubahan pada produktivitas, 12. ketidakhadiran dalam jadwal kerja, 13. perubahan pada selera makan, 14. berbicara dengan intonasi cepat, serta 15. mudah gelisah dan susah tidur).

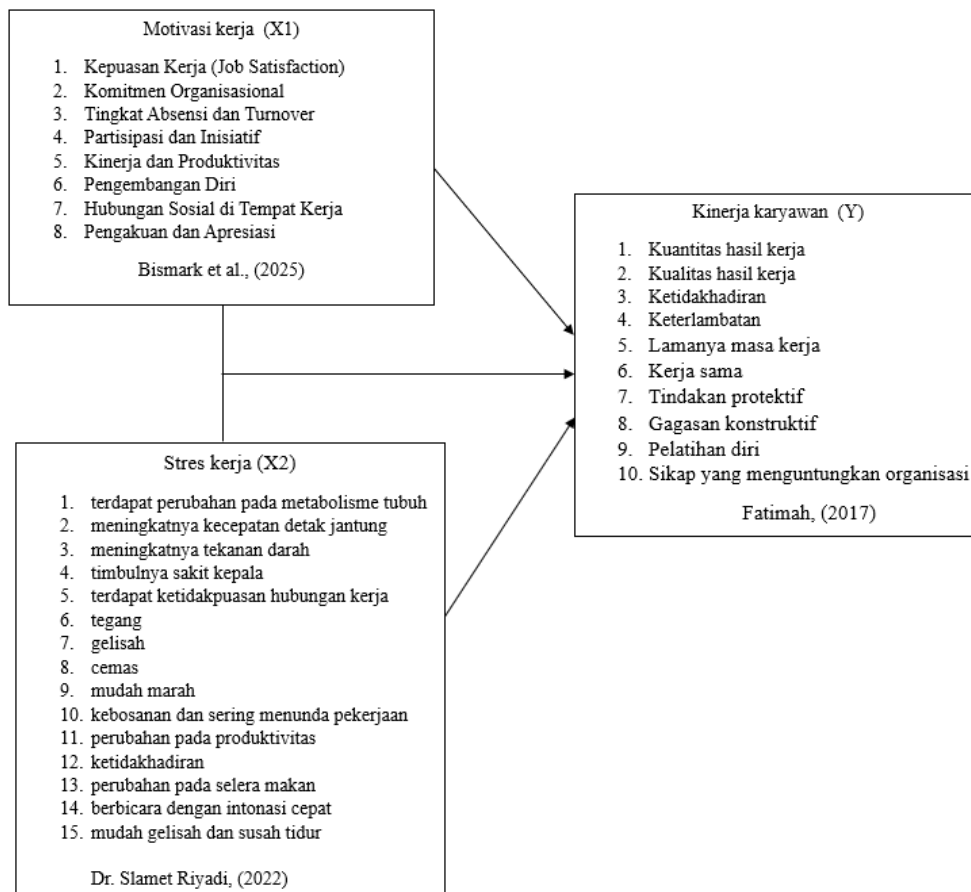
Berikut hasil dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan peneliti, salah satunya penelitian yang telah dilakukan oleh Syaputra & Kusuma, (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian Lawas et al., (2024) menunjukkan stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan Putri et al., (2024) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian Nuraida et al., (2024) stres kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli, (2024) mendapatkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Fatimah, (2017) berpendapat bahwa kinerja sendiri diartikan sebagai hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pelaksanaan tugas tersebut tentu memiliki standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Beberapa ahli juga menyebutkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Berikut merupakan beberapa indikator dari kinerja karyawan (1. Kuantitas hasil kerja, 2. Kualitas hasil kerja 3. Ketidakhadiran, 4. Keterlambatan, 5. Lamanya masa kerja, 6. Kerja sama, 7. Tindakan protektif, 8. Gagasan konstruktif, 9. Pelatihan diri, 10. Sikap yang menguntungkan organisasi).

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang salah satunya dilakukan oleh Lawas et al., (2024) bahwa secara simultan motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian yang dilakukan Nuraida et al., (2024) stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli, (2024) mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja dan stres kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja kerja karyawan dengan signifikan, hasil penelitian Amaliah et al., (2023) menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lalu penelitian yang dilakukan Rinaldi & Lestari, (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN



Gambar 1. model kerangka pemikiran

HIPOTESIS

1. H1: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Cosmo Makmur Indonesia
2. H2: Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Cosmo Makmur Indonesia
3. H3: Diduga motivasi kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Cosmo Makmur Indonesia.

METODOLOGI

Berdasarkan sumber, penelitian kuantitatif bisa diartikan sebagai jenis penelitian yang lebih menitikberatkan kepada data empiris serta pengolahan datanya melalui hitungan angka Widianti & Herlina, (2023). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang diperoleh berupa angka yang selanjutnya dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Cosmo Makmur Indonesia yang berjumlah 250 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sebanyak 154 responden. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan kinerja, serta berbagai literatur dan jurnal ilmiah yang relevan dengan topik penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik responden

karakteristik	kategori	jumlah	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	118	77%
	perempuan	36	23%
Usia	19-25 tahun	29	19%
	26-30 tahun	68	44%
	31-35 tahun	43	28%
	36 tahun	2	1%
	37 tahun	3	2%
	38 tahun	1	1%
	40 tahun	2	1%
	42 tahun	1	1%

	45 tahun	1	1%
	47 tahun	1	1%
	48 tahun	1	1%
	52 tahun	1	1%
	54 tahun	1	1%
Masa kerja	< 1 Tahun	28	18%
	1-5 Tahun	91	59%
	> 5 Tahun	35	23%

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)			
X1.1	0,727	0,1587	Valid
X1.2	0,743	0,1587	Valid
X1.3	0,689	0,1587	Valid
X1.4	0,456	0,1587	Valid
X1.5	0,497	0,1587	Valid
X1.6	0,500	0,1587	Valid
X1.7	0,483	0,1587	Valid
X1.8	0,633	0,1587	Valid

Sumber : Data diolah pada SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja memenuhi kriteria validitas untuk semua item pernyataan, dengan nilai r terhitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar (0,1587). Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam variabel motivasi kerja valid dan sesuai untuk penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Stres Kerja (X2)			
X2.1	0,402	0,1587	Valid
X2.2	0,316	0,1587	Valid

X2.3	0,785	0,1587	Valid
X2.4	0,644	0,1587	Valid
X2.5	0,480	0,1587	Valid
X2.6	0,488	0,1587	Valid
X2.7	0,548	0,1587	Valid
X2.8	0,410	0,1587	Valid
X2.9	0,765	0,1587	Valid
X2.10	0,199	0,1587	Valid
X2.11	0,492	0,1587	Valid
X2.12	0,434	0,1587	Valid
X2.13	0,846	0,1587	Valid
X2.14	0,658	0,1587	Valid
X2.15	0,284	0,1587	Valid

Sumber : Data diolah pada SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel stres kerja memenuhi kriteria validitas untuk semua item pernyataan, dengan nilai r terhitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar (0,1587). Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam variabel stres kerja valid dan sesuai untuk penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,473	0,1587	Valid
Y.2	0,561	0,1587	Valid
Y.3	0,421	0,1587	Valid
Y.4	0,527	0,1587	Valid
Y.5	0,593	0,1587	Valid
Y.6	0,539	0,1587	Valid
Y.7	0,583	0,1587	Valid
Y.8	0,624	0,1587	Valid

Y.9	0,667	0,1587	Valid
Y.10	0,500	0,1587	Valid

Sumber : Data diolah pada SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memenuhi kriteria validitas untuk semua item pernyataan, dengan nilai r terhitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar (0,1587). Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam variabel kinerja karyawan valid dan sesuai untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Coronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,743	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,827	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,743	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah pada SPSS, 2026

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach’s Alpha untuk semua variabel yang diuji melebihi (0,60). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara variabel dalam penelitian ini dianggap reliabel.

Analisis Deskriptif

Gambar 2. Hasil analisis deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja karyawan (y)	154	30	49	41,68	3,286
Motivasi kerja (x1)	154	29	40	34,67	2,567
Stres kerja (x2)	154	26	61	42,39	7,340
Valid N (listwise)	154				

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap 154 responden, variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum sebesar 30 dan maksimum 49, dengan rata-rata 41,68 serta standar deviasi 3,286. Variabel motivasi kerja (X1) menunjukkan nilai minimum 29 dan maksimum 40, dengan rata-rata sebesar 34,67 serta standar deviasi 2,567. Sementara itu, variabel stres kerja (X2) memiliki nilai minimum 26 dan maksimum 61, dengan rata-rata 42,39 serta standar deviasi 7,340. Nilai rata-rata dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dan motivasi kerja cenderung berada pada kategori cukup baik, sedangkan stres kerja berada pada tingkat sedang.

Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa kondisi responden relatif stabil. Penyebaran data pada variabel kinerja karyawan dan motivasi kerja tergolong kecil (homogen), sedangkan pada variabel stres kerja penyebarannya lebih besar (lebih bervariasi). Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh cukup layak untuk

dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya, seperti uji asumsi klasik dan analisis regresi linier untuk mengetahui pengaruh antar variabel.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Gambar 3. Hasil analisis uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		154
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,85618368
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,050
	Negative	-,068
Test Statistic		,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,083 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah pada SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, diperoleh nilai sig (2-tailed) 0,083 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. Hasil analisis uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,013	2,150		,471	,638
	Motivasi kerja (x1)	,024	,063	,032	,381	,704
	Stres kerja (x2)	,006	,022	,024	,285	,776

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah pada SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai Sig X1 (0,704) dan nilai Sig X2 (0,776) > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Gambar 5. Hasil analisis uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20,831	3,201		6,507	,000		
	Motivasi kerja (x1)	,652	,093	,509	6,971	,000	,938	1,066
	Stres kerja (x2)	-,041	,033	-,092	-1,259	,210	,938	1,066

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (y)

Sumber : Data diolah pada SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas diperoleh nilai tolerance X1 (0.938) dan X2 (0.938) > 0.100 sedangkan nilai VIF X1 (1.066) dan X2 (1.066) < 10.00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Gambar 6. Hasil analisis uji koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,494 ^a	,244	,234	2,875

a. Predictors: (Constant), Stres kerja (x2), Motivasi kerja (x1)

Sumber : Data diolah pada SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis diatas, diperoleh persentase keragaman variabel kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) adalah 24,4% sedangkan 75,6% sisanya menunjukkan masih banyak variabel lain di luar model regresi.

Uji Regresi Linier Berganda

Gambar 7. Hasil analisis uji regresi linier berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,831	3,201		6,507	,000
	Motivasi kerja (x1)	,652	,093	,509	6,971	,000
	Stres kerja (x2)	-,041	,033	-,092	-1,259	,210

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (y)

Sumber : Data diolah pada SPSS, 2026

$$Y = 20,831 + 0,652 X_1 + -0,041 X_2$$

- a. Konstanta sebesar 20,831, hal ini menunjukkan bahwa apabila X1 dan X2 bernilai sebesar 0 maka nilai Y tetap sebesar 20,831.
- b. Berdasarkan variabel motivasi kerja (X1) hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai b = 0.652. artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X1 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.652.
- c. Berdasarkan variabel stres kerja (X2) hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X2) memiliki koefisien regresi negatif dengan nilai b = -0,041. artinya apabila terjadi penurunan nilai variabel X2 sebesar 1 point maka akan terjadi pula penurunan terhadap variabel Y sebesar -0,041.

Uji F (Simultan)

Gambar 8. Hasil analisis uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	403,625	2	201,813	24,415	,000 ^b
	Residual	1248,141	151	8,266		
	Total	1651,766	153			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (y)

b. Predictors: (Constant), Stres kerja (x2), Motivasi kerja (x1)

Sumber : Data diolah pada SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, terdapat nilai F hitung (24.415) > F tabel (3.06) dan nilai sig (0.000) < 0.05. maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sehingga H3 diterima dan H0 ditolak.

Uji T (Partial)

Gambar 9. Hasil analisis uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,831	3,201		6,507	,000
	Motivasi kerja (x1)	,652	,093	,509	6,971	,000
	Stres kerja (x2)	-,041	,033	-,092	-1,259	,210

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (y)

Sumber : Data diolah pada SPSS, 2026

- Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung (6,971) > t tabel (1.976) dan sig (0.000) < 0.05 maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Cosmo Makmur Indonesia, H1 diterima dan H0 ditolak.
- Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung (-1,259) < t tabel (1.994) dan sig (0.210) > 0.05 maka dapat disimpulkan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Cosmo Makmur Indonesia, H2 ditolak dan H0 diterima.

Hasil pembahasan variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi kerja (X1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t hitung sebesar 6,971 yang lebih besar dari t tabel 1,976 serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,652 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,652. Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lawas et al., 2024).

Hasil pembahasan variabel stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa stres kerja (X2) memiliki koefisien regresi negatif sebesar -0,041 dengan nilai t hitung -1,259 yang lebih kecil dari t tabel 1,994 serta nilai signifikansi 0,210 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, peningkatan stres kerja cenderung menurunkan kinerja, tetapi pengaruhnya tidak terbukti secara statistik dalam penelitian ini. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tingkat stres yang dialami karyawan masih dalam batas yang dapat ditoleransi sehingga belum memberikan dampak berarti terhadap hasil kerja. Meskipun demikian, secara teoritis stres kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan gangguan fisik dan psikologis yang dapat menurunkan produktivitas, sehingga tetap perlu mendapat perhatian dari manajemen. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lawas et al., 2024).

Hasil pembahasan variabel motivasi kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 24,415 yang lebih besar dari F tabel 3,06 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 24,4% menandakan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 75,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara stres kerja perlu dikelola dengan baik agar tidak menghambat pencapaian kinerja yang optimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zulkifli, 2024).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di PT Cosmo Makmur Indonesia, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan motivasi terbukti mampu meningkatkan kinerja. Sebaliknya, stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja, sehingga dalam penelitian ini belum terbukti memberikan dampak yang berarti secara statistik. Secara simultan, motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 24,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja melalui sistem penghargaan yang adil, pemberian insentif, serta pengembangan karier guna mendukung peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, pengelolaan stres kerja perlu dilakukan secara efektif melalui pembagian beban kerja yang proporsional, komunikasi yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan agar analisis terhadap kinerja karyawan menjadi lebih komprehensif.

Referensi

Amaliah, n. D., haeruddin, i. M., & natsir, u. D. (2023). Yume : journal of management pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt japfa kota makassar. 6(1), 241–250. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.457>

- Anitha paulina, r sipahutar, s. M. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Perkebunan nusantara iii (persero) medan. 8(1), 167-186.
- Bismark, o. P., putra, m. A., suryani, e., yanti, t., & ripani, d. (2025). Buku ajar perilaku organisasi (d. Ripani (ed.)). Serasi media teknologi. <https://books.google.co.id/books?id=l42beqaaqbaj>
- Dr. Alexander thian, m. S. (2021). Perilaku organisasi. Penerbit andi. <https://books.google.co.id/books?id=9zmmeaaaqbaj>
- Dr. Slamet riyadi, s. P. I. M. P. (2022). Peran motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru (achmad sudiyono efendi (ed.)). Jejak pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=hmwpeaaaqbaj>
- Fatimah, f. N. D. (2017). Panduan praktis evaluasi kinerja karyawan. Anak hebat indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=7sqgeaaaqbaj>
- Fauziyah, t., & lestari, w. (2025). Organisasi dan perilaku organisasi. 02, 495-501.
- Kurnia, d., toyibah, e. H., nurul, m., ribcha, p., & purkon, u. (2023). Konsep budaya organisasi dan perilaku organisasi. 1(3), 386-392. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.289>
- Lawas, p., utara, p. S., padang, k., besar, l., kerja, s., kinerja, t., padang, k., & utara, p. S. (2024). 1(1), 83-93.
- Nuraida, a., andriani, j., pamulang, u., selatan, t., pamulang, u., & selatan, t. (2024). Kinerja karyawan pada pt maxplus indonesia anugerah. 2(1), 170-181.
- Putri, n. M., fauzi, a., & wijayanti, m. (2024). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di mts at taqwa 04 , setia asih. 2(1), 571-583.
- Rinaldi, g., & lestari, r. (2022). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 1199-1204.
- Suprianto k, s. E. M. M., yuliana, s. E. M. M., suparman, s. E. M. M., dra. Sudiyarti, m. S., dr. Kabul wahyu utomo, s. E. M. S., muhamad irfan rama, s. S. M. A. P., yuliana musin, s. S. M. S., & edi sumarya, s. T. M. M. (2023). Pengantar perilaku organisasi. Cendikia mulia mandiri. <https://books.google.co.id/books?id=4lxyeaaaqbaj>
- Syaputra, n., & kusuma, m. (2022). Pengaruh motivasi , kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada pt . Agung automall bengkulu. 023, 432-442.
- Taher muhammad, t. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt. Haji maming alma batulicin. Jurnal bisnis dan pembangunan, 13, 63-75. <https://journalmab.ulm.ac.id/index.php/jbp/article/view/13/12>
- Widianti, p., & herlina, h. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt. Xyz di bandung jawa barat. Indonesian journal of economic and business, 1(2), 81-92.
- Wujarso, r., pranadani, a., & ismail, a. (2024). Perilaku organisasi: memahami perilaku individu, kelompok, dan organisasi. Asadel liamsindo teknologi. <https://books.google.co.id/books?id=q8f8eaaaqbaj>
- Zulkifli, i. (2024). Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. 3(2), 147-157.