



ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA

Saputri Ceri Nirmala Insani¹⁾, Andi Kartika²⁾

^{1,2,)} Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang

^{1,2,)} saputricerinirmalainsani@gmail.com, andikartika@stietotalwin.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received:

November 11, 2025

Revised

March 7, 2026

Accepted:

March 7, 2026

Online available:

April 01, 2026

Keywords:

Employee Performance, Work Achievement, Work Motivation, Work Stress

*Correspondence:

Name: Saputri Ceri Nirmala Insani

E-mail:

saputricerinirmalainsani@gmail.com

Editorial Office

Ambon State Polytechnic

Center for Research and

Community Service

Ir. M. Putuhena Street, Wailela-

Rumahtiga, Ambon

Maluku, Indonesia

Postal Code: 97234

ABSTRACT

Introduction: *This study aims to examine the relationships among work stress, work motivation, work performance, and employee performance at PT Wizzmie Boga Abadi Cirebon. I used all 100 employees at PT Wizzmie Boga Abadi Cirebon as the population for my research.*

Methods: *My research used a census method (total sample) with 100 respondents from the entire population. The data analysis I conducted used multiple linear regression.*

Results: *The data analysis I obtained from the research indicates that work stress does not affect employee performance. However, work motivation together with work performance has a significant impact on employee performance at PT Wizzmie Boga Abadi Cirebon. From the study's findings, we can understand the importance of internal management and the factors that influence employee performance at PT Wizzmie Boga Abadi Cirebon. Recommendations for the Company: Although work stress does not significantly impact employee performance at PT Wizzmie Boga Abadi Cirebon, it is recommended that stress be managed to prevent it from becoming a long-term problem. PT Wizzmie Boga Abadi Cirebon can implement several work-life balance programs, provide counseling facilities, and foster a positive communication environment between employees and superiors. To increase motivation and work performance, the company is recommended to provide performance-based rewards, provide career development opportunities, and establish a transparent and fair evaluation system. Furthermore, team-building activities, regular training, and rewards such as bonuses and public recognition can strengthen employee morale. Creating a supportive and appreciation-oriented work environment at PT Wizzmie Boga Abadi Cirebon has the potential to create employees who are not only high performers but also loyal.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah satu bagian penting dalam pengelolaan perusahaan selain manajemen aset dan manajemen keuangan. Perusahaan harus memahami peran manusia sebagai sumber daya yang memiliki energi dan kemampuan dalam membangun organisasi. Banyak perusahaan mengalokasikan dana untuk mengembangkan sumber daya manusia ini cukup wajar karena karyawan sering kali menjadi faktor utama yang menentukan apakah tujuan organisasi tercapai atau tidak.

Sumber daya manusia adalah proses yang melibatkan pengevaluasian kebutuhan tenaga kerja, mencari orang yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta memaksimalkan penggunaan sumber daya dengan memberikan insentif dan tugas yang sesuai. Tujuannya adalah agar kebutuhan dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Kinerja pada dasarnya mencakup sifat dan perilaku yang memperhatikan peningkatan kualitas kerja secara terus-menerus dari waktu ke waktu (Evi Melpiana, 2022).

Kinerja sangat penting karena berkaitan langsung dengan keberhasilan sebuah organisasi. Sebuah lembaga membutuhkan karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan mereka agar hasil kerja yang dihasilkan bisa maksimal. Jika kinerja karyawan tidak baik, maka mencapai tujuan organisasi akan menjadi sulit (Maulana & Syukri, 2023). Kinerja karyawan adalah cara mereka melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, sehingga hasil yang dicapai memenuhi standar kualitas dan jumlah yang dibutuhkan. Orang yang memiliki kondisi fisik yang sehat, kemampuan intelektual, latar belakang pendidikan serta keterampilan yang cukup baik (Mulyamerta et al., 2022).

Organisasi tidak hanya memperhatikan hasil pekerjaan, tetapi juga cara tugas tersebut dijalankan. Evi Melpiana (2022), Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti stres kerja, konflik di tempat kerja, motivasi kemampuan, lingkungan kerja, disiplin, kepemimpinan, dan kepribadian. Faktor-faktor psikologis merupakan hal penting yang perlu diperhatikan para pemimpin karena bisa memengaruhi baik kualitas maupun jumlah hasil kerja karyawan. Salah satu faktor psikologis yang sering terjadi adalah stres kerja, yaitu kondisi yang membuat seseorang merasa tegang karena ketidak sinkronan antara fisik dengan mental, dengan demikian dapat mempengaruhi emosi, cara berfikir, serta kesehatan individu. Menurut International Labor Organization (ILO), kerugian akibat stres kerja mencapai lebih dari 200 juta dolar setiap tahunnya di Indonesia, angka gangguan mental dan emosional mencapai 9,8%, dan sekitar 35% dari stres kerja dianggap berdampak fatal (Trisnasari dan Wicaksono, 2021).

Selain stres kerja, motivasi juga sangat berkaitan dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Menurut (Nurmala & Sullaida, 2021), Motivasi adalah cara pikir dan suasana hati yang memberi energi, mendorong seseorang melakukan tindakan, serta membimbing pelaku agar bisa memenuhi kebutuhan yang membuatnya merasa puas. Jadi semakin tinggi motivasi Karyawan maka akan memberikan pengaruh baik untuk dirinya sendiri dan juga bagi perusahaan.

Selain stres dan motivasi, Prestasi kerja juga sangat berkaitan dengan kinerja seseorang. Seperti apa yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan apa yang telah menjadi tugasnya. Jika seseorang memiliki prestasi kerja yang baik, maka hal tersebut bisa memberikan manfaat besar bagi perusahaan. Meski begitu sayangnya tidak semua karyawan mampu mencapai target seperti yang diharapkan perusahaan. Mangkunegara (2020) menyebutkan bahwa Prestasi kerja menunjukkan hasil yang baik dalam hal kualitas dan jumlah pekerjaan yang telah dilakukan, yang mencerminkan sejauh mana karyawan berhasil menyelesaikan tugas-tugasnya.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Wizzmie Boga Abdi Cirebon, sebuah perusahaan Indonesia yang bergerak di bidang waralaba restoran mie pedas kekinian. Saya membuat penelitian ini guna mengetahui bagaimana tingkat stres, motivasi, dan prestasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Wizzmie Boga Abdi Cirebon serta memberikan saran untuk perusahaan supaya meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Stres kerja terjadi ketika seseorang merasa tertekan dan bereaksi terhadap situasi tertentu dalam pekerjaannya. Hal ini bisa disebabkan oleh hal-hal seperti peluang untuk berprestasi lebih baik, keterbatasan yang dapat mereka lakukan, atau tuntutan yang harus mereka penuhi. Situasi-situasi ini berkaitan dengan ekspektasi yang tinggi, dan hasil dari situasi tersebut tidak jelas atau tidak terlalu penting (Mesi Eriska et al., 2025)

Teori transaksional stres menjelaskan bahwa stres tidak hanya disebabkan oleh hal-hal di luar diri seseorang, tetapi juga oleh cara seseorang memandang atau menilai situasi yang dialaminya. Teori ini menyatakan bahwa stres muncul dari hubungan antara seseorang dengan lingkungannya, terutama ketika seseorang merasa tuntutan dari luar melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya untuk menghadapinya (Ilmiyah & Anshori, 2025).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja terjadi karna adanya kemauan tinggi dari diri maupun dorongan dari luar untuk menjalankan tugas dari perusahaan. Motivasi kerja yang berasal dari dalam diri timbul karena banyak hal bisa karena lingkungan kerja yang kondusif, bisa juga karena komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan. Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahannya juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja, menurut (Hestini, 2020) adalah proses yang membangkitkan semangat, fokus, dan ketekunan seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Bukhari (2020), motivasi adalah seperangkat cita-cita yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu sesuai dengan tujuan mereka sendiri. Menurut Sherlie & Hikmah (2020), motivasi adalah kekuatan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak guna memenuhi keinginannya. (Sukardi, 2021) mendefinisikan motivasi adalah kekuatan internal atau eksternal yang mendorong seseorang guna merangsang dirinya dalam melakukan kinerja berdasarkan ketentuan, intensitas, dan jangka waktu tertentu yang berkaitan dengan motivasi internal dan ekstrinsik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Kharunisa, Nur Baiti, Djumali (2020) beberapa indikator yang dapat mengukur motivasi kerja sebagai berikut: 1) Tanggung Jawab (Responsibility), 2) Kinerja (Achievement). 3) Kesempatan (Opportunity). 4) Penghargaan (Recognition). 5) Tantangan (Challenge).

Prestasi Kerja

Prestasi kerja mengacu pada apa yang telah berhasil individu maupun kelompok lakukan, didasarkan kemampuan, pengalaman, komitmen, dan manajemen waktu yang efisien. Prestasi kerja adalah hasil dari upaya karyawan dalam memenuhi tugas mereka, yang menjadi masalah yang signifikan dan rumit bagi penegakan hukum dan sistem hukum dengan pertumbuhan pesat penggunaan internet pada akhir 1990-an. Kinerja kerja juga dapat dipandang sebagai hasil dari tindakan atau metode seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Untuk menentukan tingkat kinerja kerja seseorang, hal tersebut tidak dapat diukur secara langsung, melainkan memerlukan proses yang memakan waktu yang dikenal sebagai penilaian kinerja (Elisy & Pranoto, 2019).

Prestasi kerja menjadi elemen krusial dalam organisasi karena mencerminkan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Jika prestasi kerja tinggi, hal ini dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan, sementara prestasi kerja yang rendah dapat menghambat kinerja organisasi. Untuk mengukur prestasi kerja, terdapat beberapa indikator utama yang disebutkan dalam literatur terkini.

Kinerja Karyawan

Kinerja berkaitan pada motivasi maupun kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas. Seseorang membutuhkan kemauan untuk melakukan sesuatu dan keterampilan untuk melakukannya. Namun, meskipun seseorang memiliki kemauan dan keterampilan, mereka mungkin tidak dapat melakukan sesuatu secara efektif tanpa tau apa yang dilakukan dan bagaimana caranya. Kinerja adalah tindakan atau hasil nyata yang ditunjukkan seseorang di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai kombinasi dari kemampuan, keterampilan, dan hasil yang dihasilkan karyawan saat melakukan pekerjaannya. Perusahaan harus memantau kinerja karyawan karena perubahan kinerja berkaitan erat dengan lingkungan kerja.

Untuk mendukung hal ini, penting untuk menciptakan ruang kerja yang nyaman dan aman, memiliki aturan yang jelas dan tegas, serta membina hubungan baik antar karyawan. Hal ini membantu karyawan bekerja lebih baik, beradaptasi lebih mudah, dan meningkatkan kinerjanya.

Menurut (Munir et al., 2023) Menjelaskan bahwa prestasi pegawai merupakan kombinasi dari semua tanggung jawab dan tugas yang telah diselesaikan. Standar pekerjaan berupa penilaian hasil yang dicapai, apakah dalam kategori baik atau buruk. Tujuan dari hal ini adalah untuk mengategorikan pekerjaan yang dilakukan berdasarkan kualitas kinerja. Kinerja yang baik diukur dari hasil, apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sejalan dengan deskripsi pekerjaan atau tidak. Prestasi pegawai di suatu perusahaan adalah hal yang paling krusial dalam aktifitas perusahaan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Sedangkan menurut Neksan et al (2021) Kinerja merujuk pada apa yang berhasil dilakukan individu saat melakukan berbagai pekerjaan yang didasari kemampuan, pengalaman, serta dedikasi, dan dalam waktu yang sesuai dengan standar serta kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

(Munir et al., 2023) Hasil kerja bisa mencakup kualitas, jumlah dan dan ke tepat waktu, tetapi penilaian kinerja di perusahaan merupakan faktor penting dalam mengembangkan kemampuan dan potensi karyawan. Lebih lanjut, kinerja karyawan mencerminkan hasil kualitatif dan kuantitatif dari pekerjaan mereka, karena mereka menyelesaikan tanggung jawab sesuai dengan peran yang diberikan. Hal ini mengacu pada bagaimana karyawan berusaha untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif.

Studi Terdahulu dan Hipotesis

Stres Kerja

Hasil Penelitian (Mesi Eriska et al., 2025) menemukan stres kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Dapat kita lihat dalam tinjauan kinerja karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang, di mana kinerja rendah dikaitkan dengan tingkat stres yang tinggi.

Sebuah studi (Amaliah et al., 2023) menyimpulkan stres kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Stres yang lebih tinggi dapat mendorong karyawan untuk berkinerja lebih baik. Ketika karyawan diberi penghargaan yang adil atas usaha mereka, mereka merasa puas.

Motivasi Kerja

Berdasarkan uji hipotesis pertama, variabel motivasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan JNE Express Jati Asih. Nilai motivasi sebesar 4,432 melebihi nilai t-tabel sebesar 2,002, dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu bisa kita simpulkan tingginya motivasi berdampak baik terhadap kinerja karyawan (Kirono et al., 2021).

Menurut Penelitian (Mugni Jayadi & Liana, 2022), variabel motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerja mereka cenderung meningkat karena motivasi memberikan dorongan agar bekerja lebih efektif dan lebih antusias.

Prestasi Kerja

Temuan penelitian ini menunjukkan penilaian prestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Surya Progard. Hal ini menyiratkan bahwa sistem penilaian prestasi yang lebih baik di perusahaan akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik (Balqis & Sugiono, 2020). Berdasarkan Penelitian (Singal et al., 2023), variabel prestasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Guna meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu menerapkan sistem penilaian prestasi yang optimal supaya karyawan dapat memenuhi tugas dan tanggung jawabnya.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah kondisi fisik yang berdampak negatif dan menghasilkan respons emosi saat tugas yang diberikan kepada karyawan tidak seimbang dengan kemampuan, sumber daya, dan kepentingan mereka. Stres ini sangat berpengaruh pada kegiatan bisnis dan perekonomian, karena stres kerja dialami oleh banyak karyawan di berbagai tempat, baik di tempat kerja maupun di rumah, dan memengaruhi kesehatan mental serta fisik mereka di seluruh dunia (Alfian et al., 2021). Adapun beberapa faktor yang menyebabkan stres kerja sebagai berikut.

Menurut (Thalibana, 2022) indikator - indikator stres kerja adalah:

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Tekanan atau desakan waktu.
3. Kualitas supervisi yang jelek.
4. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
5. Frustrasi.

Temuan (Amaliah et al., 2023), stres kerja justru dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika tingkat stres meningkat, hal itu dapat membuat karyawan bekerja lebih keras dan berprestasi lebih baik. Jika imbalan mereka terima sepadan dengan usaha yang mereka curahkan, mereka cenderung bahagia dengan pekerjaan mereka. Sehingga dapat kita ambil kesimpulan

H1 = Stres kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sherlie & Hikmah, 2020) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang datang dari dalam diri atau dari luar diri seseorang, yang mendorong orang tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan memenuhi kebutuhan mereka. (Sukardi, 2021) menyebutkan bahwa Motivasi bisa diartikan sebagai kekuatan baik yang datang dari dalam diri atau dari luar diri seseorang, yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan cara, tingkat kekuatan, dan durasi tertentu. Motivasi ini melibatkan dua jenis, yaitu motivasi dari dalam diri sendiri dan motivasi dari luar diri.

Menurut (Dan et al., 2020) indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab (Responsibility)
Memiliki rasa tanggung jawab yang besar akan pekerjaannya.
2. Kinerja (Achievement)

Melakukan pekerjaan dengan maksimal sehingga menghasilkan yang terbaik.

3. Kesempatan (Opportunity)
Keinginan untuk dapat memperoleh kenaikan posisi atau naik jabatan.
4. Penghargaan (Recognition)
Keinginan mendapatkan apresiasi atas kinerja yang telah dilakukan.
5. Tantangan (Challenge)
Keinginan untuk dapat menguasai pekerjaan di suatu bidang tertentu.

Menurut (Mugni Jayadi & Liana, 2022), motivasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan cenderung berkinerja lebih baik karena motivasi membantu mereka bekerja lebih efektif dan dengan energi yang besar.

H2 = Motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan pengelolaan waktu yang efektif. Menurut Mangkunegara (Adhika Devi Aryani et al., 2022), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Hudori, 2022) Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik, baik dalam hal kualitas maupun jumlah, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator prestasi kerja mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja. Lebih rinci, mengidentifikasi indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas: Jumlah hasil kerja yang dicapai dalam periode waktu tertentu.
2. Kualitas: Tingkat akurasi dan mutu hasil pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan.
3. Kerjasama: Kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.
4. Inisiatif: Dedikasi dan kemampuan membuat keputusan independen dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan indikator-indikator tersebut, prestasi kerja dapat ditingkatkan melalui evaluasi rutin, pelatihan, dan sistem reward. Dalam konteks penelitian ini, prestasi kerja diposisikan sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Dari semua data informasi yang telah di kumpulkan kita dapat mengambil kesimpulan bahwa.

H3 = Prestasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Desain dan Sampel

Study tersebut termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan total populasi 100 orang yaitu seluruh karyawan PT Wizzmie Boga Abadi Cirebon. Total pengambilan sampel menggunakan hasil keputusan melalui teknik sensus sampling, yaitu memasukkan seluruh populasi ke dalam sampel sehingga total sampel sebanyak 100 responden. Karakteristik responden yang diambil adalah sebagai berikut: bekerja di PT Wizzmie Boga Abadi.

Jenis dan Sumber Data

Data didapat dari responden dengan menyebarkan kuesioner ke seluruh karyawan PT Wizzmie Boga Abadi Cirebon. Data primer ini diperoleh untuk mengetahui secara langsung keadaan yang dialami karyawan PT Wizzmie Boga Abadi terhadap variabel yang diteliti menggunakan teknik sensus dengan cara menyebarkan kuesioner dengan skala Likert 1-5 secara online lewat Google Form serta diolah memakai alat **SPSS**.

HASIL DAN ANALISIS

Uji Validitas

X1(stres kerja)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,733	0.196	Valid
X1.2	0,740	0.196	Valid
X1.3	0,498	0.196	Valid
X1.4	0,697	0.196	Valid
X1.5	0,695	0.196	Valid

X2(Motivasi kerja)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,425	0.196	Valid
X2.2	0,758	0.196	Valid
X2.3	0,729	0.196	Valid
X2.4	0,720	0.196	Valid
X2.5	0,784	0.196	Valid

X3(Prestasi kerja)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,438	0.196	Valid
X3.2	0,646	0.196	Valid
X3.3	0,769	0.196	Valid
X3.4	0,717	0.196	Valid
X3.5	0,780	0.196	Valid

Y(Kinerja Karyawan)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,546	0.196	Valid
Y.2	0,741	0.196	Valid
Y.3	0,765	0.196	Valid
Y.4	0,766	0.196	Valid
Y.5	0,578	0.196	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Variabel stres kerja,motivasi kerja,prestasi kerja dan Kinerja karyawan mempunyai nilai r hitung > r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan tentang stres kerja,motivasi kerja,prestasi kerja dan Kinerja karyawan yang mengukur variabel Kinerja karyawan dapat dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 1 Ringkasan hasil perhitungan realibilitas kuesioner

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reabilitas	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	0.701	0.7	Reliabel
2	Stres Kerja	0.728	0.7	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0.704	0.7	Reliabel
4	Prestasi kerja	0.711	0.7	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, diperoleh nilai nilai Alpha Cronbach dari semua variabel penelitian yaitu variable Lingkungan kerja, Kompensasi, Stres kerja dan Kinerja karyawan menunjukkan lebih besar dari nilai 0,7. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variable-variabel penelitian tersebut reliabel, sehingga kuesioner reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas

**Tabel 4. 2 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55618803
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.045
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0,200. Dikarenakan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari tingkat signifikan = 5% atau (0,200 > 0,05), maka H0 diterima; yang berarti data terdistribusi secara normal. Dengan demikian uji normalitas ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 3 Hasil Uji Multikolinieritas

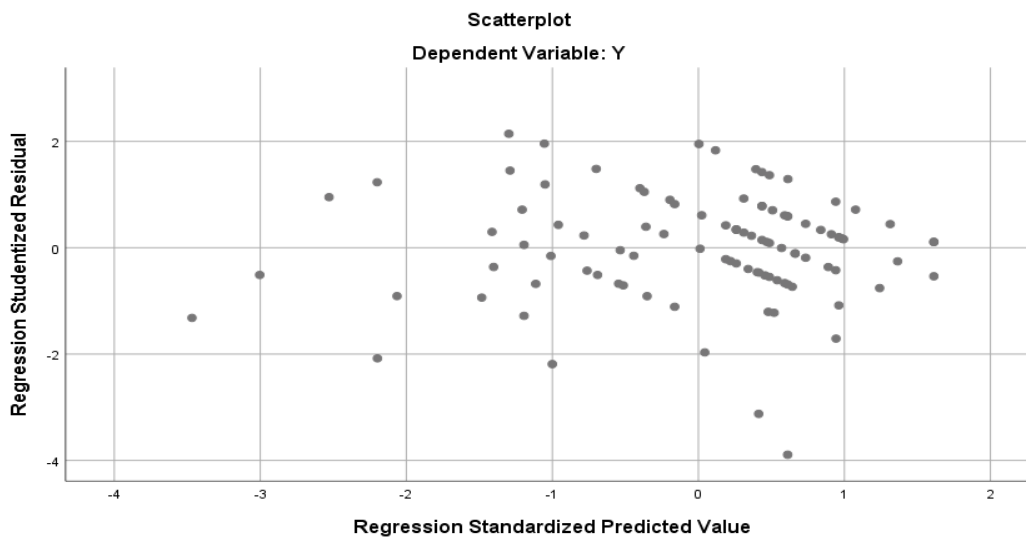
Variabel	Collinearity Statistik	
	Tolerance	VIP
Stres Kerja	.755	1.325
Motivasi kerja	.585	1.709
prestasi Kerja	.638	1.567

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF (Variance Inflation Faktor) semua variable adalah < 10. Sedangkan untuk nilai Tolerance > 0,10 atau < 1. Jadi berdasarkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dan Tolerance dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinieritas, sehingga pengujian selanjutnya dapat dilanjutkan karena telah memenuhi syarat pengujian asumsi klasik yaitu tidak terjadi multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan grafik, titik-titik data tersebar secara tidak teratur, tanpa pola tertentu, dan berada di kedua sisi garis nol sumbu Y, dengan demikian, dapat diambil simpulan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi.

Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.052	1.695		2.391	.019	
	X1	.126	.070	.141	1.801	.075	.755
	X2	.308	.078	.351	3.955	.000	.585
	X3	.397	.084	.400	4.709	.000	.638

Sumber : Hasil Data diolah 2025

Dari hasil olah data regresi di atas, kita mendapatkan persamaan berikut:

$$Y_i = 4.052 + 0,126 X_1 - 0.308 X_2 + 0,397 X_3 + e \dots\dots (1)$$

Keterangan:

- 1) Hasil konstanta dari hasil analisis regresi linier berganda sebesar 4.052 bertanda positif, hal ini menyatakan bahwa stres kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja nilainya sama dengan nol (konstan), maka Kinerja karyawan adalah sebesar 4.052
- 2) Hasil regresi linier berganda untuk variabel stres kerja (X1) dengan nilai 0,126 bertanda positif maka stres kerja berpengaruh positif, menunjukkan kenaikan satu satuan maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan.
- 3) Hasil regresi linier berganda motivasi kerja (X2) dengan nilai 0,308 bertanda positif, menunjukkan setiap kenaikan satu satuan maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan.
- 4) .
- 5) Hasil regresi linier berganda untuk variabel prestasi kerja (X3) sebesar 0,397 dan bertanda positif yang artinya tenaga kerja berpengaruh positif, menunjukkan setiap kenaikan satu satuan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.052	1.695		2.391	.019	
	X1	.126	.070	.141	1.801	.075	.755
	X2	.308	.078	.351	3.955	.000	.585
	X3	.397	.084	.400	4.709	.000	.638

Sumber : Hasil Data diolah 2025

Hasil uji-t menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) memiliki signifikansinya 0,00, yang lebih besar dari 0,05. Menunjukkan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja kerja (X3) juga memiliki signifikansi 0,00, yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan motivasi kerja dan kinerja kerja memengaruhi kinerja karyawan. Namun, signifikansi 0,075 tidak jelas dalam konteks yang diberikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan temuan studi menunjukkan tidak adanya hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Analisis regresi berganda menunjukkan tingkat signifikansi 0,075, yang melebihi ambang batas 0,05. Akibatnya, hipotesis nol (H0) diterima, dan hipotesis alternatif (H1) ditolak, menunjukkan bahwa stres kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan. Temuan penelitian ini berbeda hasilnya dengan temuan Mesi Eriska, berjudul "Pengaruh Resiliensi, Kecerdasan Emosional, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang" yang menunjukkan adanya korelasi yang substansial dan positif antara stres kerja dan kinerja karyawan (Mesi Eriska et al., 2025).

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan temuan studi mengungkapkan tingginya motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hasil regresi linier berganda mendapatkan nilai yang lebih kecil dari 0,05 (lebih tepatnya, 0,00). Berarti kami mengabaikan gagasan pertama dan menerima gagasan kedua, yang membuktikan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Temuan studi ini juga sejalan dengan studi Edi Sugiono yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan JNE Express)," yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berdampak terhadap kinerja karyawan (Kirono et al., 2021).

Pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan temuan studi mengungkapkan bahwa prestasi yang baik di tempat kerja sangat membantu pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Angka dari regresi linier berganda menunjukkan tingkat 0,00, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, kami menolak gagasan pertama dan menerima gagasan kedua, yang berarti seberapa baik seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya memengaruhi prestasi mereka secara keseluruhan. Temuan studi ini sejalan dengan penelitian Catur Sasi Kirono, dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, Penilaian prestasi Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Progard Jakarta Selatan," yang mengungkapkan bahwa prestasi yang baik di tempat kerja membantu pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Balqis & Sugiono, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari analisis yang telah dilakukan dan dijabarkan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Stres kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 1 diterima. Artinya semakin stres karyawan dalam bekerja maka akan membuat kinerja karyawan menurun. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 2 diterima. Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan maupun dimiliki karyawan dalam bekerja maka akan membuat kinerja karyawan meningkat. Prestasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 3 diterima. Artinya semakin tinggi prestasi yang dimiliki dalam bekerja maka akan membuat kinerja karyawan semakin baik

Berdasarkan hasil penelitian bisa diajukan beberapa saran sebagai berikut. Pada penelitian ini, Stres kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja Karyawan. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan penyebab stres kerja seperti adanya pembagian beban kerja secara adil sehingga tidak terjadi kelebihan beban kerja dan juga perusahaan hendaknya harus menyesuaikan penugasan kerja dan tidak keluar dari tugas pokok atau tidak keluar dari jalur apa yang menjadi tugas karyawan sesuai dengan posisi dan porsinya untuk menghindari dari timbulnya stress yang dirasakan oleh karyawan pada saat bekerja. Pemberian Motivasi kerja pada PT Wizzmie Boga Abadi Cirebon Pengaruh motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun saran yang diusulkan kepada pihak perusahaan pemberian motivasi secara emosional maupun sepiritual harus lebih diperhatikan dan perlu ditingkatkan lagi dan apabila motivasi yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan semakin tinggi. Sebaliknya rendahnya motivasi yang diterima karyawan semakin rendah, maka kinerja karyawan juga akan semakin rendah. Prestasi kerja yang ada di PT Wizzmie Boga Abadi Cirebon dinilai sudah baik dan akan lebih baik lagi apabila prestasi kerja ditingkatkan lagi. Mengingat bahwa prestasi kerja merupakan pendorong atau penyemangat karyawan agar dapat bekerja lebih giat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda ini memberikan wawasan penting bagi manajemen PT Wizzmie Boga Abadi Cirebon dalam mengoptimalkan kinerja karyawan di industri restoran yang bertekanan padat. Secara keseluruhan, model regresi menunjukkan bahwa motivasi

kerja (koefisien 0.308, $p=0.000$) dan prestasi kerja (koefisien 0.397, $p=0.000$) adalah pendorong utama kinerja, sementara stres kerja (koefisien 0.126, $p=0.075$) tidak memberikan kontribusi yang berarti. Ini berimplikasi pada prioritas strategi perusahaan untuk fokus pada penguatan faktor positif sambil mengelola risiko stres sebagai pencegahan. Meskipun stres kerja tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan di PT Wizzmie Boga Abadi Cirebon, hal ini tidak berarti stres dapat diabaikan. Dalam konteks operasional restoran yang melibatkan jam kerja panjang, interaksi pelanggan yang intensif, dan tekanan target penjualan, stres dapat berkembang menjadi masalah kronis seperti burnout atau turnover yang tinggi jika tidak dikelola. Secara manajerial, perusahaan harus menerapkan pendekatan pencegahan melalui program keseimbangan kehidupan kerja, seperti penghentian jadwal kerja atau cuti tambahan, serta fasilitas konseling psikologis untuk mendeteksi stres dini. Manfaatnya adalah pengurangan risiko absensi dan peningkatan retensi karyawan, yang pada akhirnya mendukung stabilitas operasional restoran. Jika stres dibiarkan, biaya penggantian karyawan bisa mencapai 30-50% dari gaji tahunan (berdasarkan data ILO), sehingga investasi kecil pada kesehatan mental akan memberikan laba atas investasi jangka panjang.

Motivasi kerja terbukti sebagai faktor kunci yang meningkatkan kinerja karyawan, dengan koefisien yang cukup besar (0,308), menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,308 satuan. Di PT Wizzmie Boga Abadi Cirebon, di mana karyawan sering menghadapi tugas berulang seperti persiapan makanan dan layanan pelanggan, motivasi intrinsik (misalnya, rasa tanggung jawab dan tantangan) dan ekstrinsik (misalnya, penghargaan) perlu diperkuat. Secara manajerial, perusahaan dapat mengimplementasikan sistem reward berbasis kinerja, seperti bonus bulanan berdasarkan pencapaian target atau pengakuan publik melalui "Employee of the Month". Selain itu, pengembangan karier melalui pelatihan keterampilan (misalnya, kursus manajemen restoran) dan kegiatan team building dapat membangun motivasi jangka panjang. Dampaknya adalah peningkatan produktivitas, seperti pengurangan waktu penyajian makanan dan peningkatan kepuasan pelanggan, yang langsung berkontribusi pada pendapatan perusahaan. Studi sebelumnya (Kirono et al., 2021) menunjukkan bahwa motivasi tinggi dapat meningkatkan efisiensi operasional hingga 20%, sehingga ini menjadi prioritas investasi bagi manajemen.

Prestasi kerja memiliki pengaruh terkuat terhadap kinerja karyawan (koefisien 0.397, $p=0.000$), menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki hasil kerja tinggi (misalnya, kualitas pelayanan dan pencapaian target) cenderung menunjukkan kinerja keseluruhan yang lebih baik. Di PT Wizzmie Boga Abadi Cirebon, di mana prestasi diukur melalui indikator seperti jumlah pesanan yang ditangani dan umpan balik pelanggan, manajemen harus menekankan evaluasi yang transparan dan adil. Secara praktis, perusahaan dapat menerapkan sistem penilaian prestasi secara berkala (misalnya, setiap bulan) yang melibatkan masukan dari supervisor dan rekan kerja, diikuti oleh umpan balik yang konstruktif. Untuk meningkatkan prestasi, investasi pada pelatihan rutin (seperti teknik memasak mie atau layanan pelanggan) dan pengembangan kompetensi dapat dilakukan. Manfaat manajerialnya adalah peningkatan kualitas layanan, pengurangan kesalahan operasional (misalnya, pesanan salah), dan peningkatan loyalitas pelanggan, yang pada gilirannya meningkatkan profitabilitas. Seperti yang ditunjukkan oleh Singal dkk. (2023), sistem evaluasi prestasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan hingga 25%, sehingga ini menjadi strategi utama untuk pertumbuhan bisnis restoran.

Secara keseluruhan, temuan ini menyarankan manajemen PT Wizzmie Boga Abadi Cirebon untuk mengalokasikan sumber daya lebih besar pada motivasi dan prestasi kerja, sambil mempertahankan pengawasan terhadap stres sebagai langkah pencegahan. Implementasi kebijakan ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif, yang dapat menarik talenta baru dan memperkuat posisi kompetitif perusahaan di pasar waralaba restoran. Namun manajemen harus menjaga kebijakan dampak ini melalui pengawasan berkala untuk memastikan efektivitasnya.

Penguatan Motivasi Kerja:

Mengimplementasikan program insentif seperti bonus berbasis kinerja bulanan, pengakuan publik melalui acara penghargaan, dan pelatihan pengembangan diri untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dan tantangan karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui anggaran tahunan khusus untuk HRD, dengan target peningkatan produktivitas sebesar 15-20% dalam enam bulan pertama.

Peningkatan Prestasi Kerja:

Terapkan sistem evaluasi prestasi transparan menggunakan alat-alat seperti KPI (Key Performance Indicators) yang melibatkan umpan balik dari supervisor dan rekan kerja, diikuti oleh program pelatihan rutin untuk mengasah keterampilan teknis (misalnya, teknik memasak dan layanan pelanggan). Hal ini akan membantu mengurangi operasi dan meningkatkan kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya mendukung pertumbuhan pendapatan perusahaan.

Pengelolaan Stres Kerja:

Meskipun tidak signifikan dalam penelitian ini, stres tetap perlu dijadikan sebagai tindakan pencegahan. Sarankan perusahaan untuk menyediakan fasilitas work-life balance seperti jadwal kerja fleksibel, sesi konseling psikologis gratis, dan kegiatan rekreasi tim. Investasi ini dapat mengurangi risiko turnover, dengan menghemat biaya rekrutmen hingga 30% berdasarkan data industri restoran.

Secara keseluruhan, saran ini bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan loyalitas, sehingga PT Wizzmie Boga Abadi Cirebon dapat bersaing lebih kuat di pasar waralaba restoran Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaliah, N. D., Haeruddin, I. M., Natsir, U. D., Sahabuddin, R., & Muhammad, A. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Japfa Kota Makassar. *YUME : Journal of Management*, 6(1), 241. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3546>
- Balqis, F., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pt Surya Progard Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(1), 83–97. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v16i1.1004>
- Elisy, C. P., & Pranoto, S. B. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Telkom Akses). *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(1), 10.
- Evi Melpiana. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Karawang Automotion*. 1(4), 319–325.
- Hestini, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat. *Dharma Ekonomi*, 1–115. https://www.arpusda.semarangkota.go.id/uploads/data_karya_ilmiah/20210609104844-2021-06-09data_karya_ilmiah104720.pdf
- Ilmiyah, Z. F., & Anshori, M. I. (2025). Analisis Hubungan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Studi Kasus : Saka Indonesia Pangkah Limited (SIPL). *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2), 1502–1511.
- Kirono, C. S., Yuningsih, N., Astuti, E. D., & Bangsa, U. P. (2021). *PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan JNE Express)*. 15(02), 106–116.
- Maulana, R., & Syukri, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Artha Impresi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(1), 104. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i1.29060>
- Mesi Eriska, M. E., Yamaly, F., & Safitri, E. (2025). Pengaruh Resiliensi, Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 2(3), 115–125. <https://doi.org/10.61079/jkemi.v2i3.62>
- Mugni Jayadi, R., & Liana, L. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 661–670. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2323>
- Mulyamerta, M. H., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. (2022). PENGARUH PRESTASI KERJA, REWARD DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR NUSAMBA MANGGIS Made. *Emas*, 3(3), 1–52. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4211>
- Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., Khayru, R. K., Hariani, M., & Irfan, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88–99. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i2.83>
- Nurmala, & Sullaida. (2021). Pengaruh Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Nurmala, Sullaida Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Visioner & Strategis*, 10(September), 68.
- Singal, D., Sendow, G. M., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh Perencanaan Karir, Penilaian Prestasi Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Prasarana Pemukiman Wilayah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 147–157. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45727>
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Trisnasari dan Wicaksono. (2021). *_admin,+[Final]+Naskah_Septa_Ayu_Trisnasari*. 1(2), 1218–1226.