

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan Lapak Restoran Pizza Hut Ciliwung Malang)

Prabianda Mutiara Kani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya
Prabiandamk@student.ub.ac.id

Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Drs. Achmad Sudiro

Achmad_sudiro@ub.ac.id

Abstract : *This study aims to determine the effect of work stress and work motivation on the performance of lapak employees. This type of research is descriptive research and multiple linear regression analysis using the SPSS version 22 program which explains the relationship and influence between one variable and another through hypothesis submission. This study used the entire population of 61 respondents who were obtained from all employees of the Pizza Hut Ciliwung, Malang, by distributing questionnaires online. The results of testing the four hypotheses can be concluded that work stress and work motivation have a significant effect on the performance of stall employees. In addition, work stress and work motivation simultaneously influence the performance of lapak employees, and work stress is the dominant variable on the performance of lapak employees. The results of Adjusted R Square (R^2) show that the R^2 value of 0.553 means that the variables of work stress and work motivation simultaneously affect the lapak employees performance variable by 55.3% while the remaining 44.7% is influenced by other variables which are not discussed in this study.*

Keywords: *work stress, work motivation, employees performance.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan lapak. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan analisis regresi linear berganda berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22 yang menjelaskan hubungan dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya melalui pengajuan hipotesis. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebanyak 61 responden yang diperoleh dari seluruh karyawan lapak Pizza Hut Ciliwung, Malang dengan penyebaran kuisioner secara *online*. Hasil pengujian terhadap ke empat hipotesis dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lapak. Selain itu stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan lapak, dan stres kerja merupakan variabel dominan terhadap kinerja karyawan lapak. Hasil uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 0.553 berarti variabel stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan lapak sebesar 55.3% sedangkan sisanya sebesar 44.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas pada penelitian ini.

Kata Kunci : Stres kerja, Motivasi kerja, dan Kinerja karyawan lapak.

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam mengelola suatu organisasi. Meskipun suatu organisasi memiliki sarana dan prasarana yang baik, namun jika tidak memiliki sumberdaya manusia yang berkompeten maka akan sulit bagi organisasi untuk bersaing dengan kompetitor. Tambunan (2003:15) menyatakan bahwa sumberdaya manusia yang berkualitas akan menentukan kejayaan atau kegagalan dalam persaingan. Menurut Rivai (2011) tanpa adanya dukungan sumberdaya manusia yang handal, maka kegiatan organisasi tidak dapat berjalan optimal, sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai. Hasibuan (2002) mengatakan bahwa sumberdaya manusia merupakan perencana, pelaksana, pengendali dan selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan atau tercapainya tujuan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan.

Moorhead dan Griffin (2013) menyatakan bahwa suatu pekerjaan bergantung pada kemampuan dan tingkat stres yang dialami karyawan. Untuk mencapai kinerja yang baik, karyawan harus memiliki kemampuan untuk mengendalikan stres kerja yang dialami. Munandar (2008) menyatakan bahwa semakin tinggi dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, maka stres kerja akan dialami dengan tingkat produktivitas dan efisiensi yang semakin tinggi. Menurut Hasibuan (2007) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Robbins (2006) faktor-faktor penyebab stres kerja berasal dari lingkungan, organisasi dan individu. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Buhler (2004:

191) menyatakan bahwa motivasi kerja pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Handoko (2002), Menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan tugas tertentu guna mencapai suatu tujuan organisasi. Rivai (2006) mengatakan semakin kuat motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Pada dasarnya apabila organisasi ingin meraih kinerja yang baik dan optimal, maka organisasi harus memberikan motivasi kerja pada karyawan.

Tahun 2020 seluruh dunia digemparkan oleh virus baru yaitu *Coronavirus Disease (COVID-19)* yang ditemukan pertama kali di Wuhan, Cina. Menurut data Pemerintah Indonesia pada 19 April 2020, total kasus *covid-19* mencapai 7.843 dengan positif terinfeksi sebanyak 6.575, meninggal dunia

sebanyak 582 dan sembuh sebanyak 686 .

Adanya pandemi *covid-19* berdampak pada penurunan penjualan bidang makanan dan minuman, salah satunya yaitu McDonald's Indoensia mengalami penurunan sebesar 23,9%. PT. Mitra Adiperkasa Tbk (MAPI) yang menaungi Starbucks Indonesia mengalami kerugian sebesar Rp 455,8 miliar. Emiten yang mengelola waralaba Kentucky Fried Chicken (KFC) mengalami kerugian Rp142,23. Restoran Burger King Indonesia mengalami kerugian sebesar Rp 99,65 miliar. PT. Sari Melati Kencana yang menaungi Pizza Hut Indonesia mengalami penurunan sebesar 89,49%.

Adanya *covid-19* mengakibatkan Pemerintah Kota Malang mengeluarkan surat edaran No.6 Tahun 2020 tentang kesiapsiagaan dalam menghadapi *Covid-19* yang berisi “Mulai 19 Maret – 31 Mei 2020 seluruh restoran, warung kopi, rumah makan,

tempat yang melayani makan dan minum, diperbolehkan melayani hanya dengan cara pesan antar, bila terjadi antrean, jarak antar orang minimal satu setengah meter“).

Kebijakan baru akibat dari pandemi *covid-19* berdampak pada penjualan Restoran Pizza Hut Ciliwung Malang. Berikut adalah tabel hasil penjualan Pizza Hut Ciliwung Kota Malang.

**Penjualan Actual Pizza Hut
Ciliwung**

Bulan	<i>Actual to Date</i>
Januari	Rp 1.173.957.000,00
Februari	Rp 1.144.007.000,00
Maret	Rp 1.083.262.000,00
April	Rp 812.270.000,00
Mei	Rp 772.556.000,00
Juni	Rp 701.896.000,00
Juli	Rp 705.304.000,00
Agustus	Rp 712.590.000,00
September	Rp 827.513.000,00
Oktober	Rp 839.818.000,00
November	Rp 927.334.000,00

Dari tabel penjualan menunjukkan pendapatan dari Bulan Maret menuju Bulan April

mengalami penurunan yang sangat drastis.

Pizza Hut adalah restoran waralaba makanan internasional untuk segmen kelas menengah ke atas yang khusus menyajikan pizza sebagai hidangan utama. Pizza Hut Ciliwung berdiri sejak Tahun 2009. Adanya pandemi *COVID-19* berdampak pada penurunan pendapatan Restoran Pizza Hut Ciliwung. Solusi yang diberikan oleh manajer untuk menambah pendapatan dengan menjual pizza dengan harga promo di luar restoran dengan bantuan karyawan lapak (gabungan antara karyawan *FOH* dan *BOH*). Ditemukan beberapa masalah berkaitan dengan kinerja karyawan lapak Pizza yang dibuktikan melalui data penjualan lapak Pizza Hut Ciliwung :

**Penjualan Lapak Pizza Hut
Ciliwung**

Bulan	Penjualan Paket
Mei	483 pkt
Juni	455 pkt
Juli	419 pkt
Agustus	402 pkt

September	371 pkt
Oktober	368 pkt
November	363 pkt

Berdasarkan tabel penjualan lapak, dapat dijadikan permasalahan penelitian mengenai kinerja karyawan lapak yang tidak dapat memenuhi target. Karyawan lapak membawa pizza promo ke beberapa titik yang ada di Kota Malang (Kepanjen, Jl.Sulfat, Jl. LA Sucipto, Jl. Kemirahan, Jl. Srgan). Menawarkan pizza promo di jalan tentu tidak mudah, terdapat beberapa faktor yang mengakibatkan karyawan tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan, salah satunya yaitu faktor lingkungan, faktor keadaan pizza yang dijual sudah tidak panas, dll. Target karyawan lapak yaitu menjualkan pizza 8 paket dalam satu hari , membuka *banner* di titik yang telah ditentukan, berdiri dan membawa stik penawaran pizza promo. Kondisi ini yang menyebabkan karyawan tertantang dan termotivasi secara bersamaan untuk menjualkan pizza sesuai dengan target yang

ditetapkan restoran. Tertantang untuk menjualkan pizza sesuai dengan target dan termotivasi agar memperoleh gaji yang sesuai.

Segmentasi Restoran Pizza Hut adalah konsumen kelas menengah keatas, namun kini Pizza Hut dapat dijumpai di pinggir jalan dengan harga terjangkau. Meskipun restoran *fast food* di Indonesia tidak hanya Pizza Hut yang mengalami penurunan pendapatan, namun dari sekalian banyak restoran yang terkena dampak *covid-19*, Pizza Hut berani menjualkan pizza dengan harga promo di luar restoran.

Berdasarkan latar belakang tersebut skripsi ini dibuat dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapak Pizza Hut Ciwilung Kota Malang”**

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan lapak Pizza Hut Ciliwung?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

- karyawan lapak Pizza Hut Ciliwung?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lapak Pizza Hut Ciliwung?
 4. Variabel manakah antara stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan lapak Pizza Hut Ciliwung?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menganalisis pengaruh signifikan stres kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan lapak Pizza Hut Ciliwung.
2. Untuk menganalisis pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan lapak Pizza Hut Ciliwung.
3. Untuk menganalisis pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan lapak Pizza Hut Ciliwung.
4. Untuk menganalisis variabel manakah yang dominan antara stres kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lapak Pizza Hut Ciliwung.

MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Perusahaan Pizza Hut Ciliwung
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan sumbangan pemikiran bagi

perusahaan agar menjadi lebih baik lagi khususnya dalam menghadapi stress kerja dan memberikan motivasi kepada Karyawan.

2. Bagi Perguruan Tinggi Universitas Brawijaya

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai tambahan koleksi dan referensi bagi perguruan tinggi, baik di tingkat jurusan, fakultas, maupun universitas.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi atau sebagai bahan perbandingan yang ingin melakukan penelitian atau untuk masalah-masalah yang berkaitan dengan stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA STRES KERJA

Menurut Hasibuan (2007:204) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Mangkunegara (2000) menyatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi

apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Dalam jangka pendek, stres kerja yang dibiarkan tanpa penanganan yang serius dapat membuat tertekan, tidak termotivasi, dan mengalami frustrasi sehingga kinerja tidak optimal. Dalam jangka waktu lama karyawan tidak mampu menekan beban stres, maka tidak mampu lagi bekerja di suatu organisasi dan mengundurkan diri.

Disimpulkan yang dimaksud stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, pikiran, dan kondisi fisik karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang berpengaruh kepada kinerja keseharian dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik pekerjaan.

Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2007:204) faktor-faktor yang dapat

menyebabkan stress diantaranya adalah:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan dan sikap pimpinan
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai

Menurut Robbins (2006) sumber stres yaitu :

1. Faktor Lingkungan
2. Faktor Organisasi
3. Faktor individu\

MOTIVASI KERJA

Menurut Mangkunegara (2012:61) motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasibuan (2001:162) motivasi kerja adalah perangsang keinginan daya gerak maupun bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Robbins (2014) motivasi kerja adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat membangkitkan semangat kerja kemauan seseorang atas apa yang ingin capai untuk itu dengan memulai, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Teori Motivasi Kerja

1. Teori Maslow's Need Hierarchy
2. Teori McGregor dengan teori X dan Y
3. Teori Motivasi Kebutuhan (*Three Needs Theory*)

Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2001):

1. Motivasi Positif
2. Motivasi Negatif

Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja

Robbins dan Coulter (2014:458).

1. *Hygiene Factors*

Disebut juga faktor ketidakpuasan (*dissatisfaction*) karena berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

2. *Motivation Factors*

Faktor kepuasan atau *motivation factors* dikatakan sebagai pemuas

karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan kinerja.

KINERJA KARYAWAN

Istilah kinerja menurut Nurlaila (2010) berasal dari *Job Performance* (prestasi kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2013) mengatakan kinerja yang adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins (2006) kinerja karyawan adalah suatu yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

- a. Efektivitas dan efisiensi
- b. Otoritas (wewenang)
- c. Disiplin
- d. Inisiatif

Karakteristik Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013:68) :

1. Tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil resiko
3. Tujuan yang realistis.
4. Rencana kerja yang menyeluruh.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*)
6. Merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Penilaian Kinerja Karyawan

Moheriono (2010:106) menerangkan penilaian kinerja karyawan adalah suatu cara untuk meningkatkan keterlibatan karyawan.

Robbins (2006) untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat 5 indikator :

1. Kualitas Kerja.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas.
5. Kemandirian.

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis menurut Sekaran (2006) merupakan hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji.

Hipotesis 1

Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Ciliwung Kota Malang.

Hipotesis 2

Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lapak Pizza Hut Ciliwung Kota Malang.

Hipotesis 3

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lapak Pizza Hut Ciliwung Kota Malang

Hipotesis 4

Stres kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan lapak Pizza Hut Ciliwung Kota Malang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian kuantitatif, menggunakan alat analisis regresi linear berganda.

Populasi dan Sampel

Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Pizza Hut Ciliwung sebanyak 61 karyawan yang pernah bekerja lapak.

Variabel Penelitian

Variabel Independen

Stres Kerja (X1)

Mangkunegara (2000) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Dalam penelitian ini akan dilihat apakah ditemui stres kerja pada karyawan lapak Pizza Hut Ciliwung yang sesuai dengan indikator yang mempengaruhi stres kerja.

Motivasi Kerja (X2)

Indikator yang digunakan dalam variabel motivasi kerja adalah *Motivaton Factors* dan *Hyigienie Fators* (Robbins dan Coulter, (2014:458).

Variabel Dependen

Kinerja Karyawan(Y)

Mangkunegara (2013) kinerja yang adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Skala Pengukuran

Pengukuran variabel yang digunakan adalah skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2018) yaitu skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Instrumen

Tabel hasil uji validitas menjelaskan bahwa seluruh pertanyaan menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,252) dan nilai $sig < \alpha$ (0.05). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel *dependent* dan *independent* penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Ket.
1	Stres Kerja (X1)	0,957	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,773	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,878	Reliabel

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan, menggambarkan data sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Menurut Sugiyono (2016) dasar interpretasi interval jawaban responden adalah:

1,00 – 1,80 = Sangat rendah

1,81 – 2,60 = Rendah

2,61 – 3,40 = Sedang

3,41 – 4,20 = Tinggi

4,21 – 5,00 = Sangat tinggi

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel residual memiliki distribusi normal, dapat diketahui melalui uji *Kolmogorov-Smirnov*:

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

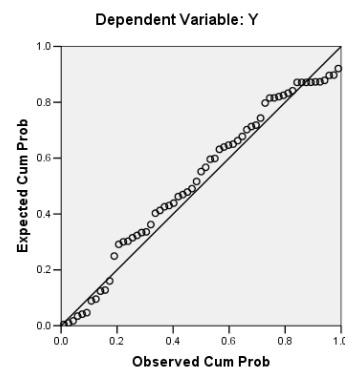
nilai **sig.** sebesar $0.686 > 0.05$, maka uji asumsi normalitas terpenuhi.

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.49813335
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.082
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.715
Asymp. Sig. (2-tailed)		.686

P-Plot

Didapatkan bahwa titik – titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga residual sudah menyebar secara distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan, dengan membandingkan nilai *Tolerance* apabila nilai *Tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

V. Bebas	<i>Tolerance</i>	Nilai VIF	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0.833	1.200	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	0.833	1.200	Tidak terjadi Multikolinieritas

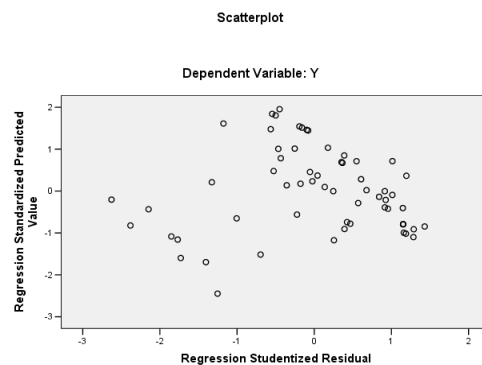
Tolerance untuk Stres Kerja adalah 0.833, *Tolerance* untuk Motivasi Kerja adalah 0.833. Keseluruhan nilai *tolerance* > 0,1 sehingga disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *VIF* (*Variance Inflation Faktor*). Jika *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. *VIF* untuk Stres Kerja adalah 1,200, *VIF* untuk Motivasi Kerja adalah 1,200. Dengan

demikian uji asumsi tidak adanya multikolinieritas dapat terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, menggunakan grafik *Scatterplot* untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas.



Berdasarkan grafik *Scatterplot* terlihat titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Pengaruh AntarVariabel

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel,

yaitu Stres Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y_1).

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi yang didapatkan

$$Y = -0.478X_1 + 0.420X_2$$

$\beta X_1 = -0.478$ variabel stres kerja (X_1) bertanda negatif. Menunjukkan variabel stres kerja memiliki hubungan tidak searah dengan kinerja karyawan. Menunjukkan stres kerja karyawan lapak meningkat maka kinerja karyawan semakin menurun.

$\beta X_2 = 0.420$ variabel motivasi kerja (X_2) bertanda positif. Menunjukkan variabel motivasi kerja searah dengan kinerja karyawan. Menunjukkan apabila motivasi pada karyawan meningkat maka kinerja karyawan meningkat.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Hipotesis Pertama (Uji F)

Uji F untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak. Jika $\text{sig} <$

$0,05$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.

Model	Sum of squares	Mean square	F
Regression	1593.418	796.709	38.064
Residual	1213.992	20.931	
Total	2807.410		

F hitung sebesar 38,064. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 58) adalah sebesar 3,156. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Disimpulkan variabel *independent* secara simultan berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

Hasil Hipotesis Ke dua dan Ke tiga (Uji t)

Variabel Bebas	t Hitung	Sig.
(Constant)	6.062	0.000
Budaya Organisasi (X_1)	-5.050	0.000
Komitmen Organisasional (X_2)	4.436	0.000

Uji t untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.

Pengujian hipotesis kedua

Menunjukkan t hitung = -5,050. dan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 58) adalah sebesar -2,002. Karena -t hitung < -t tabel yaitu -5,050 < -2,012. Disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja.

Pengujian hipotesis ke tiga

Menunjukkan t hitung = 4,436. dan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 58) sebesar 2,002. Karena t hitung > t tabel yaitu 4,436 > 2,012. Disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Hasil keseluruhan disimpulkan bahwa *independent* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent* secara simultan dan parsial.

Hasil Hipotesis Ke empat (Uji Dominan)

Uji dominan untuk mengetahui variabel *independent* manakah yang dominan berpengaruh terhadap variabel *dependen*. Variabel

independent yang memiliki koefisien beta (β) tertinggi dikatakan variabel yang mempengaruhi secara dominan

Hasil Uji Dominan

Variabel	Koefisien beta (β)
Stres Kerja	-0.478
Motivasi Kerja	0.420

Variabel stres kerja memiliki koefisien beta (β) paling besar. Artinya variabel kinerja karyawan dominan dipengaruhi oleh variabel stres kerja. Koefisien yang dimiliki stres kerja bertanda negatif, menunjukkan hubungan yang tidak searah, disimpulkan stres kerja meningkat maka menurun kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi untuk menghitung besarnya pengaruh, kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.753	0.568	0.553

Diperoleh hasil *Adjusted R²* (koefisien determinasi) sebesar

0,553. Disimpulkan 55,3% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 44,7% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Lapak Pizza Hut Ciliwung)” penelitian yang menggunakan kuisioner dan disebarkan kepada 61 karyawan. Penyebaran kuisioner telah melalui tahap pengujian validitas dan reliabilitas data, sehingga telah terbukti valid dan reliabel dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22 Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Simultan Stres Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan Lapak

Stres kerja dan motivasi kerja dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan lapak Pizza Hut Ciliwung Malang, selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi dan Wibawa (2016) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada karyawan Pt. Bank BPD Bali Cabang Ubud)”.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapak

Stres kerja dapat memberikan pengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan lapak Pizza Hut Ciliwung Malang, selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aldi dan Febri (2016) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang”.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapak

Motivasi kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan lapak Pizza Hut Ciliwung Malang, selaras dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Fadhil dan Mayowan (2018) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumi Putera”.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini dikemukakan beberapa implikasi yang berkaitan dengan variabel: stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan

Implikasi Teoritis

Hasil penelitian menjelaskan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapak. Stres kerja memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan lapak, dan motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan lapak.

Kinerja karyawan lapak dipengaruhi variabel stres kerja dan motivasi kerja sebesar 55,3% dan sisanya 44,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas penelitian ini. Oleh sebab itu, perlu diteliti lebih lanjut mengenai variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan variabel lain yang dapat berpengaruh

Implikasi Praktis

Hasil penelitian Restoran Pizza Hut Ciliwung bagian lapak, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan lapak. Berarti karyawan memiliki stres kerja yang disebabkan beberapa faktor, seperti gaji tidak memuaskan, perubahan cuaca, target perusahaan yang harus dicapai, dll. Stres kerja yang dihasilkan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan kuisisioner penelitian perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja yang di kerjakan, memberikan fasilitas

yang baik bagi karyawan lapak yang berjualan di pinggir jalan, dan mengatur ulang sistem target penjual setiap hari menjadi target penjualan per-bulan. Dari segi karyawan, manajemen perlu untuk memberikan pelatihan tentang bagaimana strategi berjualan di lapak.

Berdasarkan kuisioner, motivasi kerja pada perusahaan Pizza Hut termasuk dalam kategori tinggi sebesar 3.84. Menggambarkan karyawan memiliki motivasi yang tinggi akan mendorong menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang telah ditentukan. Perusahaan perlu memperhatikan penghargaan dan bonus, atasan mengakui hasil penjualan yang telah dengan memberikan pujian, atau bonus agar karyawan lapak termotivasi dan meningkatkan penjualannya. Manajemen perlu mempertimbangkan karyawan yang memiliki kinerja baik untuk bisa berkembang ke jabatan yang lebih tinggi atau karir lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapak. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka semakin menurun kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Stres kerja membuat kinerja karyawan lapak semakin menurun. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin menurun kinerja karyawan dan sebaliknya, apabila stres kerja rendah maka semakin meningkat kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan lapak. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi

kinerja karyawan. Dengan memberikan motivasi kerja mampu memberikan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Stres kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan lapak. Dengan demikian stres kerja memiliki pengaruh paling besar dibandingkan dengan motivasi kerja.

Saran

Bagi Restoran Pizza Hut Ciliwung

1. Perusahaan perlu merubah target karyawan lapak dari target harian menjadi target bulanan. Karena daya beli masyarakat terhadap pizza promo yang semakin menurun.
2. Memberikan reward kepada karyawan yang beprestasi dalam mencapai target.
3. Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, untuk mengurangi konflik internal dalam perusahaan.

4. Memahami gejala stres kerja pada karyawan, sebelum mencari solusi untuk mengelola stres

5. Jangan biarkan karyawan bekerja di luar kemampuan
6. Berikan kesempatan untuk jenjang karir atau memberikan saran membangun bagi perusahaan.
7. Perusahaan perlu memberikan penilaian kinerja yang transparan,
8. Pelatihan dan pengembangan,

Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian selanjutnya
2. Penelitian selanjutnya dapat mengambil sampel penelitian pada tingkat jabatan yang lebih luas dan spesifik

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang ditemui selama penelitian. Tidak melakukan wawancara kepada seluruh responden, hanya beberapa responden, selain itu proses penyebaran kuisisioner yang dilakukan secara *online*

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi dan Febri. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. *E-Jurnal Manajemen Universitas Negeri Padang*. Vol 8, No.1.
- Buhler, Patricia. 2004. Alpha Teach Yourself Management Skills. Prenada, Jakarta.
- Dewi dan Wibawa. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 5, No. 12
- Fadhil dan Mayowan. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumi Putera. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 54 No. 1.
- Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 22, Edisi 7*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Dasar dan Kunci Keberhasilan (Edisi Revisi)*. Cetakan Ke tiga. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Pengertian manajemen Dasar dan Masalah*. PT Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Cetakan 9. PT. Bumi Aksara, Jakarta
<https://malangkota.go.id/2020/03/20/surat-edaran-wali-kota-malang-nomor-6-tahun-2020-tentang-kesiapsiagaan-usaha-dalam-menghadapi-covid-19>
<http://sarimelatikencana.co.id/our-profile.php>
<https://www.cnbcindonesia.com/market/20201107075256-17-200006/dampak-covid19-terhadap-pendapatan-resetoran--indonesia/2>
<https://www.kompas.com/tren/read/2020/03/31/213418865/rekap-kasus-corona-indonesia-selama-bulan-april>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Repika Aditama
- Mangkunegara, A.P. 2016. *Manajemen sumberdaya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

- Moheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Moorhead, dan Griffin, R.W. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumberdaya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A S. 2008, *Psikologi Organisasi*. Pustaka Utama Grafiti. Jakarta.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Lepkhair.
- Priyatno, D. 2014. *SPSS 22: Pengolah Data Terpraktis*. ANDI OFFSET. Yogyakarta.
- Rivai V, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozalia dan Ruhana. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 26 No. 2.
- Sekaran, U., 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, P 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, P. 2018. *Memahami penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.