

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT (KAFA) KARYA FRIMA ALFATIH**

SKRIPSI



**Nama : Andre Herlangga
Nim : 212021208**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2025**

Skripsi

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT (KAFA) KARYA FRIMA ALFATIH**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Sastra Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Andre Herlangga

Nim 212021208

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andre Herlangga
NIM : 212021208
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT (Kafa) Karya Frima Alfatih

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan ssesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2025



Andre Herlangga

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT (Kafa) Karya Frima Alfatih
Nama : Andre Herlangga
NIM 212021208
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2025

Pembimbing I,



Kholilah, S.E., M.Si
NIDN. 0201106001

Pembimbing II



Umami Kalsum, S.E., M.Si
NIDN. 0230047702

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

1. “Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung” (Q.S. Ali „Imran:104)
2. “Hiduplah seakan kamu akan mati besok. Belajarlah seakan kamu akan hidup selamanya”
3. “Tidak Perlu Khawatir Dengan Masa Depan, Sebab Setiap Orang Memiliki Waktunya Masing-Masing” (Penulis)

PERSEMBAHAN:

1. Skripsi ini adalah persembahan kecil saya untuk kedua orang tua saya Ayah Sinar Lukman dan Ibu Ruhaida. Ketika dunia menutup pintunya pada saya, Ayah dan Ibu membuka lengannya untuk saya. Ketika orang-orang menutup telinga untuk saya, mereka berdua membuka hati untukku. Terima kasih karena selalu ada untukku.
2. Kepada Saudaraku terima kasih telah memberikan dukungan dan semangat yang tak pernah hentinya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Kepada Pembimbing Skripsi Ibu Kholilah, S.E., M.Si dan Ibu Ummi Kalsum, S.E., M.Si terima kasih telah sabar membimbing saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Sahabat-sahabat teman seperjuanganku
5. Almamater Hijau Kebanggaanku

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT (Kafa) Karya Frima Alfatih** dengan baik dan tepat pada waktunya.:

Dalam menyelesaikan Tugas akhir ini tentu banyak didapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih terutama kepada Ayah, Sinar Lukman dan Ibu Ruhaida yang telah memberikan doa, motivasi, kasih sayang yang tiada henti kepada saya.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO dan Bapak Mister Candra S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. dan Ibu Lesi Agusria, S.E., M.M selaku dosen penelaah I dan II Seminar Usulan Penelitian yang sudah memberikan masukan serta saran dalam penyusunan skripsi.

5. Ibu Kholilah, S.E., M.Si dan Ibu Ummi Kalsum, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Kepada responden PT (KAFA) Karya Frima Alfatih yang sudah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Juli 2025

Andre Herlangga

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Lampiran	xi
Abstrak	xi
<i>Abstract</i>	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN,

DAN HIPOTESIS

A. Kajian Kepustakaan	12
B. Penelitian Sebelumnya.....	21
C. Kerangka Pemikiran.....	26
D. Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Operasionalisasi Variabel	31
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Data Yang Diperlukan	34
F. Metode Pengumpulan Data.....	34
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	44
B. Pembahasan Hasil Penelitian	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	74
B. Saran	74

Daftar Pustaka	77
-----------------------------	-----------

Lampiran.....	79
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target Tonasse	4
Tabel I.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	5
Tabel I.3 Hasil Prariset variabel kinerja karyawan.....	6
Tabel I.3 Hasil Prariset Variabel Motivasi	7
Tabel I.4 Hasil Prariset Variabel Stres Kerja	9
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....	25
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel.....	31
Tabel III.2 Kerangka Sempel	33
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel IV.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	53
Tabel IV.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	56
Tabel IV.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Stres Kerja	60
Tabel IV.6 Coefficients Regresi Linear Berganda	62
Tabel IV.7 Uji F	65
Tabel IV.8 Uji t	65
Tabel IV.9 Uji Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. .1 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar VI. .1 Karakteristik Jenis Kelamin	49
Gambar VI. .2 Karakteristik Pendidikan	50
Gambar VI. .3 Karakteristik Bidang Pekerjaan.....	51
Gambar VI. .4 Karakteristik Usia.....	52
Gambar VI. .5 Karakteristik Masa Kerja	52

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3. Data Tabulas
- Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen
- Lampiran 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 6. Tabel Distribusi r
- Lampiran 7. Tabel Distribusi F
- Lampiran 8. Tabel Distribusi t
- Lampiran 9. Surat keterangan telah melakukan riset
- Lampiran 10. Bukti Pelnasan BPP
- Lampiran 11 Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 12. Sertifikat Komputer
- Lampiran 13. Turnitin
- Lampiran 14. Sertifikat SPSS
- Lampiran 15. Sertifikat AIK
- Lampiran 16. Sertifikat SKPI
- Lampiran 17. Biodata Penulis

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT (KAFA) KARYA FRIMA ALFATIH

Andre Herlangga¹

Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas muhammadiyah palembang
Email: andreerlangga299@gmail.com

Kholillah²

Dosen FEB universitas muhammadiyah Palembang

Ummi Kalsum³

Dosen FEB universitas muhammadiyah Palembang

Abstrak

Andre Herlangga/212021208/2025/Pngaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT (KAFA) Karya Frima Alfatih

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pngaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT (KAFA) Karya Frima Alfatih. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Populasi penelitian ini berjumlah 110 karyawan, dan sampel yang terpilih sebanyak 52 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Cluster Sampling (Area Sampling)*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuisisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat kesalahan 10%. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa kontribusi Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 61,3%.

Kata Kunci : Motivasi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT (KAFA) KARYA FRIMA ALFATIH

Andre Herlangga¹

Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas muhammadiyah palembang
Email: andreerlangga299@gmail.com

Kholillah²

Dosen FEB universitas muhammadiyah Palembang

Ummi Kalsum³

Dosen FEB universitas muhammadiyah Palembang

Abstract

Andre Herlangga/212021208/2025/The Influence of Work Motivation and Job Stress on Employee Performance at PT (KAFA) Karya Frima Alfatih

This study aims to determine the Effect of Work Motivation and Job Stress on Employee Performance at PT (KAFA) Karya Frima Alfatih. The type of research used is associative. The population of this study amounted to 110 employees, and the selected sample was 52 employees with a sampling technique using Cluster Sampling (Area Sampling). The data used in this study are primary and secondary data. The data collection method used was through a questionnaire. The analysis technique used was multiple linear regression analysis, F test, t test, and coefficient of determination (R^2) with an error rate of 10%. The results of the study showed that there was a significant influence between Work Motivation and Job Stress on Employee Performance. There was a positive and significant influence of Work Motivation on Employee Performance, there was a positive and significant influence of Work Stress on Employee Performance. The results of the Determination Coefficient showed that the contribution of Work Motivation and Job Stress to Employee Performance was 62.8%..

Keywords: Motivation, Job Stress, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya yang lain yang dimiliki organisasi atau perusahaan untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan oleh organisasi atau perusahaan (Pangaila, 965:2022).

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM). SDM senantiasa melekat pada setiap sumber daya perusahaan apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberi kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Rahmadani, 2023:2).

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi.

Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi. Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi sebuah perusahaan kadang-kadang mengalami hambatan.

Hambatan tersebut bisa muncul dari faktor organisasi maupun dari dalam diri karyawan sendiri.

Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Manfaat lain dari penilaian kinerja antara lain digunakan untuk perbaikan prestasi kerja. Penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan. Kegunaan tersebut mengharuskan penilaian kinerja mampu memberikan gambaran yang akurat dan obyektif mengenai prestasi kerja karyawan (Saputri, 1239:2024).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam bekerja. Kinerja yang maksimal akan diiringi dengan target pencapaian suatu perusahaan. Jika kinerja belum maksimal maka hasil yang akan dicapai pun tidak akan maksimal. Oleh karena itu kinerja maksimal dari karyawan sangat dibutuhkan setiap perusahaan (Silas, 4631:2019).

Menurut Afandi (2021:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Afandi (2018)) adapun faktor-

faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, stres kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja.

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah juga. Dalam mencapai tujuan, perusahaan membutuhkan motivasi yang merupakan faktor semangat karyawan dalam bekerja, karena itu jika tidak ada motivasi maka kinerja karyawan tidak mungkin mencapai hasil yang baik. Dalam sebuah organisasi, motivasi ini akan berdampak baik bagi suatu perusahaan, dikarenakan semakin besar perusahaan maka tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan semakin tinggi.

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Karyawan yang menghasilkan kinerja yang baik maupun buruk dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya ialah stres kerja karyawan yang mengalami stres kerja akan berdampak pada organisasi, karena perusahaan akan mengalami kerugian yang sangat besar karena kinerja yang dihasilkan pada akhirnya akan mempengaruhi berjalannya suatu pekerjaan sehingga dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan

Menurut Afandi (2018:174) stres kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan,

dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres kerja juga didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkatan ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan karyawan.

PT. Karya Prima Alfatih Lahat merupakan perusahaan terbatas yang bergerak dibidang jasa pengangkutan batu bara, yang memberikan layanan jasa transportasi, bidang perdagangan umum dan bidang kontraktor, dengan memberikan yang terbaik bagi mitra dengan kualitas yang tepat, dan harga yang tepat untuk mendapatkan kepercayaan dari pelanggan, pemasok dan pesaingnya. Memberikan komitmen yang tinggi kepada mitra dengan tepat dan memenuhi persyaratan pelanggan dalam hal kualitas.

Tabel 1.1
Target Tonasse PT. (KAFA) Karya Frima Alfatih Tahun 2020-2024

No	Tahun Angkutan	Target Tonase	Realisasi	Persentase Belum Tercapai
1	2020	2.500.000	1.785.000	29%
2	2021	2.500.000	1.680.000	33%
3	2022	3.000.000	2.448.000	18%
4	2023	3.000.000	2.304.000	23%
5	2024	3.000.000	1.016.000	66%

Sumber: PT. (KAFA) Karya Frima Alfatih 2025

Tabel 1.1 menunjukan hasil pelaksanaan kerja PT. (KAFA) Karya Frima Alfatih menunjukkan pencapaian target kinerja karyawan yang masih belum optimal. Secara kuantitas target karyawan tidak mecapai target yang telah ditetapkan jumlah tonase pada tahun 2020 – 2024 tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan tidak selalu berusaha

menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, hal ini berbanding lurus dengan keluhan yang ada pada karyawan atau driver seperti mengeluhkan bahwa kualitas ban Dump Truck yang tidak layak pakai sehingga target Trip yang di tentukan perusahaan tidak tercapai mengingat banyaknya Storing atau perbaikan unit. Selain itu ketepatan waktu, team mekanik yang tidak selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tenggat yang diberikan, hal ini ditandai dalam pekerjaan Dump Truck yang sering anginan kerap kali membutuhkan waktu yang lama, sehingga kuantitas produksi pada kontraktor menjadi terganggu dan produksi menjadi menurun, hal ini menunjukkan rendahnya karyawan dalam memanfaatkan waktu dan tentu akan menghambat hasil pekerjaan dan mempengaruhi kinerja di PT. (KAFA) Karya Frima Alfatih

Pada bulan 13 Mei 2025 peneliti melakukan observasi pendahuluan dengan melakukan wawancara awal terhadap 30 karyawan PT. (KAFA) Karya Frima Alfatih dengan berpedoman pada teori afandi, Dari hasil wawancara tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel I.2
Hasil Prariset Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
PT. (Kafa) Karya Frima Alfatih

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan memiliki kemampuan yang cukup dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	24	6
2	Motivasi selalu diberikan kepada karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan	10	20
3	Karyawan merasa aman saat bekerja dilingkungan perusahaan	23	7
4	Karyawan merasa senang dan tidak pernah mengalami stres akibat tuntutan pekerjaan yang banyak	9	21
5	Pemimpin selalu konsisten dalam menerapkan aturan atau kebijakan	22	8
6	Karyawan mematuhi semua aturan dan kebijakan perusahaan	26	4

Sumber: Prariset di PT. (KAFA) Karya Frima Alfatih, tahun 2025

Berdasarkan Tabel I.2 diperoleh temuan penting mengenai kondisi karyawan PT. (Kafa) Karya Frima Alfatih dimana masih terjadi pada beberapa karyawan yang merasa tidak senang dan pernah mengalami stres kerja akibat tuntutan pekerjaan yang banyak, selain itu motivasi kerja tidak selalu diberikan kepada karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Faktor – faktor ini menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi yaitu stres kerja yang disebabkan tuntutan tugas yang diberikan, tuntutan peran yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dan tuntutan pribadi yang sering terjadi konflik di beberapa karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi mengenai kondisi ruang kerja yang terlalu sempit, karyawan tidak selalu mendapatkan dorongan untuk berprestasi dan karyawan tidak mendapatkan pengakuan atau penghargaan atas kinerjanya. Berikut ini adalah hasil prariset dari variabel yang mempengaruhi kinerja:

Tabel I.3
Data Pra-Riset pada Karyawan PT. (KAFA) Karya Frima Alfatih

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kinerja Karyawan			
1	Karyawan mengutamakan kualitas daripada kecepatan dalam menyelesaikan tugas	26	4
2	Karyawan mampu mencapai target penjualan sesuai kuantitas yang ditargetkan	6	24
3	Waktu kerja yang karyawan gunakan sudah Optimal	11	19
4	Karyawan dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan dengan baik	6	24
5	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tanpa harus bergantung pada rekan kerja	26	4

Sumber: Prariset di PT. (KAFA) Karya Frima Alfatih, tahun 2025

Berdasarkan data pra-riset pada Tabel I.3, menunjukkan adanya fenomena pada variabel kinerja terutama pada indikator kuantitas dimana sebanyak 24 karyawan masih ada yang menyatakan bahwa karyawan tidak mampu mencapai target penjualan sesuai kuantitas yang ditargetkan hal ini ditandai dengan kinerja karyawan yang masih belum optimal. Fenomena lain pernyataan kedua pada indikator waktu dimana 19 karyawan menyatakan waktu kerja yang karyawan gunakan belum optimal hal ini ditandai dengan ketepatan waktu, team mekanik yang tidak selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tenggat yang diberikan, hal ini ditandai dalam pekerjaan Dump Truck yang sering anginan kerap kali membutuhkan waktu yang lama, sehingga kuantitas produksi pada kontraktor menjadi terganggu dan produksi menjadi menurun, hal ini menunjukkan rendahnya karyawan dalam memanfaatkan waktu dan tentu akan menghambat hasil pekerjaan dan mempengaruhi kinerja di PT. (KAFA) Karya Frima Alfatih. Selain itu pada pernyataan ke tiga beberapa karyawan terlihat menunjukan fenomena indikator efektivitas dimana sebanyak 24 karyawan menyatakan karyawan

mampu mencapai target penjualan sesuai kuantitas yang ditargetkan. Hal ini berbanding lurus dengan hasil target yang telah ditetapkan perusahaan dimana pada tabel 1.1 menunjukkan jumlah tonase pada tahun 2020 – 2024 tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan

Tabel I.4
Data Pra-Riset pada Karyawan PT. (KAFA) Karya Frima Alfatih

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Motivasi			
1	Karyawan merasa perusahaan memberikan balas jasa secara adil kepada seluruh karyawan	25	5
2	Kondisi ruangan kerja yang luas sehingga karyawan nyaman dalam bekerja	13	17
3	Fasilitas yang disediakan perusahaan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja	24	6
4	Karyawan selalu mendapatkan dorongan untuk berprestasi	11	19
5	Karyawan mendapatkan pengakuan dari atasan dan memiliki harapan yang tinggi untuk naik jabatan lebih cepat	15	15
6	Karyawan diberikan kebebasan untuk mengatur cara kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	26	4

Sumber: Prariset di PT. (KAFA) Karya Frima Alfatih, tahun 2025

Berdasarkan data pra-riiset pada Tabel I.4, menunjukkan adanya fenomena pada variabel motivasi terutama pada indikator kondisi kerja, dimana sebanyak 17 karyawan menyatakan Kondisi ruangan kerja yang luas sehingga karyawan tidak nyaman dalam bekerja, contohnya ruang kerja yang terlihat sempit karena penataan barang seperti meja dan kursi yang tidak pas serta kabel komputer dan printer yang tidak dirapikan, sehingga membuat karyawan tidak leluasa dalam menyelesaikan pekerjaan. Fenomena lain menunjukkan indikator prestasi kerja dimana sebanyak 19 karyawan masih ada yang menyatakan bahwa Karyawan tidak mendapatkan dorongan untuk berprestasi. Hal ini ditandai dengan Perusahaan dalam beberapa tahun terakhir mengalami penurunan produktivitas karyawan. Data dari bagian

SDM menunjukkan bahwa banyak karyawan tidak mencapai target kerja, hasil pekerjaan kurang maksimal, serta munculnya keluhan mengenai kurangnya semangat dan antusiasme dalam menjalankan tugas. Setelah dilakukan penilaian dan wawancara mendalam, ditemukan bahwa penyebab utama penurunan kinerja tersebut adalah rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan. Beberapa faktor seperti kurangnya penghargaan atas pencapaian kerja, dan minimnya kesempatan pengembangan karier. Selanjutnya fenomena yang terjadi pada indikator pengakuan dari atasan, sebanyak 15 karyawan menyatakan Karyawan tidak mendapat pengakuan dari atasan dan tidak memiliki harapan yang tinggi untuk naik jabatan lebih cepat, karyawan belum diberikan kesempatan untuk memiliki jenjang karir yang lebih baik seperti dipromosikan dari posisi yang diduduki sekarang ke posisi yang lebih tinggi.

Tabel I.5
Data Pra-Riset pada Karyawan PT. (KAFA) Karya Frima Alfatih

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Stres Kerja			
1	Tuntutan tugas yang diberikan harus di selesaikan dengan waktu yang panjang	9	21
2	Tuntutan peran karyawan yang diberikan oleh atasan sesuai dan adil sehingga tidak memberikan tekanan	14	16
3	Karyawan tidak pernah ada konflik pribadi dengan atasan maupun pimpinan	12	18
4	Struktur organisasi yang kaku membuat karyawan sulit menyelesaikan pekerjaan	25	5
5	Kurangnya komunikasi dari pimpinan membuat karyawan merasa tertekan	28	2

Sumber: Prariset di PT. (KAFA) Karya Frima Alfatih, tahun 2025

Berdasarkan data pra-riiset pada Tabel I.5, menunjukkan adanya fenomena pada variabel stres kerja terutama pada indikator tuntutan tugas, dimana sebanyak 21 karyawan menyatakan Tuntutan tugas yang diberikan

harus di selesaikan dengan waktu yang pendek. Hal ini ditandai dengan perbaikan unit di site yang tergolong unit mengalami Brack Down mayor hal ini dapat mengganggu produksi dengan jangka waktu yang belum bisa ditetapkan. Hasil observasi menunjukkan bahwa kebisingan dari mesin-mesin melebihi ambang batas kenyamanan kerja, kebisingan ini mengganggu komunikasi antar pekerja dan memperburuk suasana kerja, yang berdampak pada stres kerja dan penurunan produktifitas. Fenomena lain pada pernyataan kedua menunjukkan indikator tuntutan peran dimana sebanyak 16 karyawan masih ada yang menyatakan bahwa karyawan merasa beban kerja tidak seimbang dengan tanggung jawab yang di berikan. Hal ini ditandai dengan beberapa karyawan merasa terbebani secara psikologi karena peran dan tugas yang diberikan atasan dirasa tidak sesuai dengan kompetensi, pengalaman, atau jabatan mereka, dan karyawan merasa tidak adil karena pembagian tugas yang tidak merata antar karyawan dan tim. Selain itu pada pernyataan ke tiga beberapa karyawan terlihat menunjukkan indikator tuntutan pribadi dimana 18 karyawan menyatakan bahwa karyawan merasa tidak kesulitan bekerja sama dengan karyawan lain. Hal ini ditandai dengan sejumlah karyawan mengalami tekanan mental akibat konflik pribadi dengan atasan atau pimpinan langsung. Konflik ini tidak selalu berkaitan dengan pekerjaan, namun terjadi karena perbedaan karakter, gaya komunikasi dan perlakuan yang di anggap tidak adil.

Berdasarkan uraian di atas sehingga penulis tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul, **Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. (KAFA) Karya Frima Alfatih.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. (KAFA) Karya Frima Alfatih?
2. Adakah pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. (KAFA) Karya Frima Alfatih?
3. Adakah pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan P PT. (KAFA) Karya Frima Alfatih?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. (KAFA) Karya Frima Alfatih
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. (KAFA) Karya Frima Alfatih
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. (KAFA) Karya Frima Alfatih

D. Manfaat Penelitian**1. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi aktualisasi penulis dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif bagi perusahaan dalam meningkatkan mutu dan kemajuan perusahaan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bangka: Zanaf Publishing.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., Nurahmi, M., & Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri
- Barowiecki, N. (2019). Eustress sebagai Sumber Motivasi di Tempat Kerja. Jakarta, Indonesia: Penerbit Sejahtera.
- Dewi, C. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cemerlang Abadi Mulia. *Journal Ekonomi dan Bisnis*, 1-14.
- Gustianah, P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Dizamarta Powerindo Lahat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1-13.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja. Nas Media Pustaka.
- Musa, M. D., & Surijadi, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Public Policy Jurnal Aplikasi Kebijakan & Bisnis, Vol.1 No.2*, 101-114.
- Nurdun, & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT Denki Engineering. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal, Vol.2*, 137-148.
- Rahmadani, A. N., & Luturlean, B. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu. *Economics and Digital Business Review, Vol.4*, 45-51.
- Rahmadani, S. D., Natsir, U. D., & Puspitaningsih, T. S. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Galesong

- Pratama Kota Makassar. *Jurnal Ilmia Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, Vol.2 No.3, 993-1008.
- Ramlawati. (2022). *Penerapan Manajemen Strategi, Manajemen Mutu Terpadu, dan Manajemen Rantai Pasokan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan*. Sukaharjo: Penerbit Epigra Komunikata Prima.
- Sari, A. P., Maisharah, S., & Nugroho, B. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Remik : Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, Vol.7 Nomor 2, 1032-1051.
- Saputri, D., & Farhani, A. (2024). Pengaruh Bebas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. *Journal Sitiabalong*, Vol 7, 1239-1256.
- Silas, B., Adolfini, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi Pengembangan Karir, dan Kompensasi Finansial Terhadap kinerja Karyawan PT.Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal Universitas SAM Ratulangi Manado*, Vol 7, 4630-4638.
- Sarutan, D. A., Sahyuni, & Imran. (2024). Pengaruh Stres dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Bisnis Pertambangan Nikel PT.Antam Tbk.Pomalaa. *Sultra Journal Of Economic and Business*, Vol.5 Nomor 2, 338-347.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujrweni, V. W. (2021). *Metodelogi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wijaya, P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Dizamarta Powerindo Lahat. *Journa Ekonomi dan Bisnis*, 1-13.
- Natalia, P. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulut. *Jernal EEMBA*, 964-973.