

Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19 Di PT. Mulia Boga Raya Tbk

Adi Priyanto^{1)*}, Fx Pudjo Wibowo²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾ Adiliem28@gmail.com

²⁾ fxpudjowibowo87@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima September 2022;
Perbaikan September 2022;
Diterima September 2022;
Tersedia online Oktober 2022`

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Stres Kerja
Kepuasan Kerja
Motivasi Kerja
Kinerja Karyawan

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor seperti kepuasan kerja, stres, dan motivasi mempengaruhi kemampuan pekerja selama pelatihan fisik. Setiap anak perusahaan Mulia Boga Raya Tbk yang diperdagangkan secara publik dapat ditemukan terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Para peneliti di PT Mulia Boga Raya Tbk menggunakan teknik simple random sampling untuk mengumpulkan data dari seluruh populasi. Karyawan PT menghargai umpan balik yang mereka dapatkan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi informal. SPSS 25 digunakan untuk melakukan analisis data untuk Mulia Boga Raya Tbk, sebuah organisasi dengan 100 karyawan, dengan melihat masalah reliabilitas, legalitas, normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, heteroskedastisitas, koefisien determinasi, tes individu (t-test), dan tes gabungan (tes-f).

Temuan laporan ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) memainkan peran kunci dalam menentukan output karyawan. Tingkat perolehan untuk X_3 adalah $-0,725\%e-0,05\%$. Stres di tempat kerja (X_1) mengurangi output, dan efek ini signifikan secara statistik (sig). 0.140. ambang batas perolehan = 0,05.

memperlihatkan hubungan antara tingkat stres karyawan, tingkat kepuasan kerja, dan motivasi, yang semuanya berdampak pada laba PT. Tbk Mulia Boga Raya.

I. PENDAHULUAN

Pada 2019, virus baru muncul, dengan banyak orang menunjuk ke Republik Rakyat Tiongkok sebagai sumber yang mungkin. Virus ini awalnya ditemukan di provinsi Hubei, tepatnya di kota Wuhan. Wabah Penyakit Virus Corona 2019 (Covid-19). Virus ini memiliki kemampuan untuk menyebar dengan cepat dan menjadi isu global karena ditularkan melalui tetesan kecil yang dikeluarkan dari hidung atau mulut saat batuk dan bersin. Konsekuensi dari penyakit ini jauh melampaui bidang kesehatan dan mempengaruhi banyak bidang lain, termasuk ekonomi, budaya, cara hidup, dan aktivitas sehari-hari. Indonesia, salah satu negara yang terkena dampak, memiliki efek yang sangat parah pada kehidupan sosial lokal. Oleh karena itu, Kebijakan Kerja, salah satu aktivitas manusia yang dirasakan manusia saat ini, harus diatur dalam rangka menghambat penularan Covid-19 (WFH). Artinya, tugas-tugas yang dulunya diselesaikan di kantor kini diselesaikan di rumah, baik secara langsung maupun virtual. Pekerjaan, agama, dan pendidikan semuanya terkena dampak epidemi Covid-19. Fokus utama pemerintah sejak awal adalah kesejahteraan karyawannya. Untuk membantu karyawan mereka menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, WFH telah menerapkan sistem kerja yang sangat mudah beradaptasi. Pertemuan dan konferensi virtual dengan cepat menjadi norma untuk melakukan bisnis dan berinteraksi dengan orang lain.

Stres di tempat kerja merupakan penyumbang pertama rendahnya produktivitas (Lourens & Wibowo, 2022). Kemampuan karyawan dan kebahagiaan kerja keduanya dipengaruhi oleh tingkat tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Dalam hal ini, sebuah bisnis perlu melakukan upaya untuk meningkatkan produktivitas dan moral dengan menyesuaikan tugas pekerjaan dengan keahlian dan tipe kepribadian setiap pekerja.

Faktor Kepuasan kerja adalah faktor lain yang mungkin berdampak pada produktivitas. Kepuasan kerja berkorelasi dengan produktivitas yang lebih tinggi. Perusahaan di mana pekerja melaporkan tingkat kebahagiaan dan kepuasan yang tinggi di antara tugas-tugas mereka lebih mungkin untuk berhasil (Eliyana, 2019). Faktor-faktor yang terjadi di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan pekerja terhadap pekerjaannya (Seema, 2021). (Sabuhari, 2020) menemukan bahwa pekerja yang bahagia lebih produktif. Meskipun jajak pendapat ini sebanding dengan yang lain (Mira, 2019), dan memang menemukan hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dan kepuasan hidup secara keseluruhan, ini tidak terlalu signifikan.

Motivasi kerja adalah faktor ketiga yang mungkin mempengaruhi produktivitas di tempat kerja. Memiliki keinginan, minat, atau dorongan yang cukup kuat untuk menyelesaikan tugas adalah apa yang kita sebut motivasi. Orang yang termotivasi mengeluarkan upaya maksimal untuk mewujudkan tujuan mereka. Tingkat motivasi individu berkorelasi dengan seberapa produktif mereka dalam pekerjaan mereka. Kurangnya motivasi di antara pekerja dapat memiliki efek negatif pada kepuasan kerja dan produktivitas. Temuan penelitian ini (Lumentut, 2016) memperlihatkan bahwa insentif tidak memainkan peran penting. Tetapi beberapa peneliti (Taufiq, 2012) sampai pada kesimpulan yang berlawanan, mengatakan bahwa hierarki kepuasan kerja adalah cara yang efektif untuk memotivasi orang untuk pergi bekerja.

Dari permasalahan Di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik ini, maka penulis fokus pada penulisan skripsi dengan judul “PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEMAMPUAN KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID 19 DI PT MULIA BOGA RAYA TBK”

II. LANDASAN TEORI

Sumber Daya Manusia

Dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi dan mengatasi masalah, baik internal maupun eksternal, kemampuan mengelola orang dan sumber daya secara tepat adalah aspek yang paling penting (Silaswara et al., 2021). Oleh karena itu, sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama perusahaan karena sangat penting bagi kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan (Sugandha et al., 2019).

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu keadaan tegang yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kesehatan seseorang, seperti yang dikemukakan oleh (Malayu SP. Hasibuan, 2015).

“Stres kerja” diartikan sebagai “suatu kondisi yang mendorong diri sendiri dan jiwa seseorang melampaui batas” (Fahmi, 2016; 278). Oleh karena itu, jika tetap tidak terselesaikan untuk jangka waktu yang lama, stres akan berkembang, dan orang secara statistik lebih rentan untuk mengambil tindakan negatif sebagai hasilnya. Ada lebih banyak lagi yang akan datang dari kejadian yang sedang berlangsung dengan implikasi spiritual yang mendalam. Dan karena segala sesuatu terjadi di luar kendalinya, situasi itu mempererat cengkeramannya pada dirinya sendiri. Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu menghadapi peluang, tuntutan, atau sumber daya area, organisasi, dan pribadi (Robbins, 2017; 597). konsekuensi bagi kesehatan.

Kepuasan Kerja

Fungsi retensi, sebagaimana didefinisikan oleh (Sedarmayanti., 2018), adalah tindakan yang dilakukan untuk mempertahankan keadaan yang dihasilkan oleh fungsi sebelumnya. Pekerja yang terus melakukan peran pemeliharaan dicirikan oleh dua faktor: sikap positif dan sikap yang dipengaruhi oleh proses hubungan tenaga kerja-manajemen. Program kesehatan dan keselamatan kerja (K3), program pelayanan, dan asuransi kompensasi pekerja semuanya dapat berkontribusi untuk menjaga karyawan tetap sehat dan produktif di tempat kerja.

Perusahaan harus bisa tetap menjaga karyawannya agar tetap merasa nyaman di dalam perusahaan dan memberikan *output* yang lebih maksimal terhadap perusahaan. Jika karyawan tidak merasa nyaman di dalam sebuah perusahaan, salah satu opsi yang akan dipilih oleh karyawan adalah keluar dari perusahaan tersebut. Jika karyawan yang keluar memiliki keterampilan yang sangat dicari, organisasi dapat menderita sebagai akibatnya. Ketidakpuasan dan ketidakpuasan karyawan terhadap manajemen adalah dua penyebab paling umum dari pergantian.

Menurut Novita (2016), keadaan emosi yang baik atau menyenangkan seseorang sebagai akibat dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya adalah kepuasan kerja. Sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka tercermin dalam tingkat kepuasan kerja mereka. Terlihat jelas bagaimana orang-orang dengan riang mendekati pekerjaan mereka dan tantangan yang mereka hadapi dalam pekerjaan.

Motivasi Kerja

Menurut (Adha, 2019;52) mengatakan bahwa :

“Motivasi adalah memberikan kekuatan pendorong untuk merangsang semangat kerja, yang memungkinkan mereka bekerja sama, efektif dan jujur dalam segala hal yang mereka cari untuk kepuasan. Motivasi merupakan hal utama yang mendorong seseorang untuk bekerja”

Menurut (Sedarmayanti., 2018) mengatakan bahwa “Motivasi adalah daya untuk mendorong orang melakukan sesuatu yang positif atau negatif yang pada hakekatnya ada di dalam atau di luar. Motivasi kerja adalah motivasi”.

Menurut (Sondak, 2019;363) mengatakan bahwa :

keadaan motivasi di mana pekerja diberi energi untuk bekerja menuju tujuan organisasi tanpa diberitahu apa tujuan itu. Dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Para ahli sepakat bahwa motivasi orang dan sejauh mana mereka pergi untuk mencapai tujuan mereka berasal dari tempat yang sama. Namun, tidak mudah untuk mendapatkannya, kecuali jika seseorang melakukan upaya bersama untuk memuaskan keinginan mereka. Dorongan dan motivasi seseorang di balik perilakunya menentukan tindakan yang diambil dalam upaya memenuhi kebutuhan dasar (Sunarti & Kusnawan, 2010).

Kemampuan Karyawan

Efisiensi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya tidak hanya bergantung pada sifat dan pengalaman mereka sendiri, tetapi juga pada kondisi tempat mereka bekerja dan kompensasi yang mereka terima (Ptesarti, 2019).

Kemampuan pegawai, sebagaimana didefinisikan oleh, adalah sejauh mana seorang pegawai melampaui dan melampaui panggilan tugas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara., 2017).

Pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam jangka waktu tertentu, yang diukur terhadap nilai-nilai atau standar perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja (Umam, 2018; 72).

III. METODE PENELITIAN

Dalam kebanyakan kasus, penelitian semacam ini termasuk dalam penelitian deskriptif yang menggunakan analisis kuantitatif. Untuk meneliti, mengembangkan, dan memverifikasi pengetahuan pasti, serta memahami dan memecahkan masalah, yang dapat digunakan untuk prediksi, metode penelitian kuantitatif adalah jalan yang harus ditempuh (Sugiyono., 2017).

Untuk memahami sepenuhnya pentingnya variasi antar kelompok atau hubungan antar faktor, metode kuantitatif digunakan. Tujuan dari studi terkait ini adalah untuk menggunakan koefisien korelasi untuk menilai sejauh mana variabilitas satu faktor terkait dengan variabilitas satu atau lebih faktor tambahan.

Objek Penelitian

produk keju pada merek Prochiz. berlokasi di Kawasan Bekasi International Industrial Estate
Jl. Inti Raya II Blok C7 No. 5-A Cibatu Cikarang Selatan - Bekasi ,17530, Indonesia

Populasi Dan Sample

Menurut (Sugiyono., 2017), “populasi” adalah bidang yang luas, terdiri dari hal-hal atau orang-orang yang berbentuk bilangan dan sifat yang telah ditentukan sebelumnya sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan tentangnya. Seratus orang yang bekerja untuk PT. Mulia Boga Raya Tbk menjadi populasi di sini.

Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mewakili populasi secara keseluruhan, sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono., 2017). (mewakili). Ukuran sampel adalah rincian yang direncanakan dari populasi yang lebih besar. Para peserta dipilih dari antara 100 karyawan perusahaan di PT. Mulia Boga Raya Tbk. Penentuan kriteria berdasarkan sensus untuk sampel.

Semua karyawan dengan ukuran populasi minimal 100 dimasukkan dalam sampel penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan informasi untuk penelitian ini, kuesioner diberikan. Kuesioner bersifat langsung dan tertutup karena responden memilih dari opsi yang telah ditentukan atau menandai kotak di sebelah jawaban yang diinginkan. Responden dapat memperlihatkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap suatu pesan menggunakan skala Likert. (Wati, 2018). Ada lima kemungkinan tanggapan pada skala Likert kuesioner, masing-masing dengan nilai antara satu dan lima.

Data ini dikumpulkan dengan kuesioner dengan 10 pertanyaan per faktor dan 5 kemungkinan tanggapan per pertanyaan.

Teknik Pengtesan Data

Tes Legalitas

Mengutip (Sugiyono., 2017) Legalitas kuesioner dapat ditentukan dengan bantuan tes legalitas, yang menggambarkan faktor-faktor yang diukur. Memiliki skor total yang tinggi merupakan bukti tes yang valid, oleh karena itu itu pertanda baik.

Tes Realibilitas

Mengutip (Sugiyono., 2017) Tujuan tes reliabilitas adalah untuk mengetahui ketergantungan kuesioner penelitian dalam pengumpulan data faktor penelitian. Jika hasil yang sama ditemukan saat mengukur ulang kuesioner, kita dapat mengatakan bahwa itu memiliki keandalan yang tinggi. Stabilitas atau konsistensi pengukuran sedang dites untuk menentukan ketergantungannya. Anda dapat melakukannya di SPSS dengan memeriksa koefisien alpha cronbach program; jika lebih tinggi dari 0,6, kuesioner dapat dianggap reliabel untuk dipublikasikan.

Tes Asumsi Klasik

Tes Normalitas

Apakah faktor independen dan dependen dalam model regresi memiliki data yang terdistribusi secara teratur dapat ditentukan dengan bantuan tes normalitas. Model regresi yang akurat hanya dapat dibangun dari data yang mengikuti distribusi normal atau sangat mendekati normal. Distribusi data dapat digunakan untuk memandu keputusan setelah dites normalitasnya dengan metode Kolmogorov-Smirnov.

- a. Nilai sig atau signifikan atau nilai probabilitas $< 0,05$, distribusi adalah tidak normal.
- b. Nilai sig atau signifikan atau nilai probabilitas $> 0,05$, distribusi adalah normal.

Tes Multikolinearitas

Meskipun tes multikolinearitas biasanya digunakan untuk mengtes korelasi antara faktor dependen dan independen, tes ini tidak diperlukan dalam tes regresi linier dasar karena tidak adanya faktor dependen. Nilai toleransi 0,10 atau lebih besar, atau nilai VIF lebih besar dari 10, biasanya digunakan sebagai batas.

Tes Heteroskedastisitas

Tes heteroskedastisitas melihat apakah varians residual berbeda untuk setiap pengamatan dalam model regresi tertentu. Batasi 5 persen populasi untuk menjadi heterogen. Distribusi heterogen tanpa tren yang terlihat ditunjukkan jika tingkat perolehan lebih besar dari 5% (0,05). perolehan lebih rendah dari 5% (0,05)

Pengetesan Model Statistik

Tes Regresi Linear Berganda

Sejumlah faktor, bukan hanya satu, biasanya berkontribusi pada pengganda data. Oleh karena itu, berbagai regresi linier telah digunakan untuk mengtes pengaruh faktor terikat pada dua atau lebih faktor bebas.

Tes Korelasi

Untuk melihat apakah kesalahan pengganggu periode t terkait dengan kesalahan pengganggu periode $t-1$, kami menjalankan regresi linier dan mengtes autokorelasi (Ghozali, 2018). (sebelumnya). Akan ada masalah dengan autokorelasi jika ada semacam korelasi. Autokorelasi terjadi sebagai akibat dari interkoneksi pengamatan deret waktu. Kemungkinan hubungan antara dua faktor dievaluasi dengan mengtes hipotesis ini:

Ho: Tidak ada autokorelasi

Ha: Ada autokorelasi

Tes Koefisien Determinasi (R Square)

Tes R menilai kemampuan model dalam menjelaskan faktor terikat, baik secara individu maupun secara keseluruhan.

Tes Hipotesis Penelitian

Tes T

Analisis ini melihat bagaimana setiap faktor independen mempengaruhi hasil. Untuk mencapai hal ini, Anda dapat melihat kolom perolehan untuk setiap t hitung atau membandingkan t hitung dengan t tabel. Jika t hitung > t tabel, maka H_0 diabaikan. Sebaliknya, H_0 disetujui jika dan hanya jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel.

Tes F

Tes F menentukan ada tidaknya interaksi yang signifikan antara faktor independen dan dependen. Dengan menolak hipotesis nol jika nilai F lebih besar dari F-array, kita melihat bahwa faktor independen memiliki pengaruh yang besar terhadap faktor dependen. Tidak mungkin menolak hipotesis nol jika angka F lebih kecil dari larik F. salah karena tidak ada korelasi yang signifikan secara statistik antara kedua faktor.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data Statistik Deskriptif

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Laki-laki	51	51%
Perempuan	49	49%
Total	100	100%

Dari statistik yang diberikan, kita dapat menyimpulkan bahwa, dari total 100 responden, 51 (atau 51% dari total) adalah laki-laki dan 49 (atau 49% dari total) adalah perempuan. Sebanyak 51 peserta (51% dari total) menjawab, dan ini paling dipahami sebagai mayoritas responden laki-laki.

Pendidikan

Pendidikan Tertinggi	Responden	Persentase (%)
SMA	11	11%
Diploma	5	5%
Sarjana (S1)	84	84%
Pasca Sarjana (S2)	0	0
Total	100	100%

Berdasarkan fakta yang diberikan, kita dapat menyimpulkan bahwa 11 orang hanya menyelesaikan sekolah menengah, 5 telah menyelesaikan beberapa tahun kuliah, dan 84 telah menyelesaikan setidaknya satu tahun kuliah. Hal ini menjelaskan mengapa 84 responden (atau 84% dari total) hanya menyelesaikan tahun pertama kuliah (S1).

Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Persentase (%)
1 - 2 Tahun	16	16%
2 - 5 Tahun	46	46%
5 - 10 Tahun	18	18%
> 10 Tahun	20	20%
Total	100	100%

Dari data yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa 16 orang telah bekerja selama 1-2 tahun (16%), 46 orang telah bekerja selama 2-5 tahun (46%), 18 orang telah bekerja selama 5-10 tahun (18%) , dan 20 orang telah bekerja > 10 tahun (20%). Hal ini memperlihatkan bahwa karakteristik sebagian besar responden dengan masa kerja 2-5 tahun yaitu sebanyak 46% adalah mereka yang telah bekerja selama 2-5 tahun.

Tes Reabilitas Faktor Stres Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.924	10

Tes Reabilitas Faktor Kepuasan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	10

Tes Reabilitas Motivasi Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.885	10

Tes Reabilitas Kemampuan Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	10

Nilai Cronbach's Alpha untuk Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Karyawan dalam penelitian ini semuanya lebih besar dari 0,60, memperlihatkan bahwa hasilnya cukup reliabel.

Analisis Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

		Correlations			
		Kemampuan Karyawan	Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kemampuan Karyawan	1.000	.663	.912	.843
	Stres Kerja	.663	1.000	.595	.582
	Kepuasan Kerja	.912	.595	1.000	.780
	Motivasi Kerja	.843	.582	.780	1.000
Sig. (1-tailed)	Kemampuan Karyawan	.	.000	.000	.000
	Stres Kerja	.000	.	.000	.000
	Kepuasan Kerja	.000	.000	.	.000
	Motivasi Kerja	.000	.000	.000	.

N	Kemampuan Karyawan	100	100	100	100
	Stress Kerja	100	100	100	100
	Kepuasan Kerja	100	100	100	100
	Motivasi Kerja	100	100	100	100

Hasil Pengolahan Data Software SPSS vers. 25

Pada Tabel Korelasi terlihat bahwa nilai koefisien korelasi antara stres kerja (X1) dengan kemampuan karyawan (Y) adalah 0,663 yang sangat mendekati 1. Nilai koefisien korelasi antara kepuasan kerja (X2) dan kemampuan karyawan (Y) adalah 0,912 yang juga sangat mendekati 1. Nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja (X3) dengan kemampuan karyawan (Y) adalah 0,843 yang juga sangat dekat dengan 1.

Perhitungan Koefisien Determinasi Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1		
1	.941 ^c	.886	.883	2.443	.011	8.959	1	96	.004
2	.912 ^a	.831	.830	2.944	.831	483.48	1	98	.000
3	.936 ^b	.876	.873	2.541	.044	34.601	1	97	.000

- a. Predictors: (Constant), Stress Kerja
- b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kepuasan Kerja
- c. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja
- d. Dependent Variable: Kemampuan Karyawan

Nilai R 0,936, sangat dekat dengan 1, dan nilai R square 0,876 memperlihatkan bahwa stres kerja, kebahagiaan kerja, dan motivasi kerja menyumbang 87,6% dari variasi kemampuan karyawan, sedangkan sisanya 12,4% dapat dianggap berasal dari faktor lain.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.089	1.460		4.854	.000		
	Kepuasan Kerja	1.097	.050	.912	21.988	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	4.505	1.335		3.375	.001		
	Kepuasan Kerja	.782	.069	.650	11.364	.000	.392	2.552
	Motivasi Kerja	.415	.071	.336	5.882	.000	.392	2.552
3	(Constant)	3.204	1.355		2.366	.020		
	Stress Kerja	.140	.047	.132	2.993	.004	.611	1.637
	Kepuasan Kerja	.725	.069	.602	10.527	.000	.362	2.764
	Motivasi Kerja	.366	.070	.297	5.247	.000	.370	2.700

- a. Dependent Variable: Kemampuan Karyawan

Sumber: "Hasil Pengolahan Data Software SPSS vers. 25"

Tabel diatas dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = 3,204 + 0,140 X_1 + 0,725 X_2 + 0,366 X_3 + e$$

Produktivitas karyawan (Y) bergeser sebesar 0,140 untuk setiap satu titik stres kerja (X 1) bergeser ke kedua arah.

Kemampuan (Y) dipengaruhi oleh kepuasan kerja (X 2), dengan ayunan 1 poin di kedua arah menghasilkan ayunan 0,725 poin di Y.

Produktivitas karyawan (Y) bergeser sebesar 0,366 poin persentase ketika motivasi kerja (X 3) bergeser sebesar 1 poin.

Tes Pengaruh Parsial (Tes T)

Nilai 2,993 dapat ditemukan di kolom t, berlabel "t hitung tegangan kerja", dan diketahui sebagai hasil X 1 pertama dalam tabel. Nilai t tabel adalah 1,66055 pada saat tingkat kesalahan (a) adalah $n-k = 100-2 = 98$, dengan demikian jika t hitung tegangan kerja lebih besar dari t tabel ($2,993 > 1,66055$), maka H_0 ditolak pada taraf 5% error dan H_a diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

Berdasarkan data pada kolom t, rata-rata tingkat kepuasan kerja antar pekerja adalah $X_2 = 10,527$. Dengan asumsi tingkat kesalahan (a) dari $n-k = 100-2 = 98$, nilai t tabel akan menjadi 1,66055. Jika nilai t hitung untuk kepuasan kerja lebih besar dari t tabel, maka H_0 dapat ditolak dengan margin of error 5%, sedangkan H_a dapat diterima dengan margin error 95%.

Angka 5,247 terdapat pada kolom t yang merupakan t hitung insentif kerja (X 3). Nilai t tabel adalah 1,66055 ketika tingkat kesalahan (a) adalah $n-k = 100-2 = 98$, yang ditentukan dengan menerapkan distribusi normal. Jika t hitung motivasi kerja lebih besar dari t tabel yang ditunjukkan oleh $5,247 > 1,66055$, maka H_0 ditolak dengan margin of error 5% sedangkan H_a diterima dengan margin error 95%.

Pada kolom Sig, digunakan pengtesan probabilitas. Kreteria pengtesannya adalah sebagai berikut:

Jika probabilitas $< 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika probabilitas $> 0,05$ H_0 diterima dan H_a ditolak.

Stres kerja memiliki nilai Sig 0,004, kepuasan kerja memiliki nilai Sig 0,000, dan kepuasan kerja juga memiliki nilai Sig 0,000. Hal ini memperlihatkan bahwa H_a diterima karena terdapat pengaruh yang cukup besar antara stres kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kemampuan karyawan dan kemungkinannya lebih kecil dari 0,05.

Tes Pengaruh Simultan (Tes F)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4468.105	3	1489.368	249.643	.000 ^d
	Residual	572.735	96	5.966		
	Total	5040.840	99			
2	Regression	4191.284	1	4191.284	483.483	.000 ^b
	Residual	849.556	98	8.669		
	Total	5040.840	99			
3	Regression	4414.654	2	2207.327	341.928	.000 ^c
	Residual	626.186	97	6.456		
	Total	5040.840	99			

a. Dependent Variable: Kemampuan Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja

c. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kepuasan Kerja

d. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Nilai F hitung model 1 dari tes ANOVA adalah 249,643, lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,70, dan memiliki tingkat perolehan 0,000 (dimana 0,000 $<$ 0,05). Akibatnya, kami menolak H_0 dan menerima H_a , yang berarti ada hubungan linier antara faktor stres kerja dengan produktivitas pekerja. Oleh karena itu, model regresi layak dan sesuai.

Berdasarkan analisis varians, model 2 memiliki F hitung 483,483, yang signifikan secara statistik pada tingkat 0,000 (di mana 0,000 $<$ 0,05), dan di mana F hitung $>$ F tabel (atau $483,483 >$ 2,70). Oleh karena itu, H_0 tidak diterima, sedangkan H_a , memperlihatkan bahwa pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kemampuan Karyawan bersifat linier. Hasilnya, model regresi praktis dan memadai.

Nilai F hitung model 3 dari tes ANOVA adalah 341,928, lebih besar dari F tabel dengan faktor 2,70 dan signifikan secara statistik pada taraf 0,000 ($0,000 >$ 0,05). Dengan demikian, H_0 ditolak, dan H_a diterima; ada hubungan linier antara stres kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja dengan kemampuan karyawan. Dengan demikian, model regresi praktis dan tepat.

Menentukan F_{tabel} :

$$df1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$
$$df2 = n - k = 100 - 4 = 96$$
$$F_{tabel} = 2,70$$

Keterangan :

k= Jumlah faktor independent (X_1 , X_2 dan X_3) dan dependent (Y)

n= Jumlah responden

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan

Berdasarkan hasil percobaan, faktor stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja di PT. Mulia Boga Raya Tbk. Ketika H_0 ditolak dan H_a diterima, hal itu karena tegangan kerja pada t hitung lebih besar dari pada t tabel, atau $2,993 > 1,66055$. Signifikan $0,000 < 0,05$

Oleh karena itu, bukti statistik mendukung H_1 . Temuan dari penelitian ini menguatkan penelitian lain (Rajeshwaran, 2017) yang memperlihatkan bahwa stres di tempat kerja berdampak negatif terhadap produktivitas. Ketika karyawan merasa terbebani, mereka mungkin mulai melihat pekerjaan mereka sebagai stres dalam dirinya sendiri, yang dapat menyebabkan penurunan moral dan peningkatan keluhan di tempat kerja.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kemampuan Karyawan

Analisis statistik memperlihatkan bahwa karyawan PT bahagia dalam pekerjaan mereka. Penambahan Mulia Boga Raya Tbk secara statistik berpengaruh signifikan dan menguntungkan terhadap output. Nilai t hitung untuk kepuasan kerja lebih besar dari nilai t tabel, atau $10,527 > 1,66055$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima oleh tes hipotesis. Nol koma nol lima secara signifikan.

Oleh karena itu, teori kedua didukung oleh statistik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Sabuhari, 2020) yang menemukan bahwa tingkat kebahagiaan individu di tempat kerja secara signifikan mempengaruhi tingkat produktivitas mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Mira, 2019), yang memperlihatkan korelasi positif yang lemah antara kebahagiaan kerja dan produktivitas. Kebahagiaan pekerja sangat dipengaruhi oleh berbagai elemen di tempat kerja (Seema, 2021).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan

Kemampuan karyawan di PT. Mulia Boga Raya Tbk berkorelasi positif dan signifikan dengan tingkat motivasi pekerja dalam bekerja, sebagaimana ditentukan dari hasil pengtesan yang dilakukan. Jika H_0 salah, maka H_a pasti benar, karena t hitung kerja motivasi ($5,247$) lebih besar dari t tabel ($1,6055$) dalam tes hipotesis. Signifikan untuk $nada < 0,000 < 0,05$.

Dengan demikian, bukti statistik mendukung hipotesis 3. Temuan dari penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang memperlihatkan bahwa faktor intrinsik tidak berdampak besar pada motivasi kerja (Lumentut, 2016). Menjaga agar pekerja tetap terinspirasi sangat penting karena berdampak langsung pada produktivitas. Kepuasan kerja dan produktivitas karyawan mungkin menurun ketika mereka tidak memiliki keinginan untuk melakukan yang terbaik.

Pengaruh stress Kerja, kepuasan kerja dan motivasi Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan

Hasil pengtesan diperoleh bahwa faktor stres kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan karyawan pada PT. Mulia Boga Raya Tbk. Hasil pengtesan hipotesis untuk model 1 menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $249,643 > 2,70$ dengan perolehan $0,000 < 0,05$, untuk model 2 menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $483,483 > 2,70$ dengan perolehan $0,000 < 0,05$, dan untuk model 3 menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $341,928 > 2,70$ dengan perolehan $0,000 < 0,05$.

Dengan demikian hipotesis 4 terdukung oleh statistik." Dalam artian stress kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kemampuan karyawan yang terbukti berpengaruh positif dan perolehan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hubungan antara stres kerja dengan produktivitas relatif tinggi, dengan nilai $0,140$. Hal ini memperlihatkan korelasi yang kuat dan positif antara kedua faktor tersebut. Berdasarkan hasil tes t parsial dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan secara statistik antara X_1 (stres kerja) dan Y_1 (kemampuan karyawan), dengan t hitung sebesar $2,993 > 1,66055$ dan probabilitas $0,004 < 0,05$. Hal ini memperlihatkan bahwa H_a lebih disukai daripada H_0 (Y).

Koefisien korelasi antara kepuasan kerja dan output adalah 0,725, yang memberikan beberapa penjelasan untuk hubungan ini. Ini memperlihatkan hubungan positif yang sedikit signifikan antara kedua faktor tersebut. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara faktor kepuasan kerja (X_2) dengan faktor kemampuan karyawan (Y_2), sebagaimana ditunjukkan oleh hasil tes t parsial ($t_{hitung} = 10,527 > 1,66055$, probabilitas = 0,000 0,05). (Y).

Ketika mengetes hubungan antara inspirasi dan keluaran tempat kerja, koefisien korelasi sebesar 0,366 signifikan secara statistik. Ini memperlihatkan hubungan positif yang sedikit signifikan antara kedua faktor. Dengan nilai $t_{hitung} 5,247 > 1,6605$ dan nilai probabilitas 0,000 0,05, hasil tes t memperlihatkan bahwa faktor motivasi kerja (X_3) berhubungan positif dengan faktor kemampuan karyawan (Y). Bukti yang membuktikan H_a lebih disukai daripada H_o (Y).

Hasil ini memperlihatkan perlunya studi tambahan tentang hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja, stres, dan output.

F pada tes ANOVA. Dari hasil pengtesan ANOVA, bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $249,643 > 2,70$ dengan perolehan $0,000 < 0,05$, untuk model 2 menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $483,483 > 2,70$ dengan perolehan $0,000 < 0,05$, dan untuk model 3 menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $341,928 > 2,70$ dengan perolehan $0,000 < 0,05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan positif stres kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kemampuan karyawan.

Analisis regresi linier berganda mengungkapkan sejauh mana masing-masing dari tiga faktor independen mempengaruhi faktor dependen yang diminati.

terkait (efisiensi pekerja) bersama-sama

Persamaan regresi dapat dilihat pada temuan:

$$Y = 3,204 + 0,140 X_1 + 0,725 X_2 + 0,366 X_3 + e$$

Satu unit perubahan X_1 (stres kerja) dikaitkan dengan 0,140 unit perubahan Y (kemampuan karyawan). Jika X_2 (area kerja) naik atau turun satu poin, Y (kemampuan karyawan) akan naik atau turun 0,725%; jika X_3 (motivasi kerja) naik atau turun satu poin, Y (kemampuan karyawan) akan naik atau turun sebesar 0,3666%. Jika tidak ada perubahan nilai X_1 , X_2 , atau X_3 , maka faktor kemampuan karyawan (Y) akan tetap pada nilai konstan sebesar 3,204.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran bagi kepentingan beberapa pihak :

Untuk Pembaca

Karena keterbatasan waktu penulis dan kurangnya keahlian, temuan penelitian harus ditafsirkan dengan hati-hati untuk menghindari kebingungan. Penulis penelitian ini mengantisipasi bahwa temuan ini akan membantu dalam integrasi teori mapan dari Universitas Buddhi Dharma dengan praktik saat ini di bidang sumber daya manusia, dengan fokus khusus pada pengaruh area kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kemampuan karyawan. Penelitian lebih lanjut diharapkan dapat mengambil manfaat dari hasil penelitian ini.

Untuk Kepentingan Ilmiah

Studi sebelumnya telah memperlihatkan bahwa faktor-faktor di luar motivasi intrinsik, kebahagiaan kerja, dan stres hanya merupakan sebagian kecil dari total efek pada produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penulis merekomendasikan untuk melihat lebih luas hal-hal seperti budaya perusahaan dan loyalitas karyawan. Penulis juga menyatakan keinginan untuk melakukan studi lanjutan, kali ini dengan mempertimbangkan durasi studi, untuk memastikan temuan yang lebih andal.

Untuk Perusahaan

Sebagai konsekuensi dari pemeriksaan literatur yang tersedia, penulis sampai pada kesimpulan bahwa bisnis memiliki sejumlah faktor untuk dipertimbangkan ketika mencoba untuk memotivasi staf mereka. Karyawan akan lebih produktif dan tidak akan merasa stres jika diberikan tugas yang sesuai dengan bidang keahliannya, dan ini adalah hal yang harus diprioritaskan oleh pemberi kerja. Derajat kemampuan karyawan juga dapat dievaluasi kembali melalui pertemuan tahunan, evaluasi pekerja yang tidak puas, dan diskusi tentang penyebab yang berkontribusi terhadap penurunan atau peningkatan kemampuan selama PT. Nama Perusahaan: Mulia Boga Raya Tbk

DAFTAR PUSTAKA

- Gunawan, A., & Sutrisna. (2022). Pengaruh Kompensasi, Area Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kemampuan Karyawan. *PROSIDING: EKONOMI DAN BISNIS*, 1(2).
- Lourens, A., & Wibowo, F. P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Area Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Graha Grafis Indonesia. *PROSIDING: EKONOMI DAN BISNIS*, 1(2).
- Ptesarti. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kemampuan Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Intervening Pada PT. Pilar Guna Usahatama. *Primanomics: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1).
- Sentosa, A., & Ptesarti, P. (2022). Pengaruh Area Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kemampuan Kayawan PT. Hippo Prima Plast. *PROSIDING: EKONOMI DAN BISNIS*, 1(2).
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., & Eso Hernawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Kreasi Mandiri.
- Sugandha, S., Wibowo, F. P., & Hendra, H. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.JEMBO ENERGINGDO. *Dynamic Management Journal*, 3(2). <https://doi.org/10.31000/dmj.v3i2.1963>
- Sunarti, C. R., & Kusnawan, A. (2010). Hubungan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Panarub Undustry. *Primanomics : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2).
- Indra Gunawan, Agus Kusnawan, E. H. (2021). Impact of Work from Home Policy Implementation on Work Effectiveness and Productivity in Tangerang City. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(1), 99. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i1.508>
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Ade dan Ida. 2019. Pengaruh Profitabilitas Terhadap Haraga Saham Pada Perusahaan LQ45 Di Bursa Efek Indonesia. *E-Jurnal Manajemen*. Volume 8 Nomor 9:5722-5740.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Mot4asi Kerja, Area Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.05.001>
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasianalisis Mult4ariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Un4ersitas Diponegoro: Semarang