

Pengaruh Stres Kerja, *Team Work* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ni Nyoman Wida Krisna Wiyanti⁽¹⁾

I Gusti Ayu Wimba⁽²⁾

Gusti Alit Suputra⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: widakrisna017@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to find out the effect of work stress, teamwork and work motivation on employee performance at PT Mitra Karsa Utama. The research method used is quantitative. The research location is at PT Mitra Karsa Utama. The population of this study were all 40 employees of PT. Mitra Karsa Utama. The sample used was 40 respondents. The data analysis techniques used are Validity Test, Reliability, Classical Assumptions, Multiple Linear Regression, Coefficient of Determination, t test and F test. Based on the results of the study, it was found that work stress has a negative and significant effect on employee performance, team work has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, and simultaneously work stress, team work and work motivation have a positive and significant effect on positive and significant effect on employee performance. Suggestions for PT Mitra Karsa Utama are expected leadership training for directors, supervisors, or division heads to increase comfort for employees, training on the importance of teamwork and strengthening the reward system for outstanding employees through a clear and fair program.

Keywords: *Work Stress, Teamwork, Work Motivation, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja, *team work* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karsa Utama. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Lokasi penelitian di PT. Mitra Karsa Utama. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Mitra Karsa Utama sebanyak 40 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Reabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan stress kerja, *team work* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran bagi PT. Mitra Karsa Utama diharapkan pelatihan kepemimpinan kepada direktur, supervisor, atau kepala divisi guna meningkatkan kenyamanan bagi karyawan, pelatihan tentang pentingnya kerja sama tim serta memperkuat sistem penghargaan bagi karyawan yang berprestasi melalui program yang jelas dan adil.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Team Work, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.*

Pendahuluan

Dalam era globalisasi, sumber daya manusia menjadi modal dasar dalam pembangunan nasional, sehingga kualitasnya perlu terus dikembangkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia adalah aset berharga bagi perusahaan karena memiliki peran penting dalam

perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian operasional perusahaan. Kinerja pegawai menjadi faktor krusial dalam menentukan efektivitas kinerja perusahaan. Jika kinerja pegawai buruk, kinerja perusahaan juga akan terdampak negatif, dan sebaliknya. PT. Mitra Karsa Utama, yang bergerak di bidang jasa pelayanan dan berlokasi di Denpasar, Bali, memberikan layanan di berbagai sektor seperti telekomunikasi, perbankan, barang konsumsi, dan material bangunan. Layanan yang ditawarkan termasuk SPG, customer service, security, cleaning service, dan sales. Permintaan tinggi akan layanan ini mendorong pertumbuhan perusahaan jasa di Denpasar, Bali, sehingga persaingan semakin ketat. Namun, berdasarkan wawancara dengan HRD PT. Mitra Karsa Utama, ditemukan masalah dalam kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir, yang teridentifikasi dari data penilaian kinerja karyawan dari tahun 2019 hingga 2023.

Tabel 1. Laporan Kinerja Karyawan PT. Mitra Karsa Utama Tahun 2019-2023

No.	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Penilaian Prestasi Kerja/ Jumlah Karyawan				
			Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Buruk
1	2019	40	32%	41%	0	27%	0
2	2020	40	36%	42%	0	22%	0
3	2021	40	30%	40%	0	30%	0
4	2022	40	28%	39%	0	33%	0
5	2023	40	26%	38%	0	36%	0

Sumber: PT. Mitra Karsa Utama (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat bahwa dari tahun 2021 hingga 2023, penilaian prestasi kerja karyawan menunjukkan tren penurunan. Pada tahun 2023, penilaian prestasi kerja dalam kategori kurang mencapai puncaknya dengan 36 persen. Hal ini disebabkan oleh tingginya tingkat stres kerja, kurangnya kerja sama tim antar karyawan, serta minimnya dorongan dan dukungan dari pimpinan. Sebaliknya, pada tahun 2020, penilaian prestasi kerja dalam kategori sangat baik mencapai 36 persen, yang disebabkan oleh tingginya kuantitas penyelesaian tugas oleh karyawan dan adanya komunikasi yang baik di antara mereka.

Mangkunegara (2019:75) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Farisi *et al.* (2021) kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan pada seluruh jenis bidang perusahaan, demikian pula pada PT. Mitra Karsa Utama. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ishan, dkk (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja.

Menurut Ishan *et al.* (2018), stres merupakan ketegangan atau tekanan emosional yang dirasakan seseorang ketika menghadapi tuntutan besar, hambatan, atau peluang penting yang

mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisiknya. Stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja; dapat menyebabkan gangguan kognitif, menurunkan motivasi, dan membahayakan kesehatan mental serta fisik karyawan. Ketidakmampuan dalam mengelola tekanan kerja dapat mengakibatkan penurunan konsentrasi, meningkatnya absensi, dan bahkan memperbesar angka pergantian karyawan. Sebaliknya, strategi manajemen stres yang efektif, dukungan kesejahteraan karyawan, serta lingkungan kerja yang positif dapat membantu mengurangi dampak negatif dari stres.

Masalah yang sering muncul terkait stres kerja pada karyawan PT. Mitra Karsa Utama termasuk ketidaksesuaian antara wewenang atau tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan tanggung jawab pekerjaan yang sebenarnya. Selain itu, konflik sering terjadi akibat komunikasi langsung yang buruk antara karyawan atau antara pimpinan dan karyawan, yang menyebabkan kesalahpahaman dan perdebatan, sehingga menciptakan ketidaknyamanan di tempat kerja. Beberapa karyawan juga mengalami masalah keluarga yang dapat mengganggu konsentrasi mereka saat bekerja dan menambah beban stres di luar tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.

Menurut Robbins dan Timothy (2008:406) yang dikutip dalam Sarboini et al. (2017), team work adalah kelompok yang usaha individu anggotanya menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada sekadar penjumlahan kontribusi masing-masing individu. Team work cenderung meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang mampu bekerja sama secara efektif dengan anggota timnya lebih mungkin mencapai target kerja bersama dan mengatasi tantangan dengan lebih baik. Selain itu, kerja tim memperkuat hubungan interpersonal antar karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Tim yang solid dan saling mendukung dapat mendorong inovasi, kreativitas, dan pemecahan masalah yang lebih baik.

Masalah terkait kerja tim di PT. Mitra Karsa Utama telah menyebabkan target penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai. PT. Mitra Karsa Utama menetapkan target penyelesaian 6 tugas setiap bulan atau 72 tugas selama setahun untuk setiap divisi. Namun, pada tahun 2023, tiga divisi, yaitu HRD, Pengumpulan dan Pengendalian, serta Keuangan dan Akuntansi, gagal mencapai target tersebut. Sementara itu, divisi Sistem Manajemen Kualitas dan Operasional berhasil mencapai target. Ketidakmampuan divisi HRD, Pengumpulan dan Pengendalian, serta Keuangan dan Akuntansi dalam mencapai target disebabkan oleh rendahnya kerja sama tim antar karyawan. Hal ini terjadi karena kurangnya kepercayaan antar karyawan, yang disebabkan oleh ketidakmauan karyawan untuk terbuka tentang kelemahan, kesalahan, atau kebutuhan bantuan. Selain itu, kurangnya komitmen dalam tim, di mana karyawan enggan memberikan pendapat dalam diskusi karena takut konflik, mengakibatkan kurangnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Akhirnya, ketidakpedulian terhadap hasil yang

diperoleh, yang dipicu oleh kurangnya rasa tanggung jawab terhadap perusahaan dan fokus pada urusan pribadi, turut menjadi faktor penyebab

Motivasi adalah perubahan yang terjadi pada seseorang akibat dari perasaan, kondisi mental, dan emosi, yang mendorong individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu berdasarkan kebutuhan, keinginan, dan tujuan (Kapahang et al., 2015). Motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja; dengan motivasi yang tinggi pada tingkat individu, dorongan untuk mencapai tujuan pekerjaan dan meningkatkan produktivitas dapat ditingkatkan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berdedikasi terhadap tugas mereka, menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah. Selain itu, motivasi juga berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang positif, mendorong kolaborasi tim yang efektif, dan meningkatkan kepuasan karyawan (Harahap dan Tirtayasa, 2020).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan HRD, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah terkait motivasi di PT. Mitra Karsa Utama. Beberapa masalah yang ditemukan antara lain adalah kurangnya pemahaman karyawan terhadap pekerjaan mereka dan sikap kerja yang tidak profesional. Selain itu, kurangnya dorongan dari perusahaan membuat karyawan kehilangan semangat dan inisiatif dalam bekerja. Karyawan juga merasa kurang dihargai oleh pimpinan atas pekerjaan mereka, serta kurangnya partisipasi dalam pekerjaan, yang pada akhirnya menghambat pencapaian visi dan misi perusahaan.

Dari fenomena hubungan antara variabel stres kerja, *team work* dan motivasi kerja secara empiris dan teoritis adalah signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Stres Kerja, *Team Work* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karsa Utama”. Stres kerja mengacu pada kondisi yang dialami seseorang baik dari dalam maupun luar pekerjaan ketika berinteraksi dengan orang lain. Jika interaksi antar individu berjalan dengan baik, maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan tingkat stres kerja yang rendah. Stres kerja muncul ketika individu mengalami perubahan akibat tekanan fisik atau psikologis. Dalam lingkungan kerja, jika stres tidak ditangani, hal itu dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk menghadapi tuntutan pekerjaan dan lingkungan sekitarnya. Menurut Ishan et al. (2018), stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dirasakan ketika seseorang menghadapi tuntutan besar, hambatan, atau peluang penting yang memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik. Penelitian oleh Cindy et al. (2020), Nanda dan Sugiarto (2020), serta Lengkey et al. (2020) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif pada kinerja karyawan. Artinya, semakin rendah tingkat stres yang dialami karyawan, semakin baik kinerja mereka dan sebaliknya,

Untuk mencapai tujuan organisasi, kerjasama tim atau *team work* sangat diperlukan. *Team*

work melibatkan lebih dari satu orang yang bekerja sama dalam sebuah tim untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama tim adalah bentuk kolaborasi di mana anggota kelompok memiliki keterampilan yang saling melengkapi dan berkomitmen untuk mencapai target yang telah disepakati secara efektif dan efisien (Sarboini et al., 2017). Menurut Davis (2014:76), kerjasama tim melibatkan sekelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama, dan tujuan tersebut lebih mudah dicapai melalui kerjasama tim dibandingkan dengan bekerja secara individu. Penelitian oleh Hidayat et al. (2019) menemukan bahwa team work memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sarboini et al. (2017) juga menemukan bahwa team work berdampak pada kinerja karyawan, artinya semakin kuat kerjasama tim yang terjalin antar karyawan, semakin baik kinerja mereka. Sebaliknya, jika team work lemah, kinerja karyawan akan menurun. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diusulkan hipotesis penelitian sebagai berikut: H₂: *Team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karsa Utama

Motivasi adalah dorongan yang mempengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari proses internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk memiliki antusiasme dalam menjalankan kegiatan tertentu. Untuk mencapai target, karyawan perlu memiliki motivasi yang tinggi agar dapat meraih keberhasilan. Pada dasarnya, motivasi adalah kunci untuk mencapai tujuan dan keberhasilan. Tanpa motivasi, organisasi akan kesulitan mencapai tujuan atau targetnya. Penelitian oleh Harahap dan Tritayasa (2020), Nanda dan Sugiarto (2020), serta Sutanjar dan Saryono (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa motivasi memiliki dampak yang kuat dan positif; semakin tinggi motivasi, semakin baik kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memastikan motivasi yang baik agar kinerja karyawan dapat berjalan lancar dan efektif. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diusulkan hipotesis penelitian sebagai berikut: H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karsa Utama

Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti stres kerja, kerja tim, dan motivasi. Stres kerja muncul ketika individu menghadapi tekanan fisik atau psikologis yang mengubah keadaan mereka. Ishan et al. (2018) mendefinisikan stres sebagai ketegangan emosional yang dialami seseorang saat menghadapi tuntutan besar, hambatan, atau peluang penting yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik. Davis (2014:76) menjelaskan bahwa kerjasama tim melibatkan kelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama, dan kerjasama tim dapat lebih efektif dibandingkan dengan usaha individu.

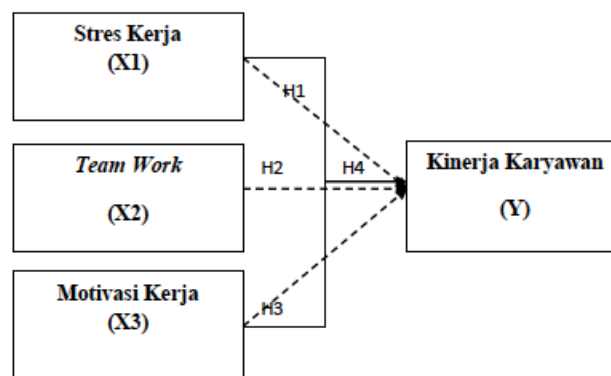
Motivasi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi

merangsang keinginan dan dorongan untuk bekerja, serta membantu mengarahkan sikap dan pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian oleh Cindy et al. (2020) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Sarboini et al. (2017) menemukan bahwa kerja tim berpengaruh pada kinerja karyawan, dan Harahap dan Tirtayasa (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diusulkan hipotesis penelitian sebagai berikut: H₄: Stres kerja, *team work* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karsa Utama

Metode Penelitian

Lokasi penelitian ini di laksanakan di PT. Mitra Karsa Utama yang beralamat di Jalan Prof. Dr. Ida Bagus Mantra No. 81x, Kesiman Kertalangu Denpasar. Obyek dari penelitian ini adalah kinerja karyawan, stres kerja, *team work*, motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Karsa Utama sebanyak 40 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang yang ditentukan menggunakan metode penentuan sampel jenuh. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber: Cindy, dkk (2020), Hidayat, dkk (2019), Sutanjar dan Saryono (2019)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam penelitian ini data lolos uji validitas dan reliabilitas dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi yang didapatkan lebih besar dari 0,30 serta nilai *alphanya* yang lebih dari 0,60. Hasil uji asumsi klasik juga mneunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan tingkat singnifikansi yang didapat sebesar 0,200. Penelitian ini juga memiliki data yang layak dikaji sebab berdasarkan uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas data tidak memiliki gejala yang mengganggu hasil penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.289	2.335		2.693	.011
	Stres Kerja	-.208	.071	-.303	-2.919	.006
	Team Work	.441	.143	.358	3.075	.004
	Motivasi Kerja	.332	.100	.380	3.327	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah (2024)

Persamaan regresi dalam penelitian ini: $Y = 6,289 - 0,208X_1 + 0,441X_2 + 0,332X_3 + e$ Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini terbukti dari nilai koefisien regresi stres kerja sebesar 0,208 yang negatif, nilai t-hitung sebesar -2.131 yang lebih besar daripada nilai t-tabel -2,919, serta nilai signifikansi 0,006 yang lebih kecil dari α 0,05. Dengan t-hitung yang lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi yang lebih rendah dari α , maka H_0 ditolak. Ini berarti, secara parsial, variabel stres kerja (X_1) memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga peningkatan stres kerja (X_1) akan menurunkan kinerja karyawan (Y). Stres kerja merujuk pada kondisi yang muncul baik dari dalam maupun luar pekerjaan ketika seseorang berinteraksi dengan orang lain. Interaksi yang baik antara individu dapat mengarah pada kinerja tinggi dan tingkat stres yang rendah. Stres kerja muncul akibat perubahan dalam diri individu yang disebabkan oleh tekanan fisik atau psikologis. Jika stres tidak ditangani, hal ini dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan dan pekerjaan. Menurut Ishan et al. (2018), stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang ketika menghadapi tuntutan besar, hambatan, atau peluang penting yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisiknya. Penelitian oleh Cindy et al. (2020), Nanda dan Sugiarto (2020), serta Lengkey et al. (2020) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *team work* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini terlihat dari nilai koefisien regresi *team work* sebesar 0,441 yang positif, nilai t-hitung 3,075 yang lebih besar dari nilai t-tabel 2,028, serta nilai signifikansi 0,004 yang lebih kecil dari α 0,05. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari α , H_0 ditolak. Dengan demikian, secara parsial, variabel *team work* (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang berarti peningkatan *team work* (X_2) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y). Untuk mencapai tujuan organisasi, sangat penting adanya kerjasama tim atau *team work*, yang melibatkan beberapa orang yang bekerja sama dalam sebuah tim untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama tim adalah bentuk kolaborasi kelompok di mana keterampilan anggota saling melengkapi dan mereka berkomitmen untuk mencapai target

yang telah disepakati secara efektif dan efisien (Sarboini et al., 2017). Menurut Davis (2014:76), kerjasama tim melibatkan sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama, dan pencapaian tujuan tersebut lebih mudah dicapai melalui kerjasama tim dibandingkan dengan usaha individu. Penelitian oleh Hidayat et al. (2019) dan Sarboini et al. (2017) menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini terlihat dari nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,332 yang positif, nilai t-hitung 3,227 yang lebih besar dari nilai t-tabel 2,028, serta nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari α 0,05. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari α , H_0 ditolak. Dengan demikian, secara parsial, variabel *tmotivasi kerja* (X_3) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang berarti peningkatan motivasi kerja (X_2) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Motivasi adalah dorongan yang mempengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi terdiri dari proses internal atau eksternal yang menyebabkan timbulnya antusiasme dalam menjalankan berbagai kegiatan. Untuk mencapai target, karyawan perlu memiliki motivasi yang tinggi agar dapat meraih keberhasilan. Motivasi berfungsi sebagai solusi untuk mencapai tujuan dan dapat menjadi faktor penentu keberhasilan. Penelitian oleh Harahap dan Tritayasa (2020), Nanda dan Sugiarto (2020), serta Sutanjar dan Saryono (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.686	.660	2.066

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja, *Team Work*

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3, nilai R Square 68,6 persen variasi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari tiga variabel independen stress kerja (X_1), *team work* (X_2) dan motivasi kerja (X_3). Sedangkan sisanya 31,4 persen dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336.244	3	112.081	26.247	.000 ^b
	Residual	153.731	36	4.270		
	Total	489.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja, *Team Work*

Sumber : Data diolah 2024

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stress kerja, *team work* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 26,247$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 2,87$ dan nilai signifikansi = 0.000 dengan nilai $\alpha = 0,05$. Maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini berarti bahwa simultan stress kerja, *team work* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel simultan stress kerja, *team work* dan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk stres kerja, kerja tim, dan motivasi kerja. Stres kerja muncul ketika individu menghadapi perubahan akibat tekanan fisik atau psikologis. Ishan et al. (2018) menjelaskan bahwa stres adalah ketegangan emosional yang dialami ketika seseorang menghadapi tuntutan besar, hambatan, dan kesempatan penting yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik. Davis (2014:76) menyatakan bahwa kerjasama tim lebih efektif dibandingkan bekerja secara individu. Motivasi merangsang keinginan dan dorongan untuk bekerja, serta membantu mengarahkan sikap dan pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian oleh Cindy et al. (2020), Sarboini et al. (2017), dan Harahap dan Tirtayasa (2020) menunjukkan bahwa stres kerja, kerja tim, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan stress kerja, *team work*, dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Melihat hasil penelitian, PT. Mitra Karsa Utama sebaiknya memberikan pelatihan kepemimpinan kepada direktur, supervisor, atau kepala divisi untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman; menyelenggarakan pelatihan tentang pentingnya kerjasama tim dan membentuk tim kerja yang solid serta inklusif untuk memperkuat kerjasama; memperkuat sistem penghargaan bagi karyawan yang berprestasi melalui program penghargaan yang jelas dan adil; meningkatkan transparansi dalam proses penilaian kinerja; serta memastikan bahwa setiap pencapaian karyawan diakui dan dihargai secara tepat waktu.

Daftar Pustaka

- Davis. Gordon. B. 2014. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Palembang. Maxikom
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, Syarif. Lubis, A Rahman. Majid, Shabri. Abd. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*. Volume 5 No. 1 Maret 2019. ISSN: 2502-6976

-
- James L. Gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., dan Robert Konopaske, *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York : McGraw Hill, 2012.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Lloyd L. Byars. *Human Resource Management*. USA: McGraw-Hill, Irwin, 2011
- Lengkey Fransisca Monica. 2020. Analisis Work Family Conflict Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di POLDA SULUT. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol 8. No 3.
- Mangkunegara.AA. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nanda, Sugiarto. 2020. Stres Kerja : Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia. Vol 9. No 2. ISSN:2303-2898.
- Nazir, Moh. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Panggiki, Agatha Cristine. Lumanauw, Bode. Lumintang, Genita G. 2017. Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA*. Vol. 5 No. 2 September 2017. ISSN: 2303-1174
- Riedel, A.G.C.R. Lengkong. V.P.K. Trang Irvan. 2019. Pengaruh *Human Relation, Job Satisfaction* dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA*, Vol. 7 No. 3 Juli 2019. ISSN: 2303-1174
- Robbins. 2012. *Perilaku Organisasi*, PT, Salemba Empat, Jakarta.
- Sarboini. Surya, Jen. Safiansyah, Wahyu. 2017. “Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Cabang Banda Aceh.” *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi* 1(No.2): 86–90.
- Sophiah. Sangadji, E.M. 2013. *Perilaku Konsumen: Pendekatan Praktis Disertai: Himpunan Jurnal Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardiman, Budi. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutanjar. T. Saryono. 2019. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Management Unigal*. Vol. 3 No. 2 2019. ISSN-P: 2580-4138. ISSN-E: 2579-8121
- Usman. Abdi Rianse. 2012. *Metodelogi Penelitian Sosial dan Ekonomi Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Wenur, Gabreila. 2018. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Manado. Vol 6. No. 1. ISSN- 2303-1174