

PENGARUH STRESS KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRIMA VISI GLOBALINDO SURABAYA
(Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya)

Muhammad Sadam Prakoso
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
sadamprakoso36@gmail.com

Abstract : *This type of research is quantitative research, the population in this study were active employees of PT Prima Visi Globlindo Surabaya and then a sample of 37 respondents was taken. Sampling was carried out using the Saturated Samoel Technique method, the data collection technique used was the survey method using a questionnaire. Then the data is processed using IBM SPSS Version 27, the data analysis techniques used are the T test, F test, correlation coefficient, coefficient of determination.*

Based on the results of the study, it shows that simultaneously all independent variables (Work Stress, Work Motivation, and Creativity) together affect the dependent variable (Performance). Partial research results of Work Stress, Work Motivation, and Creativity variables have a positive and significant effect on employee performance variables. It is hoped that further research can add to the variety of independent variables or increase research at the next stage, namely the influence on purchasing decisions.

Keywords: *Work Stress, Work Motivation, Creativity*

Abstrak : Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan aktif PT. Prima Visi Globlindo Surabaya kemudian diambil sampel sebanyak 37 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode Teknik Samoel Jenuh, Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan metode survei yang menggunakan kuesioner. Kemudian data diolah menggunakan IBM SPSS Versi 27, teknik analisis data yang digunakan yaitu uji T, uji F, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan semua variabel independen (*Stress Kerja, Motivasi Kerja, dan Kreativitas*) bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (*Kinerja*). Hasil penelitian secara parsial variabel *Stress Kerja, Motivasi Kerja, dan Kreativitas* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Kinerja* karyawan. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah variasi variabel bebas ataupun meningkatkan penelitian pada tahap selanjutnya yaitu pengaruh terhadap keputusan pembelian.

Kata Kunci : *Stress Kerja, Motivasi Kerja, Kreativitas*

Article History

Received: Agustus 2024

Reviewed: Agustus 2024

Published: Agustus 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Teknologi modern semakin berkembang dengan pesat, dan revolusi industri 4.0 telah memiliki dampak besar pada banyak bidang di seluruh dunia, termasuk bisnis dan organisasi. Banyak aspek kehidupan telah diubah oleh teknologi di era modern, termasuk dalam konteks perusahaan dan organisasi. Untuk tetap relevan, berdaya saing, dan semakin kompetitif, perusahaan harus cepat beradaptasi. Oleh karena itu, untuk tetap

bersaing dan bertahan di pasar yang semakin dinamis ini, kompetensi SDM dalam era digital menjadi sangat penting. Banyak pekerja tidak memiliki keterampilan digital yang cukup, seperti pengolahan data, manajemen proyek, dan penguasaan perangkat lunak tertentu. Tantangan SDM dalam era digital juga semakin kompleks dan beragam.

Tantangan SDM dalam era digital juga semakin kompleks dan beragam. SDM harus belajar menggunakan teknologi baru untuk menyesuaikan tugas dan peran mereka karena pekerjaan yang biasanya dilakukan secara manual sekarang diotomatisasi atau dilakukan dengan bantuan teknologi. Selain itu, untuk tetap relevan dalam pasar kerja yang semakin ketat, karyawan harus belajar keterampilan baru karena teknologi baru dapat menggantikan beberapa tugas manusia.

Teori (MSDM) berupaya menjelaskan bagaimana organisasi dapat mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga membantu organisasi merancang kebijakan dan praktik MSDM yang lebih efektif. Mereka juga memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana memahami dan mengelola kebutuhan dan pengembangan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran penting terhadap pengelolaan sumber daya manusia dan selalu menjadi kunci utama dalam pencapaian tujuan perusahaan (Sinambela, 2021).

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pekerja di perusahaan software adalah Stress kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami apa yang mempengaruhi Stress kerja dan mencari cara untuk mengelolanya. Stress Kerja adalah keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja berupa kondisi tidak tenang, cemas, tegang, takut atau gugup yang disebabkan adanya ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian pekerja sehingga menyebabkan ketidakmampuan dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam pekerjaan. Hal ini selaras dengan studi oleh (Safitri dan Gilang 2019) yang menjabarkan bahwa stress kerja berkontribusi terhadap produktivitas karyawan. Stress ini biasanya tampak dari Simptom, antara lain emosi yang tidak stabil, cemas, gugup, tekanan darah meningkat, mengalami gangguan pencernaan, suka menyendiri, dan sulit tidur.

Meningkatkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Karyawan cenderung lebih bersemangat untuk bekerja sebaik mungkin jika lingkungan kerja mereka didukung, dihargai, dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvya, 2019).

Faktor penting lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan software adalah Kreatifitas. Karyawan dapat merasa lebih termotivasi dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan jika mereka diberi kesempatan untuk mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru. Menurut penelitian Astuti, dkk (2019) kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana kreativitas merupakan factor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Munandar (dalam Dama dan Ogi, 2018) kreativitas atau berfikir kreatif merupakan kemampuan untuk melihat berbagai kemungkinan penyelesaian suatu masalah, merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapat perhatian.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan adalah Stress Kerja. Jam kerja yang panjang dan tekanan kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan tingkat stres di tempat kerja. Jam kerja yang panjang dan tekanan kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan tingkat stres di tempat kerja. Ketika seseorang terus-menerus bekerja dalam jangka waktu yang lama tanpa cukup istirahat, mereka cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja, peningkatan tingkat kesalahan, serta penurunan kesejahteraan secara keseluruhan.

Selain itu, jam kerja yang tidak seimbang juga dapat memengaruhi kehidupan pribadi seseorang, seperti kurangnya waktu untuk bersantai bersama keluarga dan teman-teman. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan jam kerja karyawan dan memastikan adanya keseimbangan yang baik antara produktivitas dan kesejahteraan mental karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul '*Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja, Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Visi Globalindo Surabaya*'

KAJIAN PUSTAKA

Stress Kerja (X1)

Spielberger (dalam Sinambela, 2019, hlm. 472) mengungkapkan bahwa stress kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Selain itu, stress secara umum juga dapat diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan-gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Sedangkan menurut Afandi (dalam Qoyyimah, 2019, hlm. 13) indikator dari stres kerja adalah sebagai berikut.

1. Tuntutan Tugas
2. Tuntutan Peran
3. Tuntutan Antar Pribadi
4. Stuktur Organisasi
5. Kepemimpinan Organisasi

Motivasi Kerja (X2)

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvy, 2019). Menurut teori Herzberg dalam Hasibuan (2019:158), terdapat factor yang berperan sebagai *satisfiers* atau *motivators* yang dapat dijadikan sebagai indicator motivasi kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Prestasi (Achievement)
2. Pengakuan (Recognition)
3. Pekerjaan itu sendiri (The work it self)
4. Tanggung jawab (Responsibility)
5. Kemajuan (Advancement)
6. Pengembangan potensi individu (The possibility of growth)

Kreativitas (X3)

Menurut Suparwi (2020, hlm. 122) kreativitas adalah suatu aktivitas kognitif yang menghasilkan suatu pandangan yang baru mengenai suatu bentuk permasalahan dan tidak dibatasi pada hasil yang pragmatis (selalu dipandang menurut kegunaannya). Dengan kata lain, proses kreativitas bukan hanya sebatas menghasilkan sesuatu yang bermanfaat saja, meskipun sebagian besar orang yang kreatif hampir selalu menghasilkan penemuan, tulisan, maupun teori yang bermanfaat. Hal ini mungkin dapat dilihat pada karya seni murni yang tidak memiliki nilai guna apa pun selain seni untuk seni itu sendiri. Berdasarkan penelitian hadiyati (2014), indicator yang digunakan untuk dimensi-dimensi kreatifitas sebagai berikut :

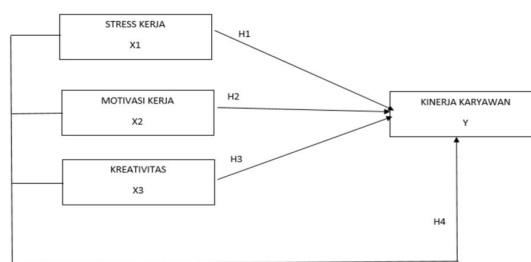
1. Ingin tahu
2. Optimis
3. Fleksibel
4. Mencari Solusi
5. Berimajinasi
6. Berani Beresiko

Kinerja Karyawan (Y)

Definisi Kinerja Karyawan menurut Norawati dan Fahrini (2022:8) adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja man power didalam sebuah badan usaha atau lembaga mempunyai kiprah yang krusial. Menurut Robbins (dalam Sopiah & Sangadji, 2018, hlm. 351) terdapat indikator kinerja yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1: Stress Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Visi Globalindo Surabaya
- H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Visi Globalindo Surabaya
- H3: Kreativitas Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Visi Globalindo Surabaya
- H4: Stress Kerja, Motivasi Kerja, dan Kreatifitas Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Visi Globalindo Surabaya

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dengan metode penelitian yang mengumpulkan data berupa angka dan menerapkan analisis statistik untuk menjawab pertanyaan penelitian. Metode ini menggunakan pendekatan ilmiah dengan desain eksperimental atau non-eksperimental, serta mengandalkan pengukuran, pengumpulan data, dan analisis statistik untuk mendapatkan generalisasi dan pola dari populasi yang lebih luas. Alat yang digunakan untuk menganalisis adalah SPSS (Statistical Pack age forthe Social Sciences) versi 25.

Menurut Sugyiono (2017: 15), metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:137) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

diambil kesimpulannya. Dalam melakukan penelitian ini yang menjadi populasi ialah 37 karyawan PT. Prima Visi Globalindo Surabaya.

Menurut Sugiyono (2017:118) yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh yang terdapat di Non- Probability Sampling dengan mengambil 37 karyawan (tidak termasuk OB) PT. Prima Visi Globalindo sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2017:124) mendefinisikan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan data menggunakan observasi melibatkan pengamatan langsung terhadap fenomena atau kejadian yang ingin diidentifikasi, dicatat, dan dianalisis untuk mendapatkan informasi yang relevan. Observasi ini dapat dilakukan dengan cara terstruktur atau tak terstruktur, tergantung pada tujuan penelitian dan informasi yang diinginkan.
2. Pengumpulan data menggunakan kuesioner melibatkan penyusunan serangkaian pertanyaan tertulis yang akan dijawab oleh responden. Ini bisa melalui wawancara langsung, pengisian sendiri oleh responden, atau secara online.

HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidak sah'nya suatu kuisisioner penelitian. Uji validitas juga digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian yang dibuat dapat mengukur suatu pernyataan.

Variabel	Pernyataan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Stress Kerja	X1.1	0.3246	0.730	Valid
	X1.2	0.3246	0.869	Valid
	X1.3	0.3246	0.810	Valid
	X1.4	0.3246	0.821	Valid
	X1.5	0.3246	0.680	Valid
	X1.6	0.3246	0.655	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0.3246	0.786	Valid
	X2.2	0.3246	0.846	Valid
	X2.3	0.3246	0.837	Valid
	X2.4	0.3246	0.847	Valid
	X2.5	0.3246	0.837	Valid
	X2.6	0.3246	0.847	Valid
Kreativitas	X3.1	0.3246	0.672	Valid
	X3.2	0.3246	0.761	Valid
	X3.3	0.3246	0.827	Valid
	X3.4	0.3246	0.804	Valid
	X3.5	0.3246	0.709	Valid
	X3.6	0.3246	0.736	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.3246	0.829	Valid
	Y.2	0.3246	0.833	Valid
	Y.3	0.3246	0.916	Valid
	Y.4	0.3246	0.633	Valid
	Y.5	0.3246	0.465	Valid
	Y.6	0.3246	0.870	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan hasil tersebut maka kuesioner yang digunakan oleh variabel Stress Kerja, Motivasi Kerja, Kreativitas dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai pengukuran untuk suatu kuisisioner terhadap suatu variabelnya. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi dari hasil pengukuran, jika pengukuran untuk suatu gejala yang sama dilakukan lebih dari satu kali dengan alat ukur yang masih sama. Kuisisioner penelitian dikatakan reliabel jika jawaban responden untuk suatu pernyataan tertentu relatif stabil dan konsisten sejak awal. Uji reliabilitas diukur dengan memakai metode *Cronbach's Alpha Coeffisient*. Metode *Cronbach's Alpha Coeffisient*

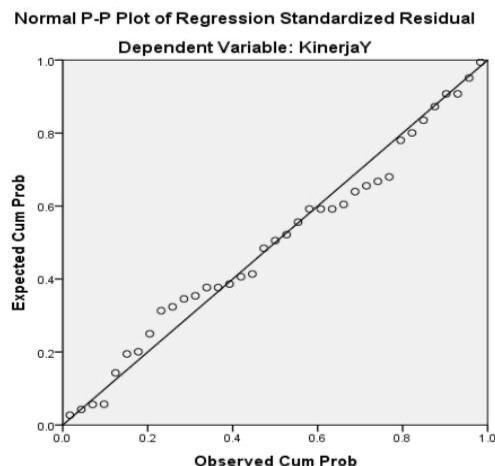
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Minimal	Keterangan
Stress Kerja	0.862	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0.975	0,60	Reliabel
Kreativitas	0.907	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.754	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel pada tabel di atas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki koefisien *cronbach's alpha* $> 0,60$ sehingga instrument penelitian ini dapat dinyatakan reliabel. Maka variabel variabel Stress Kerja, Motivasi Kerja, Kreativitas dan Kinerja Karyawan semua pernyataan memiliki tingkat keandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji F dan uji T mengasumsikan bahwa nilai residual harus mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.



Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa hasil grafik uji normalitas data menyebar dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

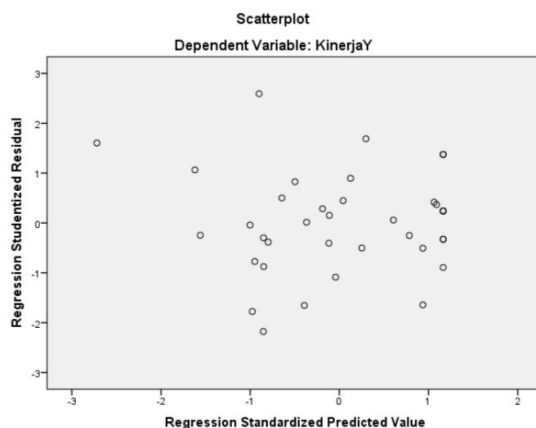
Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau *VIF* < 10.0 . Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nya.

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	StressKerjaX1	.477	2.096
	MotivasiX2	.360	2.775
	KreativitasX3	.598	1.673

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari semua variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas yaitu stress kerja, motivasi kerja dan kreativitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik. Di bawah ini penulis sampaikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan grafik.



Berdasarkan gambar di atas grafik *Scatterplot* di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam analisis regresi berganda menggunakan *software* SPSS dengan hasil yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.233	2.396		3.019	.005
StressKerjaX1	.228	.094	.308	2.429	.021
MotivasiX2	.243	.084	.423	2.891	.007
KreativitasX3	.306	.132	.263	2.316	.027

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y: 7,233 + 0,228X_1 + 0,243X_2 + 0,306X_3 + e$$

Penjelasan yang terperinci dari persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Konstanta = 7,233 menunjukkan bahwa jika variabel stress kerja, motivasi kerja, dan kreativitas bernilai 0, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 7,233. Artinya ketika variabel stress kerja, motivasi kerja, dan kreativitas bernilai maka kinerja karyawan akan naik sebesar 7,233.

Nilai koefisien Stress Kerja sebesar 0,228. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Stress Kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,228 dengan asumsi variabel lain konstan.

Nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,243. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,243 dengan asumsi variabel lain konstan.

Nilai koefisien Kreativitas sebesar 0,306. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Kreativitas mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,306 dengan asumsi variabel lain konstan.

Dari hasil analisis regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa variabel stress kerja, motivasi kerja, dan kreativitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Visi Globalindo Surabaya.

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi Stress Kerja X1

Correlations			
		StressKerjaX1	KinerjaY
StressKerjaX1	Pearson Correlation	1	.734**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	37	37
KinerjaY	Pearson Correlation	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	37	37

Bedasarkan hasil uji di atas di dapatkan nilai koefisien stress kerja sebesar 0,734. Berdasarkan pedoman nilai korelasi stress kerja berada pada rentang 0,600-0,799 yang berarti tingkat hubungan stress kerja terhadap kinerja karyawan termasuk pada tingkat hubungan kuat.

Koefisien korelasi Motivasi Kerja X2

Correlations			
		MotivasiX2	KinerjaY
MotivasiX2	Pearson Correlation	1	.812**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	37	37
KinerjaY	Pearson Correlation	.812**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	37	37

Bedasarkan hasil uji di atas di dapatkan nilai koefisien stress kerja sebesar 0,812. Berdasarkan pedoman nilai korelasi motivasi kerja berada pada rentang 0,000-1,00 yang berarti tingkat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan termasuk pada tingkat hubungan sangat kuat.

Koefisien korelasi Kreativitas X3

Correlations			
		KreativitasX3	KinerjaY
KreativitasX3	Pearson Correlation	1	.671**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	37	37
KinerjaY	Pearson Correlation	.671**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	37	37

Bedasarkan hasil uji di atas di dapatkan nilai koefisien stress kerja sebesar 0,671. Berdasarkan pedoman nilai korelasi kreativitas berada pada rentang 0,600-0,799 yang berarti

tingkat hubungan kreativitas terhadap kinerja karyawan termasuk pada tingkat hubungan kuat.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi suatu uji yang digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel dalam skala persen variabel bebas dengan variabel terikat secara keseluruhan.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.746	.723	1.82920

Tabel di atas menjelaskan bahwa stress kerja, motivasi kerja dan keativitas mempengaruhi terjadinya kinerja karyawan pada Pt. Prima Visi Globalindo Surabaya yang memiliki nilai R² 0,746 yang berarti 74,6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja, motivasi kerja dan keativitas dan 25,4% lainnya dipengaruhi oleh variable dan faktor faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian kali ini.

Uji t

Untuk menguji apakah terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat (Y), dilakukan pengujian menggunakan uji t. Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.233	2.396		3.019 .005
	StressKerjaX1	.228	.094	.308	2.429 .021
	MotivasiX2	.243	.084	.423	2.891 .007
	KreativitasX3	.306	.132	.263	2.316 .027

Berdasarkan tabel uji parsial pada variabel independent menghasilkan data sebagai berikut :

Stress Kerja (X1)

Hasil dari uji T parsial menunjukkan nilai signifikansi pengaruh Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah $0,021 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.429 >$ nilai t tabel 1.692. Artinya terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan.

Motivasi Kerja (X2)

Hasil dari uji T parsial menunjukkan nilai signifikansi pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah $0,007 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.891 >$ nilai t tabel 1.692. Artinya terdapat pengaruh Motivai Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan.

Kreativitas (X3)

Hasil dari uji T parsial menunjukkan nilai signifikansi pengaruh Kreativitas dengan Kinerja Karyawan adalah $0,027 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.316 >$ nilai t tabel 1.692. Artinya terdapat pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan.

Uji F

Uji F atau dikenal dengan Uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (independent) dalam hal ini stress kerja, motivasi kerja dan kreativitas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*dependent*). Adapun hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel Anova di bawah ini.

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	324.340	3	108.113	32.312
	Residual	110.417	33	3.346	
	Total	434.757	36		

Dari tabel di atas hasil dari pengujian uji f (simultan) memiliki nilai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai f hitung sebesar 32,312 > nilai f tabel 2,892 hal ini menunjukkan bahwa Stress Kerja (Vaiabel X1) Motivasi Kerja (Vaiabel X2) Kreativitas (Vaiabel X3) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Vaiabel Y).

PENUTUP

Simpulan

Didapatkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dijabarkan pada penelitian ini mengenai Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prima Visi Globalindo Surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Stress Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prima Visi Globalindo Surabaya.
2. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prima Visi Globalindo Surabaya.
3. Kreativitas berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prima Visi Globalindo Surabaya.
4. Stress Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kreativitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prima Visi Globalindo Surabaya.

Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh peneliti, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di harap Perusahaan lebih memperhatikan dan meningkatkan penanganan terutama stress kerja bagi karyawan dan memberikan fasilitas untuk berkreasi dengan meningkatkan motivasi dari atasan untuk karyawan agar terciptanya hubungan karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan pada Pt. Prima Visi Globalindo Surabaya. Hendaknya pihak atasan PT. Prima Visi Globalindo Surabaya dapat meningkatkan kreatifitas dengan cara meningkatkan rasa keingintauan dan rasa percaya diri karyawan melalui pemberian tugas yang menantang serta arahan dan motivasi bagi karyawan. Pihak atasan PT. Prima Visi Globalindo Surabaya dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan dengan cara sampaikan penghargaan kepada karyawan yang telah bekerja keras dan mencapai hasil yang baik, agar tetap menjadi perusahaan yang terdepan

2. Untuk peneliti selanjutnya

Diharap agar dapat mengembangkan penelitian dengan variabel lain yang bervariasi untuk menggali potensi lainnya pada perusahaan yang tidak di temukan pada penelitian kali ini dengan cara menambah variasi variabel bebas maupun terikat dengan variasi yang berbeda dari penelitian sebelumnya seperti disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, agar dapat memberikan kondisi dan hasil yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, S. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Kreativitas, Gaya Kepemimpinan Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Krista Media Pratama Jakarta. *BIS-MA (Bisnis Manajemen)*, 1(12).
- APRILIANTI, L. K. (2023). *PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS, DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Bagian Cutting PT Sansan Saudaratex Jaya 9 Tasikmalaya)* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi)
- Dama, J., & Ogi, I. W. (2018). Pengaruh inovasi terhadap dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Dama, J., & Ogi, I. W. (2018). Pengaruh inovasi terhadap dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1)

- Dani, A. R., & Mujanah, S. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 19(3), 434-445.
- Hartatik, Indah Puji. (2018). Buku praktis pengembangan sdm. Yogyakarta : laksana
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 1-13.
- Lakoy, A. C. (2015). Pengaruh komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- PUTRI, N. A. (2021). PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).
- Robbins dan Judge. 2017. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat
- Rozalia, N. A., Nayati, H., & Ruhana, U. I. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Safitri, A, E, & Gilang, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, 3(3), 170-180.
<https://doi.org/10.35724/mjpa.v2i01.2454>
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra..
- Sumarsid, S., & Rasipan, R. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 19(1), 85-92.
- Suparwi, S. (2020). Pengantar psikologi kognitif. Salatiga: LP2M IAIN Salatiga