

ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN TINGKAT STRES DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ALFARIA TRIJAYA TBK ALFAMART WILAYAH SEKIP

Ayu Safitri¹, Muhamad Faiz Saputra², Ahmad Sazili³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Darma Pratama¹,

Akademi Keuangan dan Perbankan Mulia Darma Pratama^{2,3}

Email : ayu710976@gmail.com¹, faizsptra12@gmail.com², saziliahmad1965@gmail.com³

ABSTRAK

Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana analisis motivasi kerja dan tingkat stres kerja dalam meningkatkan prestasi. Lokus penelitian pada PT. Alfaria Trijaya Tbk Alfamart Wilayah Sekip, objek penelitian karyawan Alfamart Wilayah Sekip. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel *purposive sampling* yaitu sebagian karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Alfamart wilayah Sekip yang berjumlah 30 responden. Metode penelitian bersifat kuantitatif dan metode analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan tingkat stres meningkat dalam prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil persentase responden mengenai motivasi kerja dengan tingkat persentase 87,62% tingkat stres dengan tingkat persentase 84,4% dan prestasi kerja karyawan dengan tingkat persentase 87,2%.

Kata kunci: motivasi kerja, tingkat stres, prestasi kerja.

ABSTRACT

Employee performance refers to the results achieved by an individual based on their work behavior in carrying out job activities. Factors influencing employee performance include work motivation, job satisfaction, stress levels, and physical work conditions. This study aims to analyze how work motivation and stress levels contribute to enhancing employee performance at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Alfamart in the Sekip region. The sampling technique used is purposive sampling, involving 30 respondents from PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Alfamart in the Sekip region. The research method is quantitative, and the analytical method employed is descriptive analysis. The results indicate that both work motivation and stress levels have a positive impact on employee performance. This is evident from the percentage results of respondents regarding work motivation at 87.62%, stress levels at 84.4%, and employee performance at 87.2%.

Keywords: Work Motivation, Stress Levels, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi karena peranan sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga yang dimiliki suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh unsur manusia. Pentingnya peranan sumber daya manusia, maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik pada suatu perusahaan, salah satunya dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Menurut Sutrisno, (2015) prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Dalam melakukan pekerjaannya

seseorang pasti ingin mengharapkan hasil yang seoptimal mungkin. Hasil yang optimal yang diharapkan oleh setiap karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang nyata setelah melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut Handoko (2014:193) Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah:

1. Motivasi Kerja
2. Kepuasan Kerja
3. Tingkat Stres
4. Kondisi Fisik Pekerjaan

Menurut (Affandi, 2018) motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana

caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, sadar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut (Mangngi et al., 2018) menyatakan bahwa pemberian motivasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manager kepada karyawan merupakan dorongan yang dapat menginspirasi karyawan lainnya agar dapat bekerja lebih baik. Motivasi juga menunjukkan bahwa adanya suatu motif yang merupakan keadaan kejiwaan yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bersikap dan berperilaku guna mencapai tujuan baik individu maupun organisasi.

Motivasi merupakan faktor yang mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas tertentu dan bertindak dengan cara yang spesifik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Istilah ini berakar dari kata "motif," yang bermakna dorongan, penyebab, (Damayanti et al., 2024)

atau alasan yang mendasari suatu tindakan.

Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam tugas-tugasnya. Dengan adanya pengakuan dari atasan, pemberian insentif yang sesuai, dan adanya peluang pengembangan karir maka dapat membuat karyawan termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Menurut Fahmi (2016:214) mendefinisikan bahwa Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Menurut Luthan (2018:26) faktor-faktor yang menyebabkan stress (anteseden stress) antara lain:

1. *Stressor ekstraorganisasi*, mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi.
2. *Stressor organisasi*, mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung

jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarkan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai.

3. *Stressor kelompok*, mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena penyelia melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial pada individu.
4. *Stressor individu*, mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi.

Faktor lainnya yang dapat memicu stres kerja pada pegawai adalah sistem pemberlakuan kerja lembur namun tidak dibarengi dengan pemberian insentif. Pegawai yang kerap melakukan lembur kerja akan rentan mengalami stres kerja dan akan berdampak pada penurunan kinerja. stres kerja dapat timbul akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan, termasuk jam kerja yang panjang tanpa kompensasi yang layak. Jika pegawai merasa tidak dihargai atas usaha ekstra mereka, maka akan terjadi ketidakseimbangan antara usaha dan imbalan (*effort-reward imbalance*), yang dapat menyebabkan stres dan menurunkan produktivitas kerja. ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki pegawai. (Luthans, 2011)

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa stres kerja bisa berdampak positif dan negatif terhadap prestasi kerja pegawai. Dampak positifnya yaitu pegawai merasa terpacu dan tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan menyimpulkan tugas yang ada sebagai tantangan dan bukan tekanan, dampak negatifnya yaitu penurunan produktivitas dan kinerja. Namun semua itu tergantung kepada kemampuan individu dalam mengelola kemampuan emosionalnya ketika mereka dihadapkan oleh stres kerja yang tidak dapat dihindari.

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk adalah perusahaan yang bergerak dibidang bisnis retail, yang dikenal oleh masyarakat Indonesia dengan nama Alfamart. Perusahaan ini bertujuan untuk menjadi jaringan distribusi retail terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi pada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan

konsumen serta mampu bersaing secara global. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk menyediakan berbagai layanan transaksi penjualan makanan, minuman, kebutuhan hidup sehari-hari dan melayani pembayaran *e-commerce* yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Alfamart Wilayah Sekip ini merupakan kawasan yang padat penduduk yang mengakibatkan tingkat penjualan yang cukup besar yang mengharuskan karyawannya harus bekerja extra demi menjaga kerapian dan keamanan toko.

Berdasarkan pengamatan sementara, peneliti menemukan bahwa prestasi kerja karyawan mengalami penurunan, hal ini dikarenakan motivasi kerja karyawan menurun. salah satu faktor yang menyebabkan motivasi kerja menurun karena perusahaan kurang memperhatikan harapan-harapan karyawan, seperti upah lembur yang tidak dibayarkan kepada karyawan yang bekerja diluar jam kerja atau lembur, karyawan juga mengalami stres kerja, stress kerja yang dialami karyawan disebabkan karena jam kerja yang panjang melebihi standar prosedur perusahaan yaitu 8 jam, Hal ini dikarenakan adanya stok barang yang tiba-tiba masuk di luar jam kerja. barang yang berantakan dan mengharuskan karyawan merapikan terdahulu baru karyawan bisa pulang. sehingga kurangnya semangat dalam bekerja dan membuat motivasi menurun.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja (X_1)

Menurut Siagian, (2016:102) motivasi kerja adalah daya pendorong yang menyebabkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahlian, Tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarana organisasi yang telah disampaikan sebelumnya.

Menurut Wibowo (2011:165), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi: Target kerja, Kualitas kerja, Tanggung jawab, Resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan: Komunikasi, Persahabatan

3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan: Pemimpin, Duta perusahaan, Keteladanan

Stress kerja (X_2)

Fahmi (2016:214) mendefinisikan bahwa Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Berikut merupakan indikator dari stres kerja menurut Afandi (2018:179) adalah:

- a. Tunjutan tugas
- b. Tuntutan peran
- c. Tuntutan antar pribadi
- d. Kepemimpinan organisasi.

Prestasi kerja (Y)

Menurut Badriyah (2018:136), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Terdapat beberapa indikator Menurut Badriyah (2018:136) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Keandalan
- d. Inisiatif
- e. Kerajinan

Menurut Sutrisno (2015 : 152) dimensi prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Hasil kerja
- b. Pengetahuan kerja
- c. Inisiatif

METODE PENELITIAN

Locus

Locus penelitian ini adalah PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Alfamart wilayah sekip yang beralamat di H.Sanusi (Jl. H Sanusi No.380), Mayor Saim Batubara 2 (Jl. Mayor Salim Batubara No.808), Swadaya (Jl. Swadaya, Talang Aman), Angkatan 66 (Jl. Angkatan 66, Pipa Jaya Palembang).

Objek

Objek penelitian ini karyawan yang bekerja di PT.Sumber Alfaria Trijaya tbk. Alfamart Wilayah sekip.

Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi ini mencakup seluruh karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya tbk Alfamart Wilayah Sekip sebanyak 44 orang.

Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *purposive sumpling*. Teknik *Purposive sampling* merupakan pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Pertimbangan pengambilan sampel sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja minimal 1 tahun
2. Karyawan yang Berpendidikan SMA
3. Bekerja sebagai pramuniaga
4. Merupakan karyawan tetap

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya tbk Alfamart Wilayah Sekip senyak 30 orang.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif merupakan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang status terakhir subjek penelitian, yang merupakan metode penelitian faktual tentang status sekelompok orang, suatu objek, suatu keadaan, sistem pemikiran atau peristiwa dalam saat ini. dengan interpretasi yang benar. Adapun langkah- langkah menjawab rumusan masalah adalah dengan melakukan wawancara, menyebar kuisisioner, menghitung kuisisioner dan indeks atau kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian deskriptif adalah sebagai berikut:

1. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert yang menggambarkan peringkat jawaban.
2. Dihitung total skor setiap variabel/subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.
3. Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.
4. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistic deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
5. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria sebagai berikut:

$$Total\ Skor = \frac{Skor\ Aktual}{Skor\ Ideal} \times 100\%$$

Tabel 1
Kriteria Persentase Tanggapan Responden

No	Persentase Skor	Kategori Skor
1	20,00% - 36,00%	Sangat Kurang
2	36,01% - 52,00%	Kurang
3	52,01% - 68,00%	Cukup
4	68,01% - 84,00%	Baik
5	84,01 - 100%	Sangat Baik

Sumber: Umi Narimawati (2010:87)

Tabel 2
Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor X Frekuensi
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan sudah mencapai target kerja yang sesuai	80	40	12	0	0	132
2	kualitas kerja sudah baik.	85	44	6	0	0	135
3	Karyawan sudah bertanggung jawab atas pekerjaannya	75	56	3	0	0	134
4	Karyawan menerima resiko setiap pekerjaan	50	64	12	0	0	126
5	Komunikasi antar rekan kerja baik	45	60	12	0	0	123
6	Adanya persahabatan antar rekan kerja	50	64	12	0	0	126
7	Karyawan merasa pemimpin loyal	50	68	9	0	0	130
8	Adanya duta perusahaan sangat diperlukan perusahaan	35	84	6	0	0	139
9	Karyawan memiliki sifat keteladanan	95	40	3	0	0	138
Skor Aktual							1.183
Skor Ideal (5 X 9 X 30)							1.350
Total Skor							87,62

Sumber : Data hasil pengolahan kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat data kuesioner mengenai Motivasi yang terdiri dari 9 item pernyataan kepada 30 responden, didapat skor aktual sebanyak 1.183 dengan skor ideal 1.350 sehingga mendapat total skor 87,62%. Berdasarkan perhitungan skor aktual :

skor ideal x 100 sebesar 87,62%, maka motivasi kerja dapat dikategorikan sangat baik karena berada pada skala interval 84,01% - 100%.

Tabel 3
Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Stres

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor X Frekuensi
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan merasa banyak tuntutan tugas dari atasan	35	60	24	0	0	119
2	Peran satu sama lain harus di perbaiki agar tidak mengganggu kerja satu sama lain	35	72	15	0	0	122
3	Tuntutan kerja di alfamart sangat berat	20	68	27	0	0	115
4	Dengan adanya strukrur organisasi membuat karyawan mengetahui tugas yang di kerjakannya	100	36	3	0	0	139
5	Kepemimpinan di dalam organisasi bagus	95	40	3	0	0	138
Skor Aktual							633
Skor Ideal (5 X 5 X 30)							750
Total Skor							84,4

Sumber : Data hasil pengolahan kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat data kuesioner mengenai tingkat stres yang terdiri dari 5 item pernyataan kepada 30 responden, didapat skor aktual sebanyak 633 dengan skor ideal 750 sehingga mendapat total skor 84,4%. Berdasarkan perhitungan skor aktual : skor ideal x 100 sebesar 84,4%, maka

tingkat stres dapat dikategorikan sangat baik karena berada pada skala interval 84,01% - 100%. Maka dapat disimpulkan bahwa variable tingkat stress pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilaya Sekip suda sangat baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja kaeyawan

Tabel 4
Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor X Frekuensi
		5	4	3	2	1	
1	Kuantitas kerja dialfamart sudah bagus	56	80	9	0	0	145
2	Karyawan memberikan kualitas kerja yang terbia	50	80	0	0	0	130
3	Karyawan bisa diandalkan dalam bekerja	30	88	6	0	0	124
4	Karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja	45	72	9	0	0	126
5	karyawan alfamart rajin dalam bekerja	50	76	3	0	0	129
Skor Aktual							654
Skor Ideal (5 X 5 X 30)							750
Total Skor							87,2

Sumber : Data hasil pengolahan kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat data kuesioner mengenai prestasi kerja yang terdiri dari 5 item pernyataan kepada 30 responden, didapat skor aktual sebanyak 654 dengan skor idea1 750 sehingga mendapat total skor 87,2%. Berdasarkan perhitungan skor aktual : skor ideal x 100 sebesar 87,2%, maka prestasi kerja dapat dikategorikan sangat baik karena berada pada skala interval 84,01% - 100%. Maka dapat disimpulkan bahwa variable tingkat stress pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilaya Sekip suda sangat baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja kaeyawan.

Pembahasan Mengenai Analisis Motivasi Kerja Dan Tingkat Stres Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan PT. Alfaria Sumber Tbk Alfamart Wilayah Sekip

Setelah peneliti melakukan pembahasan terhadap jawaban dari responden, maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Persentase responden mengenai Motivasi Kerja di PT. Alfaria Sumber Tbk. Alfamart Wilayah Sekip sudah dikategorikan

dengan sangat baik dengan tingkat persentase 87,62%.

2. Persentase responden mengenai Tingkat Stres di PT. Alfaria Sumber Tbk. Alfamart Wilayah Sekip sudah dikategorikan dengan sangat baik dengan tingkat persentase 84,4%.
3. Persentase responden mengenai Prestasi kerja di PT. Alfaria Sumber Tbk. Alfamart Wilayah Sekip sudah dikategorikan dengan sangat baik dengan tingkat persentase 87,2%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan tingkat stres di PT. Alfaria Sumber Tbk. Alfamart Wilayah Sekip memiliki dampak yang positif dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Apabila motivasi kerja dan stress kerja sudah sangat baik maka cenderung meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sejati, 2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan hubungan yang positif dan signifikan dengan prestasi kerja. Dalam penelitian (Komara et al., 2024) pengaruh

signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi yang tinggi baik dari dalam maupun luar, maka karyawan akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula prestasi kerjanya. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan, sehingga tindakan yang dapat diambil adalah dengan memotivasi karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Hasil penelitian oleh (Pertwi et al., 2021) menunjukkan variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. meningkatnya stress kerja maka akan menurunkan prestasi kerja, karena suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Sehingga apabila karyawan stress kerjanya yang disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya konflik, jam kerja yang padat, dan system kerja dibawah tekanan dapat menurunkan prestasi dan kinerja yang dihasilkan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Persentase responden berdasarkan perhitungan statistik deskriptif mengenai motivasi kerja diperoleh total skor sebesar 87,62%. Artinya, motivasi kerja PT Alfaria Trijaya Tbk Alfamart Wilayah Sekip sudah sangat baik karena berada pada skala ordinal antara 84,01% - 100%.
2. Persentase responden berdasarkan perhitungan statistik deskriptif mengenai tingkat stres diperoleh total skor sebesar 84,4%. Artinya, tingkat stres PT Alfaria Trijaya Tbk Alfamart Wilayah Sekip sudah sangat baik karena berada pada skala ordinal antara 84,01% - 100%.
3. Persentase responden berdasarkan perhitungan statistik deskriptif mengenai prestasi kerja diperoleh total skor sebesar 87,2%. Artinya, prestasi kerja PT Alfaria Trijaya Tbk Alfamart Wilayah Sekip sudah sangat baik karena berada pada skala ordinal antara 84,01% - 100%.

4. Motivasi kerja dan tingkat stress memiliki hubungan yang positif dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Saran

1. Bagi PT Alfaria Trijaya Tbk Alfamart Wilayah Sekip
 - a. Motivasi Kerja karyawan dipertahankan dan dikembangkan lagi agar karyawan dapat memberikan hasil yang meningkat lagi dari sebelumnya.
 - b. Menurunkan tingkat stress karyawan agar karyawan lebih semangat Dalam bekerja.
 - c. Prestasi kerja karyawan harus ditingkatkan lagi melalui motivasi kerja dan tingkat stres karyawan agar menambah wawasan dan semangat untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat terbuka wawasan dan ilmu baru terutama dalam motivasi kerja dan tingkat stres dalam meningkatkan prestasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2018). *manajemen sumber daya manusia; teori, konsep dan indikator*. zanafa publishing.
- Badriyah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pustaka Setia.
- Damayanti, R., Mulatsih, E. S., & Pratiwi, N. M. (2024). *PERTIMBANGAN PASAR KERJA DAN PENGETAHUAN (Beberapa Perguruan Tinggi Swasta di Palembang)*. 4(3), 845–863.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, (konsep dan kinerja)*. Mitra Wacana Media.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Komara, A., Hendrayani, I., Jannah, M., & Siringoringo, G. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja,

Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Poltektrans Sdp Palembang. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, Dan Akuntansi)*, 7(2), 162–174. <https://doi.org/10.54077/jembatan.v7i2.155>

Luthans, F. (2011). . *Perilaku Organisasi*. Andi.

Mangngi, R. F., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2018). Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kupang. *Journal of Management*, 7(2), 207–224.

Pertiwi, N. P. V. D., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh Konflik Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bpr Nusamba Manggis. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.

Sejati, P. (2017). Hubungan Motivasi kerja dengan Prestasi kerja guru dan karyawan di smk muhammadiyah 1 seleaman purnama sejati. *Skripsi Pemerintahan Integratif*, 14.

Siagan, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Rajawali Pers.