



## PENGARUH ETOS KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT THE SERVICE LINE JAKARTA PUSAT

Izky Caecarani Azhary

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Yusuf Supardi

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

[caecarani@gmail.com](mailto:caecarani@gmail.com) , [dosen01833@unpam.ac.id](mailto:dosen01833@unpam.ac.id)

**Abstrak.** *This study is titled “The Influence of Work Ethic and Work Stress on Employee Performance” and aims to determine whether there is a simultaneous influence of work ethic and work stress on employee performance at PT The Service Line in Central Jakarta. The method used in this study is a descriptive method that is associative in nature with a quantitative approach. The population in this study consisted of 73 employees of PT The Service Line Jakarta Pusat, with a saturated sample size of 73 respondents. The analytical methods used in this study were validity testing, reliability testing, normality testing, multicollinearity testing, heteroscedasticity testing, simple linear regression testing, multiple linear regression testing, correlation coefficient testing, determination testing, and significance testing (t-test and f-test). Based on the results of the study, the partial correlation coefficient of work ethic on employee performance was  $Sig < 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) and  $t_{count} > t_{table}$  ( $13.817 > 1.994$ ). Work ethic and work stress simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 3.239 + 0.782 (X_1) + 0.284 (X_2)$ . The simultaneous coefficients of work ethic and work stress on employee performance obtained  $Sig < 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) and  $F_{count} > F_{table}$  ( $130.219 > 3.13$ ). This means that both partially and simultaneously, the influence of independent variables on dependent variables is proven to be significant*

**Keywords:** *Work Ethic, Work Stress, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini berjudul pengaruh etos kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan ini yang bertujuan untuk mengetahui apakah adanya Pengaruh Etos Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT *The Service Line* Jakarta Pusat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deksriptif yang bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT *The Service Line* Jakarta Pusat sebanyak 73 karyawan dengan penentuan sampel jenuh yang diperoleh 73 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji determinasi, dan uji signifikan (uji t dan uji f). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi parsial etos kerja terhadap kinerja karyawan yaitu  $Sig < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $13,817 > 1,994$ ). Sedangkan korelasi parsial stres kerja terhadap kinerja karyawan mendapatkan nilai  $Sig < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,097 > 1,994$ ). Etos kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 3,239 + 0,782 (X_1) + 0,284 (X_2)$ . Adapun koefisien secara simultan etos kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $Sig < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $130,219 > 3,13$ ). Artinya baik secara parsial ataupun simultan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat terbukti signifikan

**Kata Kunci:** Etos Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

PT *The Service Line* – SOS merupakan unit bisnis dari PT SOS (*Shield On Service*) Tbk. Perusahaan ini bergerak di bidang *Facility Service* (*Cleaning Service, Gardener, Hairisk Cleaning, dan Pest Control*). PT *The Service Line* ini terletak di Gedung Graha Dinamika, Jalan Tanah Abang II, No.49-51 Lantai 3, Petojo Sel., Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Jakarta 10160

**PENGARUH ETOS KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT THE SERVICE LINE JAKARTA PUSAT**

Berdasarkan data yang diperoleh dari *Human Resources Development* (HRD) PT *The Service Line* dalam Laporan Kinerja Tahunan Perusahaan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Data Penilaian Kinerja Karyawan**  
**Pada PT *The Service Line* Jakarta Pusat**  
**Periode Tahun 2020-2023**

| No        | Unsur Penilaian Kinerja | Persentase (%) |       |       |       | Target Pencapaian Persentase |
|-----------|-------------------------|----------------|-------|-------|-------|------------------------------|
|           |                         | 2020           | 2021  | 2022  | 2023  |                              |
| 1         | Kuantitas Kerja         | 80,0%          | 83,0% | 81,0% | 79,0% | 100%                         |
| 2         | Kualitas Kerja          | 82,0%          | 81,0% | 76,0% | 74,0% | 100%                         |
| 3         | Ketepatan Waktu         | 80,0%          | 84,0% | 82,0% | 81,3% | 100%                         |
| 4         | Kerja Sama              | 77,0%          | 81,0% | 73,0% | 70,3% | 100%                         |
| 5         | Tanggung Jawab          | 80,0%          | 82,2% | 77,8% | 73,8% | 100%                         |
| Rata-rata |                         | 79,8%          | 82,2% | 77,8% | 73,8% | 100%                         |

*Sumber: Data dari HRD The Service Line Jakarta Pusat*

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa hasil data penilaian kinerja karyawan pada PT *The Service Line* secara keseluruhan Pada periode 2020-2023 terdapat penurunan yang signifikan dalam *key performance indicator* (KPI) *canvassing*. Terlihat pada tahun 2020 kinerja 79,8% dan mengalami kenaikan di tahun berikutnya yaitu pada tahun 2021 yang mencapai 82,2% kemudian mengalami penurunan kembali pada tahun 2022 yaitu mencapai 77,8%, lalu kemudian mengalami penurunan kembali mencapai 73,8% di tahun 2023. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan rendah, karena tidak mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra-Survei Etos Kerja**  
**Pada PT *The Service Line* Jakarta Pusat**

| No. | Pernyataan   | Jumlah Karyawan Pra-Survei | S (Setuju) | TS (Tidak Setuju) |
|-----|--|----------------------------|------------|-------------------|
| 1.  | Memberikan informasi yang jujur dalam bekerja            | 20                         | 6          | 14                |
| 2.  | Menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan         | 20                         | 8          | 12                |
| 3.  | Menunjukkan kemauan untuk belajar hal baru tanpa diminta | 20                         | 13         | 7                 |
| 4.  | Tetap semangat bekerja meskipun sedang lelah             | 20                         | 11         | 9                 |

*Sumber: Hasil Data Pra -Survei Data Etos Kerja pada PT The Service Line Jakarta Pusat*

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, yaitu pra survei etos kerja terhadap 20 karyawan pada PT *The Service Line* Jakarta Pusat menunjukkan bahwa 14 karyawan menjawab tidak setuju terhadap pernyataan memberikan informasi yang jujur dalam bekerja, 12 karyawan menjawab tidak setuju

terhadap pernyataan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan, 7 karyawan menjawab tidak setuju terhadap pernyataan menunjukkan kemauan untuk belajar hal baru ranpa diminta, dan 9 karyawan menjawab tidak setuju terhadap pernyataan tetap semangat bekerja meskipun sedang lelah. Sehingga, disimpulkan bahwa etos kerja yang ada di perusahaan masih belum maksimal.

Selain etos kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat stres kerja karyawan. Stres kerja dapat mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan., sehingga menyebabkan penurunan produktivitas. Penting bagi perusahaan untuk menyediakan dukungan untuk mengelola stres di tempat kerja.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra-Survei Stres Kerja**  
**Pada PT The Service Line Jakarta Pusat**

| No. | Pernyataan   | Jumlah Karyawan Pra-Survei | S (Setuju) | TS (Tidak Setuju) |
|-----|--|----------------------------|------------|-------------------|
| 1.  | Tuntutan pekerjaan membuat karyawan merasa cepat lelah   | 20                         | 8          | 12                |
| 2.  | Kehilangan konsentrasi saat bekerja karena kondisi stres | 20                         | 7          | 13                |
| 3.  | Sulit mengendalikan emosi ketika bekerja terus-menerus   | 20                         | 11         | 9                 |
| 4.  | Pekerjaan terlalu monoton dan kurang sesuai harapan      | 20                         | 10         | 10                |

*Sumber : Hasil Data Pra -Survei Stres Kerja Karyawan pada PT The Service Line Jakarta Pusat*

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, yaitu pra-survei stres kerja terhadap 20 karyawan, sebanyak 8 karyawan menjawab setuju bahwa tuntutan pekerjaan membuat karyawan merasa cepat lelah, sebanyak 7 karyawan menjawab setuju bahwa karyawan mengalami kehilangan konsentrasi saat bekerja karena kondisi stres, sebanyak 11 karyawan menjawab setuju bahwa karyawan sulit mengendalikan emosi ketika bekerja terus-menerus, dan sebanyak 10 karyawan menjawab setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan terlalu monoton dan kurang sesuai harapan. Sehingga, disimpulkan bahwa terdapat beberapa karyawan PT *The Service Line* Jakarta Pusat mengalami stres kerja

## **KAJIAN TEORI**

### **Etos Kerja**

Etos kerja adalah etika seseorang atau sekelompok orang berdasarkan etika dan perspektif yang diyakini dan dilakukan dengan tekad dan perilaku yang konkret dalam dunia kerja. Menurut Barsah & Ridwan (2020:141-150), etos kerja mencerminkan semangat dan komitmen tinggi individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Etos kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, sekaligus memberikan dampak positif pada budaya kerja perusahaan. Menurut Ginting (2016:45), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja

### **Stres Kerja**

Stres kerja adalah suatu keadaan stress yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan mempengaruhi kondisi karyawan. Orang dapat menyebabkan stress kerja karena mereka telah melewati batas-batas mereka. Menurut Veithzal & Ella Jauvani Sagala (2016:108) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian kerja berdasarkan tugas serta tanggung jawab yang diemban karyawan dalam periode waktu tertentu. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Menurut Muis (2018:20 ) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode ini biasanya digunakan untuk mengukur variabel-variabel tertentu, menguji hipotesis, dan menghasilkan data yang bisa digeneralisasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif karena dalam pelaksanaannya meliputi data, analisis dan interpretasi tentang arti dan data yang diperoleh. Penggunaan metode ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) yang akan diteliti

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas**

**Tabel 4.1**  
**Uji Validitas Variabel Etos Kerja**

| Etos Kerja ( $X_1$ ) |              |             |            |
|----------------------|--------------|-------------|------------|
| Pernyataan           | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
| $X_{1.1}$            | 0,781        | 0,2303      | VALID      |
| $X_{1.2}$            | 0,779        | 0,2303      | VALID      |
| $X_{1.3}$            | 0,751        | 0,2303      | VALID      |
| $X_{1.4}$            | 0,619        | 0,2303      | VALID      |
| $X_{1.5}$            | 0,736        | 0,2303      | VALID      |
| $X_{1.6}$            | 0,563        | 0,2303      | VALID      |
| $X_{1.7}$            | 0,726        | 0,2303      | VALID      |
| $X_{1.8}$            | 0,783        | 0,2303      | VALID      |
| $X_{1.9}$            | 0,627        | 0,2303      | VALID      |
| $X_{1.10}$           | 0,738        | 0,2303      | VALID      |

*Sumber: Data Diolah Oleh Penulis 2025*

Berdasarkan data pada tabel 4.9 di atas, seluruh pernyataan dalam variabel etos kerja terbukti valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $r_{hitung}$  dari masing-masing pernyataan  $X_{1.1}$  sampai

X<sub>1.10</sub> yang lebih tinggi atau lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,2303. Dengan demikian, masing-masing pernyataan tersebut dinyatakan layak digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini

**Tabel 4.2**  
**Uji Validitas Variabel Stres Kerja**

| Stres Kerja (X <sub>2</sub> ) |              |             |            |
|-------------------------------|--------------|-------------|------------|
| Pernyataan                    | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
| X <sub>2.1</sub>              | 0,758        | 0,2303      | VALID      |
| X <sub>2.2</sub>              | 0,661        | 0,2303      | VALID      |
| X <sub>2.3</sub>              | 0,295        | 0,2303      | VALID      |
| X <sub>2.4</sub>              | 0,626        | 0,2303      | VALID      |
| X <sub>2.5</sub>              | 0,689        | 0,2303      | VALID      |
| X <sub>2.6</sub>              | 0,657        | 0,2303      | VALID      |
| X <sub>2.7</sub>              | 0,41         | 0,2303      | VALID      |
| X <sub>2.8</sub>              | 0,647        | 0,2303      | VALID      |
| X <sub>2.9</sub>              | 0,510        | 0,2303      | VALID      |
| X <sub>2.10</sub>             | 0,561        | 0,2303      | VALID      |

*Sumber: Data Diolah Oleh Penulis 2025*

Berdasarkan data pada tabel 4.10 di atas, seluruh item pernyataan dalam variabel stres kerja terbukti valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $r_{hitung}$  masing-masing pernyataan X<sub>2.1</sub> sampai X<sub>2.10</sub> yang lebih tinggi atau lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,2303. Dengan demikian, masing-masing pernyataan tersebut dinyatakan layak digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini

**Tabel 4.3**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

| Kinerja Karyawan (Y) |              |             |            |
|----------------------|--------------|-------------|------------|
| Pernyataan           | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
| Y.1                  | 0,732        | 0,2303      | VALID      |
| Y.2                  | 0,745        | 0,2303      | VALID      |
| Y.3                  | 0,742        | 0,2303      | VALID      |
| Y.4                  | 0,662        | 0,2303      | VALID      |
| Y.5                  | 0,628        | 0,2303      | VALID      |
| Y.6                  | 0,743        | 0,2303      | VALID      |
| Y.7                  | 0,677        | 0,2303      | VALID      |
| Y.8                  | 0,662        | 0,2303      | VALID      |
| Y.9                  | 0,824        | 0,2303      | VALID      |
| Y.10                 | 0,757        | 0,2303      | VALID      |

*Sumber: Data Diolah Oleh Penulis 2025*

Berdasarkan data pada tabel 4.11 di atas, seluruh item pernyataan dalam variabel kinerja karyawan terbukti valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $r_{hitung}$  masing-masing pernyataan Y.1 sampai Y.10 yang lebih tinggi atau lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,2303. Dengan demikian, masing-masing pernyataan tersebut dinyatakan layak digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4.4**  
**Uji Realibilitas**

| Variabel         | Cronbach's Alpha | Toleransi | Keputusan |
|------------------|------------------|-----------|-----------|
| Etos Kerja       | 0,890            | 0,6       | Reliabel  |
| Stres Kerja      | 0,780            | 0,6       | Reliabel  |
| Kinerja Karyawan | 0,896            | 0,6       | Reliabel  |

Berdasarkan perhitungan yang ditampilkan dalam tabel 4.12 tersebut, nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh untuk etos kerja ( $X_1$ ) adalah 0,890, untuk stres kerja ( $X_2$ ) 0,780, dan untuk kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 0,896. Keseluruhan nilai tersebut lebih besar dari 0,60, yang berarti bahwa hasil uji realibilitas ini dapat dianggap reliabel, karena seluruh koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,60

### Uji Normalitas

**Tabel 4.5**  
**Uji Normalitas One Sample KS**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|  |                         |             | Unstandardized<br>Residual |
|--|-------------------------|-------------|----------------------------|
| N  |                         |             | 73                         |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>         | Mean                    |             | .0000000                   |
|  | Std. Deviation          |             | 3.53623597                 |
| Most Extreme Differences                 | Absolute                |             | .082                       |
|  | Positive                |             | .082                       |
|  | Negative                |             | -.081                      |
| Test Statistic                           |                         |             | .082                       |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>      |                         |             | .200 <sup>d</sup>          |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup> | Sig.                    |             | .271                       |
|  | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .260                       |
|  |                         | Upper Bound | .283                       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Pada tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa hasil uji statistik non parametrik Kormogolov-Smirnov menyatakan bahwa Asymp.Sig (2tailed) sebesar 0,200 sedangkan tingkat signifikansi yang dinyatakan adalah 0,05 (taraf toleransi kesalahan). Hasil tersebut menyatakan bahwa data yang digunakan adalah data yang berdistribusi normal, karena nilai Asymp.Sig (2tailed) lebih besar dari 0.05 ( $2,00 > 0,05$ ).

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.6**  
**Uji Multikolinearitas**

|       |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |      | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model |             | B                           | Std. Error | Beta                      | T      | Sig. | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)  | 3.239                       | 2.831      |                           | 1.144  | .257 |                         |       |
|       | Etos Kerja  | .782                        | .055       | .800                      | 14.312 | .000 | .920                    | 1.087 |
|       | Stres Kerja | .284                        | .068       | .234                      | 4.189  | .000 | .920                    | 1.087 |

a. Dependent Variable: **Kinerja Karyawan**

Pada tabel 4.14 di atas menyatakan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel etos kerja dan stres kerja, masing-masing adalah 0,920. Nilai *tolerance* ini lebih besar dari 0,10, sementara nilai VIF untuk variabel etos kerja dan stres kerja, masing-masing adalah 1,087. Karena nilai VIF ini kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi ini

#### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.7**  
**Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |             | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)  | 6.710                       | 1.796      |                           | 3.737  | .000 |
|       | Etos Kerja  | -.066                       | .035       | -.228                     | -1.896 | .062 |
|       | Stres Kerja | -.041                       | .043       | -.116                     | -.965  | .338 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel etos kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,062, sedangkan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,338. Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gangguan heteroskedastisitas

#### Uji Analisis Regresi Linier

**Tabel 4.8**  
**Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |             | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)  | 3.239                       | 2.831      |                           | 1.144  | .257 |
|       | Etos Kerja  | .782                        | .055       | .800                      | 14.312 | .000 |
|       | Stres Kerja | .284                        | .068       | .234                      | 4.189  | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Nilai konstanta sebesar 3,239 mengindikasikan bahwa, jika variabel etos kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) tidak diperhitungkan, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 3,239 poin
2. Nilai variabel etos kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,782 menyatakan bahwa, jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel stres kerja ( $X_2$ ), setiap kenaikan 1 poin pada variabel etos kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,782 poin
3. Nilai variabel stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,284 yang berarti bahwa, jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel etos kerja ( $X_1$ ), setiap kenaikan 1 poin pada variabel stres kerja ( $X_2$ ) akan menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,284 poin

#### Koefisien Korelasi

**Tabel 4.9**  
**Uji Koefisien Korelasi Berganda**  
**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .895 <sup>a</sup> | .801     | .796              | 3.587                      |

**PENGARUH ETOS KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT THE SERVICE LINE JAKARTA PUSAT**

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Etos Kerja

Hasil perhitungan analisis model koefisien korelasi pada tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa hubungan nilai koefisien korelasi R mencapai 0,895, yang menyatakan bahwa hubungan yang sangat kuat antara variabel etos kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT *The Service Line* Jakarta Pusat

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 4.10**  
**Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .895 <sup>a</sup> | .801     | .796              | 3.587                      |

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Etos Kerja

Hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi pada tabel 4.20 di atas menyatakan bahwa nilai *Adjusted R square* mencapai 0,796, yang dimana setara dengan 79,6%. Hal ini menyataka bahwa 79,6% dari pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel etos kerja dan stres kerja, sementara itu sisanya sebesar 20,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini

**Uji Hipotesis**

**Tabel 4.11**  
**Uji T (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig.  |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|       |             | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| 1     | (Constant)  | 3.102                       | 2.921      |                           | 1.062  | .292  |
|       | Etos Kerja  | .779                        | .056       | .792                      | 13.817 | <.001 |
|       | Stres Kerja | .287                        | .070       | .235                      | 4.097  | <.001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Koefisien variabel etos kerja menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu sebesar  $13,817 > 1,994$ , dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga,  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa etos kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Koefisien variabel stres kerja menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu sebesar  $4,097 > 1,994$ , dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga,  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4.12**  
**Uji F (Simultan)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |         |                    |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|--------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.               |
| 1                  | Regression | 3568.962       | 2  | 1784.481    | 130.219 | <.001 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 959.257        | 70 | 13.704      |         |                    |
|                    | Total      | 4528.219       | 72 |             |         |                    |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Etos Kerja



Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat dalam tabel 4.22 di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $130,219 > 3,13$ . Sementara itu, nilai  $Sig.$  juga menunjukkan nilai yang lebih kecil dari 0,05, yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sehingga,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel etos kerja dan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT *The Service Line* Jakarta Pusat

## KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan oleh penulis, penelitian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah mengenai sejauh mana pengaruh etos kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT *The Service Line* Jakarta Pusat. Penelitian ini juga dilakukan melalui berbagai tahapan uji, baik secara parsial maupun bersama-sama untuk melihat hubungan antara masing-masing variabel dengan kinerja karyawan. Hasil dari analisis tersebut, yaitu sebagai berikut:

1. Etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 13,817 yang dimana lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,994 atau ( $13,817 > 1,994$ ), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Persamaan regresi yang diperoleh, yaitu  $Y = 3,239 + 0,782 X_1$ , dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,782. Artinya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara etos kerja dan kinerja karyawan
2. Stres kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,097 yang dimana lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,994 atau ( $4,097 > 1,994$ ) dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 3,239 + 0,284 X_2$ , dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,895 yang menyatakan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut sangat kuat
3. Secara bersamaan, etos kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 130,219 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,13 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Persamaan regresi gabungan yang diperoleh adalah  $Y = 3,239 + 0,782 X_1 + 0,284 X_2$ , dengan koefisien korelasi sebesar 0,796, yang menyatakan bahwa keduanya memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Adhari, Lendy Zelvian. (2020:77). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media.
- Ajabar, S. (2020:5). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Budi Utama.
- Anoraga, P. (2018:108). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Asih, G.Y., Hardani. W, Rusmalia. D. (2018:4). *Stres Kerja*. Cetakan Pertama. Semarang : University Press.
- Duli, Nikolaus. (2019:122). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Ghozali, I. (2017:47). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, Desmon. (2016:45). *Etos Kerja : Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

- Hardani, dkk. (2020:124). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Hasibuan. (2016:76). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018:1). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020:10). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Erlangga.
- Irviani, R. (2023:5). *Konsep Dan Teori Manajemen & Strategi Digital Marketing*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Nurdiansyah, Haris dan Robbi Saepul Rahman. (2019:3). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Priansa, Donni Juni. (2016:16). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan Kedua. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Ruyatnasih, Yaya dan Litya Megawati. (2018:1). *Pengantar Manajemen: Teori, Fungsi dan Kasus Edisi 2*. Yogyakarta: CV. Absolute Media.
- Sahir, S. H. (2021:69). *Metodologi Penelitian*. Cetakan pertama. Penerbit: KBM Indonesia, Jogjakarta.
- Sedarmayanti. (2017:341). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Umar. (2019:7). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Veithzal, Sagala, & Ella Jauvani. (2016:108). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

#### **Jurnal**

- Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas dan reliabilitas angket motivasi berprestasi. *FOKUS: Kajian Bimbingan dan Konseling dalam Pendidikan*, 4(4), 263-268.
- Barsah, A., & Ridwan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pacific Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*.
- Hidayat, Y., Alfiyatun, A., Toyibah, E. H., Nurwahidah, I., & Ilyas, D. (2023). Manajemen pendidikan islam. *Syi'ar: Jurnal Ilmu Komunikasi, Penyuluhan Dan Bimbingan Masyarakat Islam*, 6(2), 52-57.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6-9.
- Manullang, A. K. B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Megawati, M., & Ampauleng, A. (2020). Pengaruh etos kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2).
- Meilania, V. A., & Sina, I. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Momenta Agrikultura Tangerang Selatan. *JEAC: Journal of Economic Academic*, 1(02), 606-614.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Octarina, A. (2016). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. *Manajemen S-I*, 1(1).

- Purnomo, D. (2018). Uji validitas dan reliabilitas step test sebagai alat ukur keseimbangan pada lansia. *Jurnal Fisioterapi Dan Rehabilitasi*, 2(2), 53-70.
- Risma, G., & Arwiah, M. Y. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *ATRABIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 8(1), 30-36.\*
- Rohmahdhoni, A., & Syamsuddin, R. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prudential Agency Generasi Pasti Sukses Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 1956-1968.
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164-173.
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I., Siregar, L. A., Mahriani, E., ... & Widiyawati, W. (2022). Manajemen sumber daya manusia.
- Suciani, N. P. M., Landra, N., & Widiadnya, I. B. M. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Seminyak Kuta Badung. *VALUES*, 1(3).
- Supardi, Y. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Business Center Bina Nusantara Di Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 511-520.
- Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 70-83