



Pengaruh Etos Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Jagratara Kota Jakarta Selatan

The Effect of Work Ethic and Job Stress on Employee Performance at PT. Putri Jagratara, South Jakarta

Adytia Ramadhan¹, Muhammad Gandung²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: adytia.ramadhan17@gmail.com¹, dosen02020@unpam.ac.id²

Article Info

Article history:

Received : 01-07-2026

Revised : 03-07-2026

Accepted : 05-07-2026

Published : 07-07-2026

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of work ethic and job stress on employee performance at PT Putri Jagratara, South Jakarta. The research employed a quantitative approach with a sample of 60 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 31. The analytical techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, and multiple linear regression analysis. The results indicate that work ethic has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.815 and a significance value of < 0.001 . Meanwhile, job stress has a negative and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of -0.658 and a significance value of 0.001. Furthermore, the simultaneous test results reveal that work ethic and job stress jointly have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.619 indicates that the two independent variables explain 61.9% of the variation in employee performance, while the remaining 38.1% is influenced by other factors outside the scope of this study. Based on the findings, it can be concluded that both work ethic and job stress are important factors affecting employee performance. Work ethic is the most dominant factor in improving employee performance, whereas higher levels of job stress tend to reduce performance. Therefore, the company is encouraged to continuously strengthen employees' work ethic and implement effective job stress management strategies to optimize employee performance.

Keywords: *Work Ethic, Job Stres, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Putri Jagratara Kota Jakarta Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 60 karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 31. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,815 dan nilai signifikansi $< 0,001$. Sementara itu, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,658 dan nilai signifikansi 0,001. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa etos kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,619 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 61,9% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan stres kerja merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Etos kerja terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan,



sedangkan peningkatan tingkat stres kerja cenderung menurunkan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan etos kerja karyawan serta menerapkan pengelolaan stres kerja yang efektif guna mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

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

PENDAHULUAN

Saat ini, dunia sedang mengalami era globalisasi yang cukup pesat dalam berbagai bidang khususnya di bidang bisnis dan industri. Dalam menghadapi era globalisasi, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka untuk memenangkan persaingan. Perusahaan yang ingin tetap kompetitif perlu menunjukkan kreativitas dalam hal sumber daya manusia. Lembaga keuangan, seperti hal bisnis lainnya, sangat bergantung pada sumber daya manusia. Perkembangan suatu perusahaan sangat erat kaitannya dengan keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya, yang berperan penting dalam operasional bisnis sehari-hari. Jika perusahaan ingin berhasil dalam mengembangkan dunia bisnis, maka perlu meningkatkan standar kualitas kerja karyawan.

Kinerja dalam konteks suatu organisasi adalah interpretasi yang dapat dihasilkan oleh anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal, dengan tetap mematuhi aturan hukum serta menjunjung standar moral tertinggi dan perilaku etis (Darmadi, 2017). Sedangkan kinerja menurut Sulaksono (2017) diartikan sebagai jumlah dan mutu pekerjaan yang diharapkan dapat dilakukan oleh seorang pegawai dalam menjalankan kewajiban yang ditugaskan. Ada beberapa hal yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan. Kemampuan intelektual, etos kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi pegawai merupakan contoh unsur internal. Sedangkan variabel eksternal seperti struktur manajemen, gaya kepemimpinan, suasana kerja, tingkat gaji, stres, dan beban kerja. Pertimbangan-pertimbangan ini harus menjadi prioritas utama bagi para pemimpin yang ingin karyawannya mencapai prestasi terbaiknya (Sitinjak, et al., 2021).

Menurut Ismaniar (2018) etos kerja merupakan energi positif yang tercipta dari dalam diri seseorang yang pada akhirnya menciptakan semangat baru dalam pekerjaannya. Etos kerja juga diartikan sebagai penilaian prestasi kerja, ketekunan dalam bekerja, kedisiplinan dan kualitas lingkungan kerja serta hasil yang dicapai dalam pekerjaan.

Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Etos kerja harus dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif.

Karyawan yang memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya akan mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya dan tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan (Jansen, 2017). Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal.

Etos kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu hal secara optimal, lebih baik untuk mencapai kuantitas dan kualitas kerja



yang sesempurna mungkin. Etos kerja merupakan tata nilai yang mencakup disiplin, jujur, percaya diri, tanggung jawab, mandiri, dan menjalin komunikasi (Azkiya, 2024).

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai etos kerja karyawan di PT Putri Jagratara dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai etos kerja dari pegawai kepada 20 pegawai

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Etos Kerja Karyawan PT. Putri Jagratara Tahun 2025

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Pegawai
			Ya	Tidak	
1	Kerja Keras	Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab	18	2	20
2	Disiplin	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi setiap hari	18	2	20
3	Jujur	Saya menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja	18	2	20
4	Tanggung Jawab	Saya berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu	19	1	20
5	Tekun	Saya bangga terhadap pekerjaan saya	20	0	20

Sumber: Observasi awal PT Putri Jagratara 2025

Berdasarkan hasil pra-survei etos kerja yang dilakukan terhadap 20 karyawan PT Putri Jagratara, diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki etos kerja yang baik. Sebanyak 18 orang (70%) menyatakan bekerja dengan penuh tanggung jawab, 18 orang (90%) memiliki semangat kerja yang tinggi setiap hari, 18 orang (90%) menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja, 19 orang (95%) berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu, dan seluruh responden (100%) merasa bangga terhadap pekerjaannya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum karyawan telah memiliki komitmen dan tanggung jawab yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya



Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Stres Kerja Karyawan PT. Putri Jagratara Tahun 2025

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Pegawai
			Ya	Tidak	
1	Beban Kerja	Saya merasa tertekan karena beban kerja yang berlebihan	10	10	20
2	Konflik	Konflik dengan rekan kerja membuat saya stres	10	10	20
3	Hilangnya Kekompakan	Saya sering merasa cemas saat menghadapi tenggat waktu	10	10	20
4	Tidak adanya Dukungan yang Memadai	Saya mengalami kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi	5	15	20
5	Pengaruh Pemimpin	Saya merasa kelelahan secara fisik dan mental setelah bekerja	8	12	20

Sumber: Observasi awal PT Putri Jagratara 2025

Berdasarkan hasil pra-survei stres kerja karyawan PT Putri Jagrata yang melibatkan 20 responden, diperoleh gambaran bahwa 10 orang karyawan (50%) mengaku merasa tertekan akibat beban kerja yang berlebihan, 10 orang karyawan (50%) sering merasa cemas ketika menghadapi tenggat waktu yang ketat, dan 10 orang karyawan (50%) mengalami stres yang dipicu oleh adanya konflik dengan rekan kerja. Selain itu, sebanyak 5 orang karyawan (25%) menyatakan kesulitan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sedangkan 8 orang karyawan (40%) mengaku mengalami kelelahan baik secara fisik maupun mental setelah menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa walaupun 50% karyawan tidak mengalami tekanan yang signifikan, tetap ada kelompok karyawan yang menghadapi tingkat stres cukup tinggi sehingga berpotensi mengganggu motivasi, produktivitas, dan kualitas kerja mereka. Apabila tekanan dan stres kerja ini tidak dikelola dengan baik, dampaknya dapat meluas, seperti meningkatnya risiko burnout, menurunnya kepuasan kerja, serta terganggunya hubungan antar rekan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi manajemen stres yang tepat, seperti pengaturan beban kerja secara proporsional, pemberian dukungan sosial, serta penyediaan waktu istirahat yang memadai, agar karyawan dapat bekerja secara optimal sekaligus menjaga kesehatan fisik dan mental mereka.

**Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja PT. Putri Jagratara Tahun 2025**

No	Indikator	Aspek yang dinilai	Target	Capaian Pertahun		
				2022	2023	2024
1	Kualitas (mutu)	Tingkat ketelitian dan minimnya kesalahan kerja	100%	95%	93%	91%
2	Kuantitas (jumlah)	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target	100%	93%	91%	89%
3	Waktu	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	100%	91%	89%	87%
4	Kerja sama antar karyawan	Kemampuan bekerja sama dalam tim	100%	94%	92%	90%
5	Penekanan biaya	Efisiensi penggunaan sumber daya perusahaan	100%	94%	92%	90%
Capaian Rata-rata				93,40%	91,40%	89,40%
Kriteria				Baik	Baik	Baik
100%-81%=Baik, 80%-71%=Cukup baik, 70%-61%=Kurang baik, <60%=Tidak baik						

Sumber: Data berasal dari Personalia PT. Putri Jagratara 2025

Berdasarkan Tabel 1.3, terlihat bahwa capaian kinerja karyawan PT Putri Jagratara Kota Jakarta Selatan mengalami kecenderungan menurun selama periode 2022–2024. Pada indikator kualitas (mutu), capaian kinerja menurun dari 95% pada tahun 2022 menjadi 93% pada tahun 2023 dan 91% pada tahun 2024. Indikator kuantitas (jumlah) juga mengalami penurunan dari 93% pada tahun 2022 menjadi 91% pada tahun 2023 dan 89% pada tahun 2024. Selanjutnya, indikator waktu menurun dari 91% menjadi 89% dan kemudian 87%. Pada indikator kerja sama antar karyawan, capaian kinerja turun dari 94% pada tahun 2022 menjadi 92% pada tahun 2023 dan 90% pada tahun 2024. Sementara itu, indikator penekanan biaya juga mengalami penurunan dari 94% pada tahun 2022 menjadi 92% pada tahun 2023 dan 90% pada tahun 2024."

TINJAUAN PUSTAKA

Etos Kerja

Pengertian etos kerja secara bahasa terdiri dari dua kata, yaitu etos dan kerja. Etos sendiri didefinisikan sebagai watak dasar dari suatu masyarakat. Wujud dari etos kerja bisa kita lihat dari struktur dan norma sosial. Sedangkan makna kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia atau KBBI diartikan sebagai kegiatan dalam melakukan sesuatu. Jadi, etos kerja dapat diartikan secara sederhana, yaitu etos kerja merupakan cerminan produktivitas, semangat, serta kedisiplinan di dalam diri. Sejalan dengan Franz Magnis Suseno (dalam Kasmianti,2021) berpendapat bahwa etos adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya termuat tekanan moral dan nilai-nilai moral tertentu.

Stres Kerja

Menurut (Mangkunegara 2017:157) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Gejala stres kerja dapat terlihat dari sikap seperti emosi yang tidak stabil, perasaan gugup, cemas, sulit rileks, sulit tidur, tekanan darah meningkat, serta gangguan pencernaan. Stres kerja yang tidak diatasi dapat berdampak buruk terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.



Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Menurut Wirawan (2016:19) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kurniawan (2016) menyatakan kinerja karyawan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per periode dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah suatu metode penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan – hubungannya. Penelitaian kuantitatif merupakan metode – metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antara variable. Variable – variable ini diukur sehingga data terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur – prosedur statistic, (Creswell, 2016:5).

Duli (2019:3), penelitian kuantitatif adalah kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau nguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip – prinsip umum. Penelitian kuantitatif juga merupakan penelitian yang berhubungan dengan angka-angka. Pada penelitian ini penulis akan menggunakan angka – angka yang di dapatkan laporan Perusahaan untuk diolah dan disajikan dalam penelitian kuantitatif.

Sugiyono (2017:2), mengatakan bahwa, metode pebnelitian pada dasarnya merupakan ciri-ciri ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8), bahwa metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pada umumnya penelitian kuantitatif dapat dilaksanakan juga sebagai penelitian deskriptif, penelitian kuantitatif dapat pula berupa penilai hubungan atau penelitian korelasi, penelitian uasi eksperimen, dan penelitian eksperimen. Pengukuran data kuantitatif dan statistic objek mulai perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta, menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menemukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka. Penelitaian terjun langsung ke objek atau sasaran penelitian. Metode survei menjadi pilihan penulis karena dengan demikian cukup tersedia waktu dan kesempatan untuk melakukan penelitian. Penggunaan metode survei dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh Etos Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putri Jagratara Kota Jakarta Selatan dengan menyiapkan kuisioner untuk diisi oleh para karyawan yang menjadi smple dalam penelitian ini.

Selain itu untuk saling melengkapi penelitian ini, maka pengngnaan literatur-literatur yang memiliki korelasi pebahasan juga menjadi metode dalam penelitian yaitu buku-buku atau refrensi kepustakaan dalam rangka menunjang penelitian, baik prosedur penelitian maupun hasil penelitian itu sendiri, karena apa yang dilakukan dalam penelitian tetap mengacu pada kaidah-kaidah penelitian sesungguhnya.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas****Tabel 4.8 Uji Validitas Etos Kerja (X1)**

Variabel	Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Etos Kerja (X1)	X1.1	0,395	0,254	Valid
	X1.2	0,721	0,254	Valid
	X1.3	0,546	0,254	Valid
	X1.4	0,625	0,254	Valid
	X1.5	0,406	0,254	Valid
	X1.6	0,630	0,254	Valid
	X1.7	0,684	0,254	Valid
	X1.8	0,739	0,254	Valid
	X1.9	0,695	0,254	Valid
	X1.10	0,670	0,254	Valid

Tabel 4.9 Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Variabel	Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,599	0,254	Valid
	X2.2	0,590	0,254	Valid
	X2.3	0,723	0,254	Valid
	X2.4	0,564	0,254	Valid
	X2.5	0,410	0,254	Valid
	X2.6	0,636	0,254	Valid
	X2.7	0,540	0,254	Valid
	X2.8	0,575	0,254	Valid
	X2.9	0,537	0,254	Valid
	X2.10	0,385	0,254	Valid

Tabel 4.10 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,553	0,254	Valid
	Y.2	0,739	0,254	Valid
	Y.3	0,666	0,254	Valid
	Y.4	0,716	0,254	Valid
	Y.5	0,785	0,254	Valid
	Y.6	0,825	0,254	Valid
	Y.7	0,747	0,254	Valid
	Y.8	0,690	0,254	Valid
	Y.9	0,686	0,254	Valid
	Y.10	0,668	0,254	Valid

Hasil uji validitas dari setiap butir pernyataan di nyatakan valid pada Variabel yaitu Etos Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) karena nilai r hitung lebih besar dari r table dengan nilai 0,254



Uji Reliabilitas

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Etos Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.803	10

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Pada tabel di atas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha atas variabel Disiplin adalah sebesar 0,803 dari 10 pernyataan atau pertanyaan sehingga dinyatakan reliabel karena nilainya lebih besar dari 0,60

Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.748	10

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Pada tabel di atas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha atas variabel Disiplin adalah sebesar 0,748 dari 10 pernyataan atau pertanyaan sehingga dinyatakan reliabel karena nilainya lebih besar dari 0,60

Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.748	10

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Pada tabel di atas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha atas variabel Disiplin adalah sebesar 0,748 dari 10 pernyataan atau pertanyaan sehingga dinyatakan reliabel karena nilainya lebih besar dari 0,60



Uji Normalitas

Tabel 4.14 Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10472115
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.065
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.232
	99% Confidence Interval	Lower Bound .222
		Upper Bound .243

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.

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15 Tabel Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.161	4.437		.487	.628	
	Etos Kerja	.653	.105	.602	6.198	<.001	.708
	Stress Kerja	.302	.106	.276	2.842	.006	.708

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami multikolinearitas, yaitu kondisi di mana variabel bebas saling berkorelasi tinggi sehingga dapat memengaruhi ketepatan estimasi koefisien regresi



Uji Autokorelasi

Tabel 4.16 Tabel Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.787 ^a	.619	.605	2.141	2.190

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Etos Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Durbin–Watson sebesar 2,190. Nilai tersebut berada di antara 0 dan 2, serta masih berada dalam rentang yang dapat diterima dalam penelitian sosial. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi autokorelasi yang signifikan pada model regresi yang digunakan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi bebas autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.732	2.553	1.070	.289
	Etos Kerja	.075	.061	.191	.1243
	Stress Kerja	-.098	.061	-.247	.114

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Etos Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,219 dan Stres Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,114 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskesdastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Uji Regresi Linear

Tabel 4.20 Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.161	4.437	.487	.628
	Etos Kerja	.653	.105	6.198	<.001
	Stress Kerja	.302	.106	2.842	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti (2025)



Berdasarkan output analisis regresi berganda pada tabel coefficients diatas diperoleh koefisien untuk variabel Etos Kerja sebesar 0,653 untuk variabel Stres Kerja sebesar 0,302 dengan konstanta sebesar 2,161 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut.

$$Y = 2,161 + 0,653X_1 - 0,302X_2$$

1. Jika X_1 dan X_2 bernilai 0, maka nilai Y sebesar 2,161.
2. Setiap peningkatan 1 satuan X_1 , akan meningkatkan Y sebesar 0,653.
3. Setiap peningkatan 1 satuan X_2 , akan meningkatkan Y sebesar 0,302, dengan asumsi variable lain tetap.

Uji Koefisien Korelasi

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Berganda Etos Kerja (X_1) Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.23 Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary						Change Statistics			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.787 ^a	.619	.605	2.141	.619	46.275	2	57	<.001

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

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.13, diperoleh nilai signifikansi (Sig. F Change) sebesar <0,001 dan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,787. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi, nilai 0,787 berada pada rentang 0,60–0,799 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Etos Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) termasuk dalam kategori kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Etos Kerja (X_1) Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.26 Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary						Change Statistics			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.787 ^a	.619	.605	2.141	.619	46.275	2	57	<.001

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

Sumber :Data diolah peneliti (2025)

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,619 atau 69,1%. Artinya menunjukkan bahwa variable X_1 (Etos Kerja) dan X_2 (Stres Kerja) mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,619 atau 69,1% sedangkan sisanya 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini



Uji Hipotesis

Tabel 4.27 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Etos Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.423	4.080		2.064	.043
	Etos Kerja	.815	.094	.752	8.677	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karwawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar 8,677 dan t tabel sebesar 2,002. Karena t hitung > t tabel ($8,677 > 2,002$) nilai sig $0,001 < 0,05$ H01 ditolak dan Ha1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Putri Jagratara Kota Jakarta Selatan

Tabel 4.28 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.817	5.053		2.932	.005
	Stress Kerja	.658	.115	.602	5.737	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan uji pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,735 dan t tabel sebesar 2,002. Karena t hitung > t tabel ($5,735 > 2,002$) dan nilai sig $0,001 < 0,05$, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Putri Jagratara Kota Jakarta Selatan

Tabel 4.29 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Etos Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	424.372	2	212.186	46.275	<.001 ^b
	Residual	261.361	57	4.585		
	Total	685.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber :Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.28 output ANOVA menunjukkan bahwa nilai F hitung $46,275 > F$ tabel 3,159 atau nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, berdasarkan hasil tersebut



dapat disimpulkan Variabel Etos Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Secara Simultan berpengaruh Positif dan Siginifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Putri Jagratara

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan mengenai Etos Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Putri Jagaratra yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, hal tersebut dapat di lihat dari nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,005$ dengan nilai t hitung sebesar 2,002 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,815 dapat disimpulkan bahwa peningkatan etos kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi etos kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
2. Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh negative dan signifikan pada kinerja karyawan, hal tersebut dapat di lihat dari nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,005$ dengan nilai t hitung sebesar 3,16 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,658 dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami karyawan dalam penelitian ini berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan.
3. Variabel Etos Kerja dan Stres Kerja di uji secara simultan (bersama sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Hal ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Putri Jagratara Kota Jakarta Selatan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa etos kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, R. P., & Sudarso, A. P. (2021). Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Santika Premiere ICE-BSD City. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia*, 1(1), 70–74.
- Azhary, I. C., & Supardi, Y. (2025). Pengaruh etos kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT The Service Line Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(10), 336–346.
- Azkiya, G. (2024). Pengertian, Ciri-Ciri, dan Cara Menumbuhkannya. *Skill Academy*.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. CV Jejak.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Fauzi, H., & Irvani, R. (2018). *Pengantar Manajemen* (Edisi Revisi). Andi.
- Gandung, M. (2016). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Yayasan Pendidikan Darussalam Ciputat, Kota Tangerang Selatan). *Repository Universitas Pamulang*.
- Ghozali, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Realita*. In Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jabid, A. W., Suci, R. P., Priyono, & Masyim, A. W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Internasional*. CV Literasi Nusantara Abadi.



- Kasmiati. (2021). Definisi etos kerja. 32(3), 167–186.
- Kusumasari, I. R. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21(2).
- Kusumasari, I. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Melani Richard, & Safitri, D. (2022). BAB II Tinjauan Pustaka Sumber Daya Manusia.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2008). *Compensation* (9th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493.
- Nabahah. (2023). Bab II Kajian Pustaka, 7–35.
- Nurhadi. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172–184.
- Paramansyah, A., & Husna, A. I. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*. Pustaka Al-Muqsith.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed., Global ed.). Pearson Education.
- Savitri, S. I., Rukmana, I. J., & Syawaludin. (2025). Pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan non medis pada Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(2), 19066–19072
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Tindakan*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Widiana, M. E. (2020). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. Universitas Bhayangkara Surabaya.