

Pengaruh Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Issue Shop Makassar

Andi Muh. Syahrul P^{1*}, Imaduddin², Amir³

andimuhsyahrul15.com^{1*}, imaduddin.imaduddin@umi.ac.id², amir.amir@umi.ac.id³

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh perkembangan financial technology yang semakin pesat dan diharapkan mampu mendorong pertumbuhan ekonomi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kota Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Financial Technology (Fintech) Peer-to-Peer (P2P) Lending dan pembayaran digital uang elektronik terhadap pertumbuhan ekonomi UMKM. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada pelaku UMKM sektor makanan yang telah memanfaatkan layanan P2P lending dan/atau pembayaran digital. Sampel penelitian berjumlah 84 responden yang ditentukan menggunakan teknik simple random sampling. Data dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial P2P Lending berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi UMKM, sedangkan pembayaran digital berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi UMKM. Temuan ini menunjukkan bahwa pemanfaatan fintech belum mampu memberikan dampak langsung terhadap pertumbuhan ekonomi UMKM dan masih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kapasitas manajerial, literasi keuangan, kondisi pasar, dan daya saing usaha.

Kata Kunci: Fintech; P2P Lending; Pembayaran Digital; Pertumbuhan Ekonomi; UMKM

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

Pendahuluan

Pajak Persaingan bisnis ritel, khususnya pada sektor penjualan pakaian, menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi agar mampu mempertahankan kualitas pelayanan dan mencapai target penjualan. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci karena berhubungan langsung dengan pelanggan dan citra perusahaan. Namun, dalam praktiknya, kinerja karyawan sering dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan lingkungan kerja, terutama stres kerja dan motivasi kerja. Stres kerja yang muncul akibat beban kerja, tekanan target, dan dinamika interaksi dengan pelanggan berpotensi

menurunkan produktivitas. Di sisi lain, motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang menentukan sejauh mana karyawan bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berbagai penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, baik dalam bentuk pengaruh negatif maupun dalam tingkat tertentu bersifat moderat terhadap produktivitas. Penelitian lain menekankan bahwa motivasi kerja merupakan determinan utama peningkatan kinerja melalui sistem penghargaan, insentif, dan pengembangan karier. Sebagian besar studi tersebut berfokus pada sektor industri manufaktur, perbankan, atau instansi pemerintahan, serta lebih banyak menguji variabel secara terpisah. Beberapa penelitian juga hanya membahas hubungan langsung antara satu variabel independen dan kinerja tanpa mempertimbangkan interaksi kondisi psikologis dan dorongan intrinsik secara simultan dalam konteks usaha-usaha ritel skala lokal.

Berdasarkan tinjauan tersebut, dapat diketahui bahwa penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor ritel fashion, khususnya pada unit usaha lokal seperti Toko Issue Shop Makassar, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dalam konteks usaha ritel. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian kedua variabel tersebut secara bersama-sama pada objek penelitian ritel lokal yang memiliki karakteristik lingkungan kerja dinamis dan interaksi pelanggan yang intens. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Issue Shop Makassar.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan pada Toko Issue Shop Makassar dengan subjek penelitian seluruh karyawan yang aktif bekerja pada saat penelitian dilakukan. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, instrumen penelitian diuji kualitasnya melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur konstruk yang dimaksud.

Analisis data dilakukan dalam dua tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja, serta untuk mendeskripsikan tingkat stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan melalui perhitungan Tingkat Capaian Responden (TCR). Selanjutnya, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	36	6.00	25.00	18.7222	3.82929
Motivasi Kerja	36	6.00	20.00	16.3889	2.71796
Kinerja Karyawan	36	7.00	25.00	19.9444	3.42215
Valid N (listwise)	36				

Sumber: Output SPSS Diolah, 2026

Berdasarkan banyaknya variable dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi tiga yaitu, Stres kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Validitas Dan Uji Reabilitas Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Item pernyataan	R hitung	R tabel	kesimpulan
X1.1	.817	0,329	Valid
X1.2	.893	0,329	Valid
X1.3	.875	0,329	Valid
X1.4	.890	0,329	Valid
X1.5	.905	0,329	Valid
X2.1	.850	0,329	Valid
X2.2	.952	0,329	Valid
X2.3	.948	0,329	Valid
X2.4	.915	0,329	Valid
Y1	.945	0,329	Valid
Y2	.986	0,329	Valid
Y3	.954	0,329	Valid
Y4	.926	0,329	Valid
Y5	.867	0,329	Valid

Sumber: Output SPSS Diolah, 2026

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi dengan signifikan lebih besar dari r tabel sebesar 0,329 dengan demikian semua indikator hasilnya adalah valid.

Uji Reliabilitas

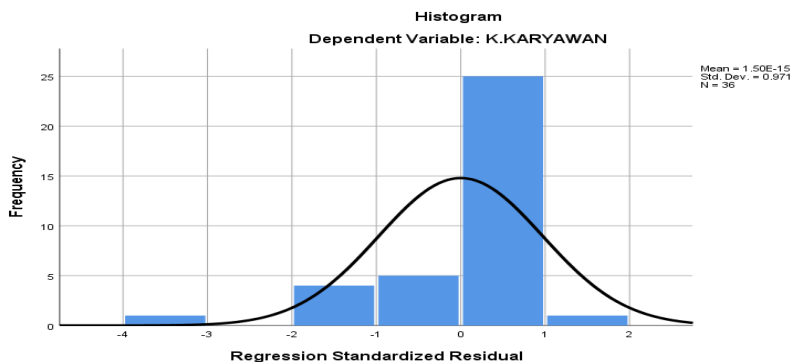
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
X1	9	.923	.6	Realibel
X2	9	.930	6	Realibel
Y	9	.963	6	Realibel

Sumber: Output SPSS Diolah, 2026

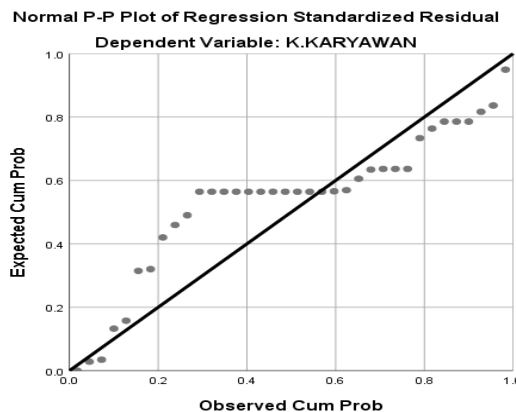
Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen, telah terdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat diketahui dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Berikut ini adalah hasil uji normalitas dalam penelitian ini.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Dengan Histogram
 Sumber: Output SPSS Diolah, 2026

Berdasarkan tampilan histogram dari gambar 1. terlihat bahwa grafik histogram tidak menunjukkan kemencengan. Terlihat bentuk histogram menggambarkan data yang terdistribusi normal atau mendekati normal karena membentuk gambar seperti lonceng. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas dengan histogram normality, analisis regresi layak digunakan. Kemudian untuk mendukung hasil analisis grafik histogram di atas, maka dilakukan analisis terhadap grafik Normal Probability Plt sebagai berikut :



Gambar 2. Uji Normalitas
 Sumber: Output SPSS Diolah, 2026

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen penelitian. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Ada tidaknya korelasi antar variable tersebut dapat dideteksi dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance > 0,1 dan 54 VIF < 10, maka dinyatakan tidak ada korelasi sempurna antar variabel independen dan sebaliknya

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

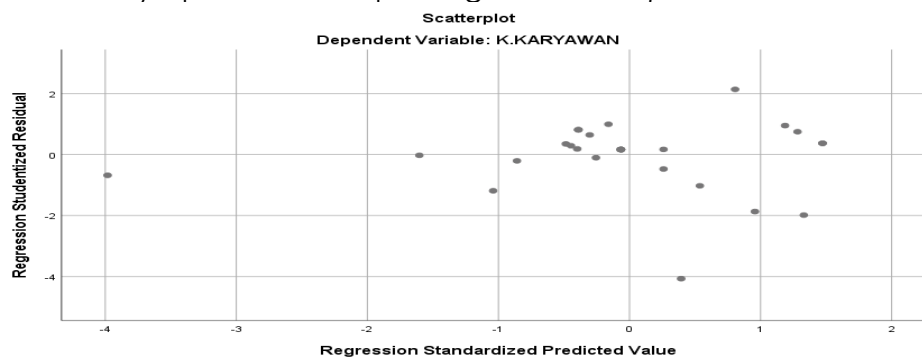
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stres Kerja	.665	1.504
	Motivasi Kerja	.665	1.504

Sumber: Output SPSS Diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas maka nilai Tolerance untuk variabel Stres Kerja sebesar 0,665 dan Motivasi Kerja sebesar 0,665 nilai ini lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF ini lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan data yang diuji tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah adaketidaksamaan varians dalam fungsi regresi. Data yang baik adalah data yang homokedastisitas atau data yang memiliki kesamaan varians dalam fungsi regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya *heteroskedastisitas* dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Output SPSS Diolah, 2026

Pembahasan

Pengaruh Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun dengan kontribusi yang relatif lebih rendah dibandingkan motivasi kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat stres yang dialami karyawan masih berada dalam batas yang dapat dikendalikan (*manageable stress*) sehingga belum secara signifikan menurunkan kinerja. Dalam konteks organisasi ritel fashion seperti Issue Shop Makassar, tekanan pekerjaan yang muncul dari target penjualan, interaksi pelanggan, multitasking, dan tanggung jawab administratif dapat menjadi sumber stres, namun dalam kadar tertentu juga dapat berfungsi sebagai pendorong kinerja.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan konsep Job Demands–Resources (JD-R) Model yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti, yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*) seperti beban kerja dan tekanan waktu dapat menimbulkan stres, tetapi dampaknya terhadap kinerja sangat bergantung pada ketersediaan sumber daya (*job resources*). Jika

organisasi menyediakan dukungan, supervisi, dan sistem kerja yang baik, maka stres tidak selalu berdampak negatif terhadap kinerja.

Selain itu, fenomena stres fisik, kognitif, emosional, sosial, dan fisiologis yang dialami karyawan ritel menunjukkan bahwa stres kerja bersifat multidimensional. Kondisi khusus seperti peningkatan aktivitas selama periode tertentu (misalnya bulan Ramadhan) juga dapat memperkuat tekanan fisiologis dan psikologis. Namun demikian, selama stres tersebut berada pada tingkat moderat, karyawan masih mampu mempertahankan performa kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stres dalam kadar tertentu dapat meningkatkan kewaspadaan dan produktivitas, tetapi jika berlebihan akan menurunkan kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa faktor pendorong internal dan eksternal karyawan memainkan peran sentral dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen, tanggung jawab, disiplin, dan antusiasme yang lebih besar dalam melaksanakan tugas.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan Self-Determination Theory (SDT) yang dikembangkan oleh Edward L. Deci dan Richard M. Ryan. Teori ini menjelaskan bahwa motivasi optimal muncul ketika tiga kebutuhan psikologis dasar terpenuhi, yaitu kompetensi, otonomi, dan keterhubungan sosial. Dalam konteks penelitian ini, pemenuhan kebutuhan tersebut memungkinkan karyawan merasa mampu menjalankan tugasnya, memiliki ruang untuk mengambil keputusan, serta merasa dihargai oleh lingkungan kerja. Kondisi ini mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Temuan penelitian ini juga konsisten dengan berbagai studi sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa dalam sektor ritel fashion, motivasi kerja tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga berperan sebagai faktor protektif dalam menghadapi tekanan kerja.

Hubungan Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang kompleks terhadap kinerja karyawan. Stres kerja tidak secara otomatis menurunkan kinerja apabila didukung oleh tingkat motivasi yang tinggi. Dalam hal ini, motivasi kerja berperan sebagai buffer atau penyangga terhadap dampak negatif stres kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih mampu mengelola tekanan, menjaga fokus pada target.

Temuan ini memberikan implikasi teoretis bahwa pendekatan pengelolaan kinerja karyawan tidak dapat hanya berfokus pada pengurangan stres, tetapi juga harus memperkuat motivasi kerja melalui sistem penghargaan, dukungan atasan, pengembangan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif. Secara praktis, manajemen perlu memastikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang diberikan agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Secara keseluruhan, penelitian ini memperkaya literatur manajemen

sumber daya manusia dengan menunjukkan bahwa dalam konteks industri ritel fashion, motivasi kerja merupakan determinan utama kinerja karyawan, sementara stres kerja memiliki pengaruh yang lebih moderat dan kontekstual. Temuan ini juga menegaskan pentingnya strategi organisasi yang terintegrasi dalam mengelola tekanan kerja sekaligus meningkatkan motivasi untuk mencapai kinerja yang optimal

Simpulan dan Saran

Berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan stres yang tidak terkelola berpotensi menurunkan kinerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara ilmiah, temuan ini memperkuat pemahaman bahwa kinerja karyawan dalam sektor ritel tidak hanya dipengaruhi oleh tekanan kerja, tetapi sangat ditentukan oleh faktor motivasional sebagai pendorong utama produktivitas dan efektivitas kerja. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dengan menegaskan bahwa strategi peningkatan kinerja harus mengintegrasikan pengelolaan stres dan penguatan motivasi secara simultan, khususnya dalam lingkungan kerja dan target yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar manajemen Issue Shop Makassar lebih memfokuskan strategi pada peningkatan motivasi kerja melalui pengembangan kompetensi, pemberian dukungan organisasi, sistem penghargaan yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan guna meminimalkan dampak negatif stres kerja. Dari sisi akademik, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan populasi dan sampel agar meningkatkan generalisasi temuan, serta menguji variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian lanjutan juga dapat menggunakan pendekatan longitudinal atau metode campuran (mixed methods) untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika stres, motivasi, dan kinerja dalam jangka panjang.

Daftar Pustaka

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 25*(3), 273–285.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). The job demands–resources model: A review of developments and future directions. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10*, 83–110.
- Charan, R. (2025). Work pressure and employee emotional resilience in retail industries. *Journal of Workplace Psychology, 12*(1), 45–59.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford Press.



- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2024). Advances in self-determination theory research: Contemporary perspectives on motivation and performance. *Motivation Science, 10*(2), 101–118.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, R., Sari, M., & Putra, D. (2025). Work motivation and employee performance in retail business sector. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 9*(2), 120–135.
- Lande, A., Bukhari, S., & Nursal, M. (2024). Inventory management stress and employee performance in retail organizations. *International Journal of Business Management, 8*(4), 210–225.
- Rubio Valdehita, S., et al. (2024). Work stress and employee performance: A multidimensional approach. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 66*(1), 15–24.
- Shiddiq, A., Hadi, S., & Kurniawan, T. (2025). Occupational stress types and organizational support in retail sector. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 14*(1), 33–48.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.