

PENGARUH STRES KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MALEA ENERGY, KABUPATEN TANA TORAJA

Desi Tandi¹, Rati Pundissing^{2*}, Randi Tangdialla³
Universitas Kristen Indonesia Toraja, Sulawesi Selatan
e-mail: ratihpundissing@gmail.com*

Abstract: *The objective of this study is to determine whether work stress and work ethic influence employee performance at PT Malea Energy in Tana Toraja Regency. Data collection procedures included observation, questionnaires, and documentation. A quantitative research method was employed, utilizing multiple linear regression analysis processed via SPSS. The study involved 63 respondents from among the employees of PT Malea Energy, Tana Toraja Regency. A non-probability sampling technique specifically purposive sampling was used. T-test results showed that for the work stress variable, the calculated t-value exceeded the t-table value ($2.443 > 2.000$), and for the work ethic variable, the calculated t-value also exceeded the t-table value ($4.581 > 2.000$). The study concludes that work stress and work ethic influence employee performance at PT Malea Energy, Tana Toraja Regency.*

Keywords: *Work Stress; Work Ethic; and Employee Performance.*

Abstrak ; Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stres Kerja dan Etos kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Malea Energy Kabupaten Tana Toraja. Prosedur pengumpulan data dari penelitian ini yaitu: observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Metode Kuantitatif dengan menggunakan metode Regresi Linear Berganda dan di olah menggunakan SPSS . Penelitian ini dilakukan pada Karyawan PT Malea Energy Kabupaten Tana Toraja dengan jumlah sampel yaitu 63 responden. Teknik yang peneliti gunakan dalam pengambilan sampel adalah non-probability dengan pendekatan purposive sampling. Hasil perhitungan dengan uji t pada variabel Stres Kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $2,443 > 2,000$ dan pada variabel Etos Kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $4,581 > 2,000$. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Stres kerja dan Etos kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Malea Energy Kabupaten Tana Toraja.

Kata kunci; Stres Kerja; Etos Kerja; dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu mempertahankan serta meningkatkan kinerja agar tetap bertahan dan berkembang. Salah satu faktor penting yang berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia. Saat ini, perusahaan mulai melihat karyawan bukan lagi sekadar sumber daya, tetapi sebagai aset utama organisasi yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan melalui kinerja dan

dedikasi yang diberikan (Hasibuan, 2019). Peran sumber daya manusia sangat penting karena menjadi kunci utama dalam kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan perlu diberi perhatian dan perlakuan yang baik supaya mereka bisa bekerja dengan maksimal dan memberikan hasil terbaik dalam setiap tugas, sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai dengan lebih efektif.

Kinerja karyawan menjadi elemen krusial karena secara langsung memengaruhi kinerja dan keberhasilan Perusahaan. Namun, dalam

pelaksanaannya, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah tingkat stres kerja dan etos kerja.

Kinerja karyawan menjadi salah satu kunci utama dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Dalam lingkungan Perusahaan, karyawan memiliki peran penting dalam menjalankan aktivitas operasional dan mendorong pencapaian target yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik akan tercermin dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara maksimal, menghasilkan output berkualitas, serta mendukung kemajuan perusahaan. Sebaliknya, jika kinerja karyawan menurun, hal ini dapat berdampak negatif, keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, hingga potensi kerugian bagi perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan pelatihan yang sesuai, serta memperhatikan kesejahteraan dan motivasi kerja karyawan agar mereka dapat bekerja secara optimal. Sejalan dengan hal tersebut, kinerja merupakan fungsi untuk berprestasi yang diwujudkan melalui kemampuan dalam menjalankan tanggung jawab. Kinerja juga dapat dibentuk melalui kombinasi dari keinginan menyelesaikan pekerjaan, kemampuan untuk melakukannya, serta pemahaman mengenai apa dan bagaimana tugas tersebut harus diselesaikan.

Tekanan dalam pekerjaan merupakan hal yang wajar, namun apabila terjadi secara berlebihan dapat menyebabkan stres kerja. Stres kerja adalah kondisi psikologis berupa tekanan yang dialami karyawan akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, atau dukungan yang dimiliki. Menurut (Mangkunegara, 2017), stres kerja dapat muncul akibat beban kerja yang berlebihan, target yang tidak realistis, lingkungan kerja yang kurang

kondusif, serta hubungan kerja yang tidak harmonis. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab karyawan sehingga berdampak pada menurunnya kualitas kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengelolaan stres kerja agar tercipta lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Selain mengelola stres kerja, perusahaan juga perlu meningkatkan etos kerja karyawan. Etos kerja merupakan cara individu memandang dan memberikan makna terhadap pekerjaan yang mendorongnya untuk bertindak secara optimal (Tasmara, 2017). Karyawan dengan etos kerja tinggi cenderung memiliki semangat, disiplin, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas, sehingga mampu meningkatkan kinerja dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

PT Malea Energy merupakan perusahaan pembangkit listrik tenaga air (PLTA) di Sulawesi Selatan. Lokasinya dialiran Sungai Saddang, lembang Randan Batu, kecamatan Makale Selatan, kabupaten Tana Toraja. Berdasarkan hasil praobservasi dan wawancara dengan karyawan, diketahui bahwa aktivitas kerja di PT Malea Energy secara umum telah berjalan dengan baik sesuai dengan standar operasional perusahaan. Tingginya tanggung jawab dalam menjaga kelancaran operasional pembangkit menuntut setiap karyawan untuk bekerja secara profesional, teliti, dan tepat waktu. Kondisi tersebut menunjukkan adanya komitmen karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Namun, seiring dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi, dalam situasi tertentu karyawan dapat menghadapi tekanan kerja yang merupakan bagian dari dinamika lingkungan kerja. Tekanan tersebut dapat muncul akibat beban kerja, target penyelesaian tugas, maupun perlunya koordinasi yang baik dalam pembagian tugas antar karyawan dan antar shift kerja. Apabila tekanan kerja tersebut tidak

dikelola secara optimal, kondisi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat konsentrasi dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja menjadi salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan agar karyawan tetap mampu bekerja secara efektif. Selain itu, etos kerja yang baik, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, inisiatif, dan semangat kerja, perlu terus dipelihara dan ditingkatkan sehingga kualitas kinerja karyawan dapat tetap optimal serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. karena data yang dikumpulkan berbentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik.

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan ciri tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat diambil suatu kesimpulan dari hasil penelitian. Populasi yang dimaksud adalah Karyawan pada PT. Malea Energy yang berjumlah 168 Karyawan. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, diperoleh jumlah sampel sebanyak 63 responden. Selanjutnya, 63 responden tersebut dipilih sebagai sampel penelitian untuk mewakili seluruh populasi dalam memperoleh data mengenai pengaruh stres kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Malea Energy. Penentuan Sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yakni penelitian menggunakan metode survei, Observasi Kuesioner dan Menyebarkan Angket atau Kuesioner kepada karyawan PT. Malea Energy Kabupaten Tana Toraja dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau

kelompok terkait fenomena sosial. Teknik Analisis Data Uji Instrumen Penelitian (Uji Validitas, Uji Reliabilitas), Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolineritas, Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis (uji t dan uji F), Koefisien Determinasi (R^2), dan Koefisien Korelasi (R).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Penelitian ini melibatkan 63 orang karyawan PT Malea Energy Kabupaten Tana Toraja sebagai responden yang dipilih untuk mengisi kuesioner penelitian. Berdasarkan karakteristik responden, seluruh responden yang berjumlah 63 orang terdiri atas 60 orang 95,2% karyawan laki-laki dan 3 orang 4,8% karyawan perempuan. Berdasarkan usia, responden didominasi oleh kelompok usia 26–35 tahun sebanyak 35 orang 55,6%, diikuti kelompok usia 36–45 tahun sebanyak 24 orang 38,1%, sedangkan kelompok usia 17–25 tahun dan 46–50 tahun masing-masing berjumlah 2 orang 3,2%.

Dari segi tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki pendidikan SMA/SMK, yaitu sebanyak 41 orang 65,1%, diikuti pendidikan S1 sebanyak 14 orang 22,2% dan Diploma sebanyak 8 orang 12,7%. Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, responden yang memiliki masa kerja 5–6 tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu sebanyak 21 orang 33,3%, disusul masa kerja lebih dari 7 tahun sebanyak 18 orang 28,6%, masa kerja 3–4 tahun sebanyak 16 orang 25,4%, dan masa kerja 1–2 tahun sebanyak 8 orang 12,7%. Dengan demikian, karakteristik 63 karyawan yang menjadi responden penelitian menunjukkan bahwa mayoritas merupakan karyawan laki-laki, berusia 26–35 tahun, berpendidikan terakhir SMA/SMK, serta memiliki masa kerja 5–6 tahun.

Analisis	Deskriptif	Jawaban
-----------------	-------------------	----------------

Responden**Hasil Jawaban Kuesioner tentang stress Kerja**

Hasil sebaran Kuesioner menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Stres kerja maka di peroleh nilai rata-rata sebesar 4,20 yang berada pada kategori baik (B).Nilai rata-rata paling tinggi terdapat pada indikator “Beban Kerja”dengan nilai rata-rata 4,38.Dan Nilai terendah terdapat pada Indikator “Hubungan Kerja” dengan nilai rata-rata 3,95.

Hasil Jawaban Kuesioner tentang Etos Kerja

Hasil sebaran Kuesioner menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Stres kerja maka di peroleh nilai rata-rata sebesar 4,23 yang berada pada kategori sangat baik (SB).Nilai rata-rata paling tinggi terdapat pada indikator “Disiplin”dengan nilai rata-rata 4,28.Dan Nilai terendah terdapat pada Indikator “Percaya Diri” dengan nilai rata-rata 4,19.

Hasil Jawaban Kuesioner tentang Kinerja Karyawan

Hasil sebaran Kuesioner menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Stres kerja maka di peroleh nilai rata-rata sebesar 4,17 yang berada pada kategori baik (B).Nilai rata-rata paling tinggi terdapat pada indikator “Efektivitas”dengan nilai rata-rata 4,25.Dan Nilai terendah terdapat pada Indikator “Ketelitian dan kesesuaian jam kerja” dengan nilai rata-rata 4,11.

Uji Instrumen Data**Uji Validitas**

Hasil olah Data menunjukkan bahwa seluruh pernyataan valid.Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

Uji Reliabilitas

Hasil olah data menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari

variabel penelitian lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan setiap variabel telah Reliabel.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas untuk data penelitian ini menggunakan Kolomogorov-Smirnov *Test*, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2 tailed)* sebesar 0,200 > α 0,05 yang berarti data terdistribusi secara normal.Berdasarkan Hasil normal P-P Plot menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal,sehingga modal regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Glejser,masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikan > 0,05 yaitu Stres Kerja 0,690 > 0,05 dan Etos Kerja 0,815 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolineritas

Hasil olah Data menunjukkan bahwa nilai tolerance padavariabel Independen (Stres Kerja dan Etos Kerja) memiliki nilai *tolerance* 0,377 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 2,655 < 10 yang berarti regresi tidak terjadi gejala Multikolineritas.

Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi diatas yang menunjukkan bahwa:

$$Y = 6,310 + 0,495 X_1 + 0,489 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut,maka hasil regresi linear berganda dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 6,310 menyatakan bahwa jika variabel stres kerja dan Etos kerja dianggap konstan atau bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 6,310.
2. Koefisien regresi stres kerja (X_1) sebesar 0,495 bernilai positif yang

berarti setiap peningkatan stres kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.495.

3. Koefisien regresi etos kerja (X_2) bernilai positif sebesar 0,489, jadi apabila Etos kerja meningkat sebesar

satu-satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,489 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Begitupun sebaliknya apabila Etos Kerja menurun sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan menurun pula 0,489.

Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 1 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.310	4.803		1.314	.194		
Stres Kerja	.495	.203	.321	2.443	.021	.377	2.655
Etos Kerja	.489	.107	.602	4.581	.000	.377	2.655

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (SPSS 2026)

Berdasarkan Hasil analisis Uji regresi diatas maka uji Parsial pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel stres kerja (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,443, lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,000 ($2,443 > 2,000$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,021 < 0,05$). Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X_1)

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Variabel etos kerja (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 4,581, lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,000 ($4,581 > 2,000$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Uji Simultan (Uji F)
Tabel 2 Hasil Uji Simultan (F)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1158.390	2	579.195	106.375	,000 ^b
	Residual	326.690	60	5.445		
	Total	1485.079	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah (SPSS, 2026)

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 2 diatas bahwa nilai F_{hitung} variabel

Stres kerja (X_1) dan Etos Kerja (X_2) $> F_{tabel}$, yaitu F_{hitung} 106,375 $> F_{tabel}$ 3,15 dan

nilai Signifikasi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ berarti hipotesis secara simultan diterima dan berpengaruh. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X_1) dan Etos Kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah sebuah alat yang digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.780	.773	2.33342

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

Sumber output SPSS, data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 3 diatas, diperoleh R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,780 yang artinya pengaruh variabel Stres kerja (X_1) Etos kerja (X_2), terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 78% dan sisanya 22% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian.

Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4 Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.780	.773	2.33342

Predictors: (Constant), Stres Kerja, Etos Kerja

Sumber : data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 4 diatas maka koefisien korelasi (R) yang ditemukan sebesar 0,883 termasuk dalam kategori

sangat kuat karena berada pada interval Koefisien 0,80-1,000. Jadi terdapat hubungan yang kuat antara variabel Stres Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Stres kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Malea Energy Kabupaten Tana Toraja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Malea Energy Kabupaten Tana Toraja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,321, nilai t-hitung sebesar 2,443 yang lebih besar dari t-tabel 2,000, serta nilai signifikansi $0,021 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja pada tingkat tertentu dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karena mampu meningkatkan fokus, disiplin, dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, stres yang berlebihan perlu dikendalikan agar tidak menurunkan konsentrasi dan produktivitas kerja.

Berdasarkan jawaban responden, indikator beban kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,65 dengan kategori sangat baik pada pernyataan mengenai kemampuan mengelola beban pekerjaan sesuai kapasitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Malea Energy Kabupaten Tana Toraja mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, mengendalikan tekanan kerja, serta menyelesaikan tugas secara efektif. Oleh karena itu, pengelolaan stres dan beban kerja yang baik perlu dipertahankan untuk menjaga produktivitas dan kualitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh PT Red Ribbon Indonesia dalam penelitian (Robin Zheng, 2018) yang berjudul

“Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Red Ribbon Indonesia”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan maka dapat memengaruhi penurunan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Malea Energy

Berdasarkan hasil uji hipotesis, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Malea Energy Kabupaten Tana Toraja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,602, nilai t-hitung 4,581 yang lebih besar dari t-tabel 2,000, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi etos kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan memiliki etos kerja yang baik, terutama pada indikator kemandirian yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,43 (kategori sangat baik). Karyawan mampu mencari solusi atas kendala pekerjaan secara mandiri, serta menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, jujur, percaya diri, dan kerja keras dalam melaksanakan tugas. Nilai-nilai tersebut mendukung peningkatan kualitas dan efektivitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hadi Saputra, 2021) pada PT Paiton Energy di Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan dengan etos kerja tinggi yang ditunjukkan melalui disiplin, tanggung jawab, dan kerja keras mampu meningkatkan kinerja dalam operasional pembangkit listrik sehingga proses produksi energi dapat berjalan lebih efektif dan stabil.

Pengaruh Stres Kerja dan Etos Kerja terhadap kinerja Karyawan Pada PT Malea Energy Kabupaten Tana Toraja.

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) yakni F_{hitung} sebesar 106,375 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,15 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima, yang berarti stres kerja dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Malea Energy Kabupaten Tana Toraja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan etos kerja memiliki keterkaitan yang erat terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan. Stres kerja yang dapat dikelola dengan baik mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Namun, apabila tingkat stres terlalu tinggi maka dapat memengaruhi kondisi fisik maupun mental karyawan sehingga berdampak pada penurunan kualitas kerja. Di sisi lain, etos kerja yang tinggi dapat membantu karyawan bekerja secara lebih profesional, mandiri, disiplin, serta memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mencapai target perusahaan.

Berdasarkan hasil jawaban responden, kombinasi antara indikator beban kerja pada variabel stres kerja dan indikator kemandirian pada variabel etos kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan dituntut untuk mampu menghadapi tekanan pekerjaan dengan baik serta memiliki sikap kerja yang disiplin dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Kondisi tersebut dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis dalam bekerja, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis serta sikap kerja yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang mampu mengelola tekanan kerja dan memiliki etos kerja yang baik cenderung lebih mampu

menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, tepat waktu, dan sesuai dengan standar perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan stres kerja serta meningkatkan etos kerja karyawan agar kualitas kerja tetap terjaga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian (Azhar & Supardi, 2024) yang berjudul *“Pengaruh Etos Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT The Service Line Jakarta Pusat”* menunjukkan bahwa etos kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kombinasi antar pengelolaan stres kerja yang baik dan penerapan etos kerja yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Malea Energy Kabupaten Tana Toraja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Malea Energy Kabupaten Tana Toraja, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 2,443 > ttabel 2,000 dengan nilai signifikansi 0,021 < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan stres kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan stres yang berlebihan berpotensi menurunkan konsentrasi dan kualitas pekerjaan. Variabel etos kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 4,581 > ttabel 2,000 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja yang dimiliki karyawan, seperti disiplin, tanggung jawab, kerja keras, dan profesionalisme, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Secara simultan, stres kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 106,375 > Ftabel 3,15 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT Malea Energy Kabupaten Tana Toraja.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, perusahaan disarankan untuk terus mengelola stres kerja melalui pembagian beban kerja yang seimbang, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta memberikan dukungan kepada karyawan dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan etos kerja melalui pembinaan disiplin, pemberian motivasi, dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi agar kinerja dapat terus meningkat. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggita, Tika, and Prasetyo Kurniawan. 2025. “Tika Anggita, Prasetyo Kurniawan (2025) Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alva Karya Perkasa Di Jakarta Timur.” 2(2): 273–80.
- Amylegi, Pongtuluran, A., & Pundissing, R. (2026). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Toraja Utara The influence of leadership style and work environment on the work performance of employees of the North Toraja Regency Agriculture Service* April, Vol No, Fakultas Ekonomi, Universitas Bhayangkara, Jakarta Raya, Fakultas Ekonomi, Universitas Bhayangkara, Jakarta Raya, et al. 2024. “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Sinwa Makmur

- Perkasa Pratama Novia Ardhana Sugeng Suroso Ery Teguh Prasetyo Gambar 1 . Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT . Sinwa Makmur Perkasa Pratama.” 2(2).
- Arfah, Yenni, Tinggi Sekolah, Ekonomi Ilmu, Bina Karya (2024) Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, and (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Karya Hevea Indonesia (KHI) Dolok Masihul). 2024. “Management and Business Progress.” 3(2): 225–33.
- Bowo, Prabu Setyo, and Prasetyo Kurniawan. 2025. “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Sains Sejahtera Mandiri Kota Tangerang Selatan.” 624: 14894–905.
- 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*.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Hadjirillah, Tjeri, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Universitas Pamulang, and Tangerang Selatan. 2025. “Firmansyah, Tjeri Hadjirillah (2025) Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BNI Life Indonesia Jakarta.” 3(1): 2950–62.
- Idham Alwi Burlian, (2024) Pengaruh work Engagement dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada di PT. Kampung Coklat Blitar sebagian. 2024. “Jki 3.4.2024.” 3(4): 1222–33.
- Izky Caecarani Azhary and Yusuf Supardi, (2024) Pengaruh Etos kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT The Service Line Jakarta Pusat Dan, Ekonomi. “Pengaruh Etos kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT The Service Line Jakarta Pusat.” 3(10): 336–46.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nusran, M. (2019). Dalam D. Lantara & M. Nusran, *Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Nas Media Pustaka.
- Pande Ni Putu Oka Darmayanti, Ida Bagus Made Widnyana, Putu Pradiva Salain. 2023 “Pengaruh Disiplin kerja, Stres kerja dan Etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Abacus Cash Solution Bali Kerobokan Badung”. “Jurnal EMAS.” 4
- Pengetahuan, Ilmu. 2020. “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta.” 3(1): 141–50.
- Psikologi, Program Studi, Fakultas Psikologi, Universitas Al, Azhar Indonesia, Sisingamangaraja Kompleks, Masjid Agung, and Al Azhar. 2015. “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE.” (2): 150–58.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. PT RajaGrafindo Persada
- “Silvy Sondari,Taufik Hidayat,Ade Suparman,Fuja Persadani. 2024 ‘Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Charoen Pokphand Bekasi.’” 2024. *The World of Business Administration Journal* 5(2): 57–67. doi:10.37950/wbaj.v5i2.1889.
- Sugiarti, 2018, P L N 0 EndangPersero, and Area Bintaro. 2018. “Endang Sugiarti, 2018 ‘Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero)Area Bintaro Tangsel.’” 1(2).
- Sugiyono.(2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Warongan, B U C, L O H Dotulong, G Lumintang, Pengaruh Lingkungan,

-
- Kerja Dan, Stres Kerja, and Terhadap Kinerja. 2022. "Brenda U. C. Warongan, Lucky O. H. Dotulong, Genita G. Lumintang. 2022 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon.'" 10(1): 963–72.
- Wibowo, Wahyu Andri, Ida Bagus, Alit Ksama, I Putu Ajie, and Windu Kertayoga. "Pengaruh Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetya Alka Aryaguna)." 1(2): 55–64.
- Zheng, R., & Hoki, L. (2018). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Red Ribbon Indonesia. *Jurnal Ilmiah SMART*, 2(2), 52–59.