

**PENGARUH MOTIVASI DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAYORA GROUP DI DAERAH TENJOLAYA**

Asti Siti Maryani^a, Achmad Fauzi^b

^aFakultas Ekonomi, astyryani98@gmail.com, Universitas Terbuka

^bFakultas Ekonomi, achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id, Universitas Terbuka

ABSTRACT

Employee performance has a big impact on company performance. The purpose of this study was to see the effect of work motivation and stress on employee performance which decreased due to changes in policies or new practices that made employees work harder and feel pressured to achieve the goals or objectives set by the company. Where this type of research is quantitative by using multiple linear regression analysis with a total sample of 30 people. The results of this motivational study have no impact on employee performance, and work stress has an impact on employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Motivation, Work Stress.*

ABSTRAK

Kinerja karyawan memiliki dampak yang besar terhadap kinerja perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan yang menurun akibat adanya perubahan kebijakan atau praktik baru yang membuat karyawan bekerja lebih giat dan merasa tertekan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dimana jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Hasil penelitian motivasi ini tidak berdampak pada kinerja karyawan, dan stress kerja berdampak pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi, Stress Kerja.

1. PENDAHULUAN

Manajemen SDM yaitu proses pemecahan masalah berkaitan dengan berbagai karyawan atau tenaga kerja lainnya, guna mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, juga merupakan proses mendefinisikan kebutuhan MSDM, kebutuhan kemampuan manajer untuk memahami kebutuhan dasar karyawan sehingga tidak menjadi kendala penerapan konsep MSDM (Syarief, 2022). Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Motivasi dan beban kerja SDM merupakan dua faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Menurut Moehersono (2012), efektivitas merupakan gambaran tingkat pencapaian kegiatan atau praktik untuk mencapai tujuan, dan misi organisasi dalam perencanaan strategis. Salah satu tujuan perusahaan adalah kerja staff yang baik dan efisien. Efektifitas karyawan tergantung dari pemberian motivasi dalam lingkungan perusahaan, sehingga karyawan membutuhkan motivasi untuk mencapai hasil kerjanya. Karyawan PT. Mayora Group di Daerah Tenjolaya mengalami penurunan yang terlihat dengan adanya karyawan yang kurang memperhatikan praktik perusahaan, dan juga tuntutan dan tujuan yang ditetapkan perusahaan yang semakin meningkat mempengaruhi operasional perusahaan. Kebijakan baru yang menekan karyawan karena bertambahnya beban kerja.

Rendahnya motivasi kerja dapat dilihat dari kesimpulan bahwa masih banyak pegawai yang hasil kerjanya kurang memuaskan, keinginan karyawan untuk mencapai tujuan menurun, kurang bertanggung jawab dan kurang teliti dalam bekerja kurangnya motivasi diri dan rekan kerja dan lingkungan kerja, yang menyebabkan kurangnya motivasi kerja karyawan. Ketika perusahaan harus memberikan hasil, itu menciptakan tekanan yang semakin besar yang mengikuti setiap sudut pekerjaan. Standar tinggi yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan membuat karyawan lebih aktif, lebih fokus dan bekerja secara optimal. Ketika karyawan selalu berpegang pada standar kerja yang tinggi, itu menciptakan stress. Stress terjadi ketika karyawan dihadapkan pada begitu banyak tuntutan mendesak sehingga mereka cenderung tidak termotivasi dan kurang produktif dalam bekerja. Selain motivasi kerja, tingkat stress kerja juga sangat

mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Ketatnya regulasi dan persaingan perusahaan menciptakan tekanan bagi karyawan untuk mengatasi lingkungan kerja, lingkungan sosial dan lingkungan keluarga. Semua karyawan pasti memiliki masalah stress kerja yang berbeda-beda, seperti banyaknya pelanggan yang mengalami kesulitan pembayaran, konektivitas jalan yang tidak memadai, cuaca buruk, koneksi internet yang buruk, dll.

Semua ini juga menjadikan jam kerja yang tidak aman, memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih dari yang seharusnya. Oleh karena itu, stress kerja sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Semakin rendah kinerja karyawan, semakin merugikan bagi perusahaan. Kinerja seorang karyawan dapat meningkat apabila ia termotivasi untuk bekerja sesuai petunjuk, mencapai hasil kerja dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu kinerja karyawan meningkat apabila karyawan tidak mengalami stress kerja, tuntutan pekerjaan yang kurang, koneksi internet yang lancar dapat membangkitkan kembali semangat karyawan sehingga memperoleh tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui dampak motivasi dan stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mayora Group di Daerah Tenjolaya. Dengan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian: “Bagaimana pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayora Group di Daerah Tenjolaya”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.2 Motivasi Kerja

Menurut Sri Widodo (2016), motivasi adalah keadaan atau energi yang membuat seseorang mencapai tujuan organisasi. Menurut Agustin (2019), motivasi kerja adalah motivasi dari dalam atau luar yang membuat karyawan siap dan mau menggunakan semua keterampilan mereka untuk menyelesaikan apa yang ditugaskan kepadanya untuk kepentingan karyawan dan tujuan perusahaan, dengan menunjukkan karakteristik yang berkualitas.

2.3 Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:157) stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan metode dengan jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif terdiri dari melakukan penelitian terhadap sampel atau populasi tertentu berdasarkan filosofi positivisme, pengumpulan data instrumen menggunakan random sampling, dan analisis datanya adalah statistik. Penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data ini melalui survei data primer (kuesioner) atau data dasar yang diperoleh dari hasil survei. Populasi penelitian terdiri dari tiga puluh karyawan, dimana metode pengambilan sampel menggunakan total sampling dan semua karyawan dipilih. Metode pengolahan data diolah memakai aplikasi SPSS versi 20. Kemudian di uji validitas dan reliabilitas, uji hipotesis klasik yang terdiri dari normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi, serta pengujian hipotesis dengan memakai analisis regresi linier berganda. Selanjutnya, setelah mengolah semua data dan serangkaian tes, diperoleh hasil dari masalah penelitian ini, terlepas dari apakah itu mempengaruhi variabel kinerja karyawan atau tidak.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji yang dilakukan pada penelitian ini adalah Uji Asumsi Klasik antara lain Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, serta Regresi Linear Berganda, Uji t dan Uji F.

4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas memeriksa apakah distribusi normal atau tidak. Berdasarkan keputusan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	2.61655262
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.135
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.738
Asymp. Sig. (2-tailed)		.648

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Nilai Asymp sig dilaporkan berdasarkan hasil tes normalitas. Sig. (2-tailed), yang sama dengan 0,648 lebih besar dari 0,05 yang berarti data survei berdistribusi normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas atau persyaratan model regresi terpenuhi.

4.2 Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah model regresi memiliki gejala multikolinearitas yaitu dengan melakukan uji multikolinearitas. Nilai menunjukkan tidak adanya gejala jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.318	3.724		1.697	.101		
	Motivasi (x1)	.178	.141	.210	1.265	.217	.657	1.521
	Stress (x2)	.601	.174	.572	3.453	.002	.657	1.521

a. Dependent Variable: Kinerja (y)

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai tolerance adalah 0,657 yang berarti lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF sebesar 1,521 lebih kecil dari 10,00. Kesimpulannya adalah tidak terdapat gejala atau masalah pada model regresi keputusan uji multikolinearitas.

4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah varian dari residual berbeda. Jika ingin melihat apakah gejala ini ada dengan uji Glejser yang signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.194	2.355		1.781	.086
	Motivasi (x1)	.011	.089	.029	.125	.902
	Stress (x2)	-.099	.110	-.209	-.896	.378

a. Dependent Variable: Abs_RES

Dari hasil uji heteroskedastisitas disimpulkan bahwa nilai probabilitas variabel stimulus sebesar 0,902 dan variabel stress sebesar 0,378 > 0,05 yaitu. tidak ada bukti heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini dilakukan serangkaian uji analisis regresi linier untuk menguji hipotesis yang diajukan untuk perlakuan dan pengolahan data yang diperoleh.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.318	3.724		1.697	.101
	Motivasi (x1)	.178	.141	.210	1.265	.217
	Stress (x2)	.601	.174	.572	3.453	.002

a. Dependent Variable: Kinerja (y)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 6,318 + 0,178 X_1 + 0,601 X_2$$

Nilai standar 6,318 menunjukkan pengaruh terhadap motivasi dan stress bekerja pada kinerja karyawan. Artinya motivasi dan stress kerja 6,318 ketika kinerja pegawai meningkat maka berpengaruh terhadap perkembangan kinerja pegawai. Nilai regresi motivasi sebesar 0,178 dan nilai stress sebesar 0,601 terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi persentase variabel motivasi kerja dan stress maka semakin tinggi pula persentase kinerja karyawan.

4.5 Uji Hipotesis

Uji t parsial

Menurut Ghozal (2012) “Untuk menguji hipotesis parsial menggunakan rumus uji-t, yang pada dasarnya menunjukkan seberapa besar masing-masing variabel independen mempengaruhi variasi variabel independen lainnya. uji-t dengan level signifikansi $\alpha=5\% = 0,05$. Digunakan untuk memutuskan apakah menerima rumusan dengan hipotesis atau tidak.”

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.318	3.724		1.697	.101
	Motivasi (x1)	.178	.141	.210	1.265	.217
	Stress (x2)	.601	.174	.572	3.453	.002

a. Dependent Variable: Kinerja (y)

a. Uji t variabel Motivasi

Rumus untuk mencari ttabel $ttabel = (0.05/2 ; dfresidual) ttabel = (0.025 ; 27) = 2.052$

Diketahui nilai Sig. variabel motivasi sebanyak 0.217 lebih besar dari 0.05 dan nilai thitung 1.265 lebih kecil dari 2.052 maka disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak. Artinya motivasi tidak berdampak pada kinerja karyawan.

b. Uji t pada variabel Stress

Berdasarkan tabel diketahui nilai Sig. Variabel Stress adalah 0.002 lebih kecil dari 0.05 dan nilai thitung adalah 3.453 lebih besar dari 2.052 maka disimpulkan hipotesis kedua diterima. Artinya stress berdampak pada kinerja karyawan.

Uji F

Uji F yaitu uji untuk menentukan apakah motivasi dan Stress secara bersamaan dapat berdampak signifikan pada variabel kinerja karyawan dengan taraf signifikan 0.05.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208.423	2	104.211	14.172	.000 ^b
	Residual	198.544	27	7.353		
	Total	406.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja (y)

b. Predictors: (Constant), Stress (x2), Motivasi (x1)

Dari Tabel diatas, diketahui nilai Sig. sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka sesuai dengan prinsip yang menentukan keputusan dalam uji F jadi kesimpulannya bahwa variabel motivasi dan variabel Stress secara simultan atau bersamaan dapat berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Dari perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel

Sebelumnya kita harus mencari rumus $f_{tabel} = (k ; n-k)$, yaitu $2 ; 30-2 = 2 ; 28$. Maka dapat ditentukan Ftabel sebesar 3.34. Dilihat dari tabel SPSS diatas, diketahui nilai Fhitung adalah 14.172 lebih dari Ftabel 3.34, maka dasar pengambilan keputusan uji F simultan bisa disimpulkan bahwa variabel motivasi & variabel Stress secara simultan atau bersamaan berpengaruh pada variabel kinerja karyawan.

4.6 Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil uji yang dilakukan dimana nilai sig motivasi lebih besar dari 0.05 yang berarti hipotesis ditolak, yang artinya motivasi tidak berdampak pada kinerja karyawan.

Pandangan observasi ini sama dengan Daniel Surjosuseno (2015) menyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai data tidak bernilai positif dengan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi UD pabrik plastic.

Pada penelitian terdahulu oleh Archie Surya dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja dalam penelitian tersebut memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Manado, dilihat dari hasil penelitian bahwa hipotesis penelitian yang ditolak.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress berdampak signifikan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, yang dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa nilai sig variabel stress lebih kecil dari 0.05, hipotesis diterima, artinya stress berdampak pada kinerja karyawan.

Pada penelitian terdahulu oleh Hendra Gunawan (2018) menegaskan bahwa stress kerja berdampak positif pada kinerja karyawan menjadikan masing-masing penambahan stress kerja akan merendahkan kinerja pada karyawan PT. Semen Bosowa Maros.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian uji t maka dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat probabilitas lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi maka motivasi tidak berdampak pada kinerja karyawan. Dengan tingkat probabilitas lebih besar dibanding taraf signifikansi maka artinya stress kerja berbanding terbalik dengan motivasi yaitu sangat berdampak pada kinerja karyawan. Dari hasil penelitian uji F simultan bahwa

motivasi dan stress kerja secara bersamaan akan berdampak pada kinerja karyawan PT. Mayora Group di Daerah Tenjolaya.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis dapat memberikan rekomendasi bagi praktisi agar dijadikan sebagai bahan pertimbangan mengingat bahwa motivasi tidak berdampak pada kinerja karyawan, tetapi perlu adanya dukungan dan dorongan motivasi bagi seluruh karyawan agar kinerja karyawan meningkat dan dapat tercapainya target perusahaan. Sebaiknya pimpinan perusahaan PT. Mayora Group di Daerah Tenjolaya untuk lebih meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan dengan cara memberikan penghargaan atau reward bagi karyawan yang memenuhi target perusahaan agar karyawan lebih termotivasi dan dapat dukungan juga dorongan dalam bekerja. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan dasar bagi peneliti selanjutnya dan menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian tambahan dengan berbagai variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Presindo.
- [2] Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : UISU Press.
- [3] Ekhsan, Muhammad. (2019). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol 13, No 1 2019.
- [4] Gozhali, I. (2012). *Aplikasi analisis multivariate Dengan Program IMB SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- [5] Gunawan, Hendra. (2018). "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada PT. Semen Bosowa Maros)", *Bongaya Journal of Research in Management*, Vol. 1, No. 2 Oktober 2018.
- [6] Hotiana, Nila & Febriansyah. (2018). "Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI)". *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, Vol.3 (27-39).
- [7] Imron. (2019). "Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang", *Indonesian Journal on Software Engineering*, Vol.5 (19-28)
- [8] Moerheriono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Grafindo Persada, Jakarta, h.95.
- [9] Silaen, Novia Ruth, dkk (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- [10] Sri, W. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Minggu Media.
- [11] Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- [12] Surjosuseno, Daniel. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic", *Jurnal Agora*, Vol. 3, No. 2, (2015).
- [13] Syarief, Andrie, dkk (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- [14] Wiryang, Archie, Surya, dkk (2019), "Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado", *Jurnal EMBA*, Vol. 7, No.1