

Pengaruh Tingkat Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dwi Prima Rezeky

Finna Octaviani¹, Syahrums Agung², Immas Nurhayati³

^{1,2,3}Universitas Ibn Khaldun Bogor, Jawa Barat, Indonesia

*Corresponding author: finnaoctaviani15@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diterima 29 Juli 2023
Disetujui 03 Agustus 2023
Diterbitkan 01 September 2023

Kata Kunci:

Tingkat Stres Kerja;
Motivasi Kerja; Kinerja
Karyawan.

DOI: 10.32493/jism.v3i3

Keywords:

Employee Performance; Job
Stress Level; Work
Motivation

ABSTRAK

Karyawan PT Dwi Prima Rezeky mengalami konflik antar rekan kerja, beban kerja yang berat, dan beban pikiran karyawan adalah efek dari stres kerja. Akibatnya, kelompok dan pemimpin berada dibawah tekanan dan kurang motivasi, dan karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan mereka secara efektif karena tidak ada kompensasi atas usaha mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT Dwi Prima Rezeky yang berjumlah 50 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu 50 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software* SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Stres Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dwi Prima Rezeky.

ABSTRACT

Employees of PT Dwi Prima Rezeky experience work stress, which has an impact on the burden of thought for employees plus conflicts between coworkers, and excessive work tasks. This causes pressure and time pressure and lack of motivation between groups and leaders, the absence of rewards for employee work so that employees cannot do their jobs properly. This study aims to analyze the level of work stress and work motivation on employee performance. The data collection technique in this study was a questionnaire. The population in this study were all employees of PT Dwi Prima Rezeky totaling 50 people and the sample used in this study was the entire population of 50 people. The data analysis technique in this study used the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, t test and F test, and the Coefficient of Determination. The results showed that the level of work stress partially had a negative and significant effect on employee performance at PT Dwi Prima Rezeky. partially work motivation has a positive and significant effect, then the level of work stress and work motivation has a positive and significant effect simultaneously on employee performance at PT Dwi Prima Rezeky.

How to cite: Octaviani, F. Agung, S., & Nurhayati, I. (2019). Pengaruh Tingkat Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dwi Prima Rezeky. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* 3(3). 474-480. doi:<http://dx.doi.org/10.32493/jism.v3i3.32564>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Kinerja mengacu pada seberapa baik seseorang mengatur dan mengendalikan pekerjaan mereka. Kinerja dengan demikian menggambarkan kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan suatu tugas atau melakukan tindakan-tindakan yang berada dalam lingkungannya guna mencapai hasil yang diinginkan. Aspek penting dari manajemen sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Setidaknya perusahaan memperhatikan setiap tantangan pekerjaan untuk menjaga tingkat konsistensi kinerja karyawan. Kinerja merujuk pada bagaimana pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar kinerja perusahaan serta bagaimana hasil pekerjaan tersebut dijelaskan.

Setiap orang atau manusia dapat mengalami stres karena stres merupakan komponen emosi manusia yang normal dan tidak dapat dihindari. Stres merupakan keadaan ketegangan yang mempengaruhi seseorang terlalu banyak hingga mengganggu kemampuannya untuk menangani keadaan di tempat kerja. Stres kerja dapat mengakibatkan perasaan bosan dalam bekerja, penurunan absensi, hilangnya motivasi interval, dan apatis, yang semuanya berdampak pada kinerja karyawan yang buruk.

Salah satu hal yang menginspirasi seseorang untuk bertindak yaitu motivasi. Karena tingkat tanggung jawab yang dicapai setiap karyawan dapat digunakan untuk mengukur seberapa penting motivasi bagi karyawan. Setiap karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi untuk membantu pertumbuhan bisnis. (Shabrina et al., 2020)

Selain memotivasi karyawan, pimpinan harus bisa meningkatkan kinerja para karyawan, karena jika diterapkan dengan benar, akan mendorong karyawan untuk mematuhi standar yang telah ditetapkan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menerapkan dan memperhatikan elemen kinerja karyawan sedemikian rupa sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya secara efektif diperlukan untuk memenuhi tujuan manajemen perusahaan. Ketegangan psikologis karyawan, ketidaksepakatan dengan reka kerja, dan beban kerja yang berlebihan semuanya dapat dipengaruhi oleh stres kerja. Sebagai akibatnya, karyawan tidak diberi kompensasi atau tidak menerima imbalan atas kerja mereka, yang membuat mereka tidak antusias untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik serta menempatkan mereka dibawah tekanan waktu.

Berdasarkan hasil penelitian Bunga Hidayah Payo menunjukkan hasil pengujian secara simultan bahwa Tingkat Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini diketahui dimana besaran nilai F hitung (36,823) lebih besar dari F tabel (3,132) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. (Payo, 2019). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Prima Rezeky.

KAJIAN LITERATUR

Stres Kerja

(Poltak Lijan, 2017:472) berpendapat bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan di tempat kerja. Stres kerja ini tercermin dalam citra diri, antara lain emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, kesepian, dan sebagainya. Ada kondisi yang menyebabkan stres yaitu disebut stressor. Ada dua jenis stressor salah satunya terkait dengan pekerjaan. Contohnya termasuk beban kerja yang berlebihan, tekanan atau tekanan waktu, kurangnya otoritas, kesulitan interpersonal, dan jenis perubahan lainnya, sumber stres lainnya termasuk masalah keuangan, anak, pernikahan, dan aspek lain dari kehidupan seseorang.

Motivasi Kerja

Menurut Mesiono (2012:130) Motivasi merupakan bahwa motivasi setiap orang itu berbeda-beda, agar dorongan dalam diri seseorang tumbuh sehingga menjadi perilaku yang positif, maka harus mengerti dua hal. Pertama, langkah apa yang akan diambil. Dalam konteks ini, anda harus mengetahui tentang fungsi serta cara mengimplementasikan fungsi tersebut. Kedua, mengadialakukannya. Ia harus dapat memahami makna tujuan yang ingin dicapai, makna tujuan yang berkaitan dengan kepentingannya sendiri maupun kepentingan lembaga-lembaga dilingkungkannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang diterapkan pada pekerjaannya (Stephen P Robbins, 2016:260). Hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya atau bagaimana seseorang diharapkan dapat bertindak atau berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya secara kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas (Sutrisno 2016).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Tingkat Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah kondisi dimana karyawan mengalami gangguan mental yang di akibatkan adanya tekanan. Tekanan ini berasal adanya ketidak mampuan individu dalam memenuhi kebutuhan serta keinginannya secara individu maupun ditempat kerja. Sederhananya hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat menghambat kinerja pekerjaan, tergantung pada seberapa tinggi tingkat stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada serta menjadikan kinerja cenderung rendah. Ketika stres menjadi terlalu banyak maka kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Semakin tinggi stress kerja karyawan maka akan menyebabkan menurun nya kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Setyowati, 2017) dan (Iswari & Pradhanawati, 2018) dengan semua hasil penelitian masing-masing menunjukkan bahwa adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

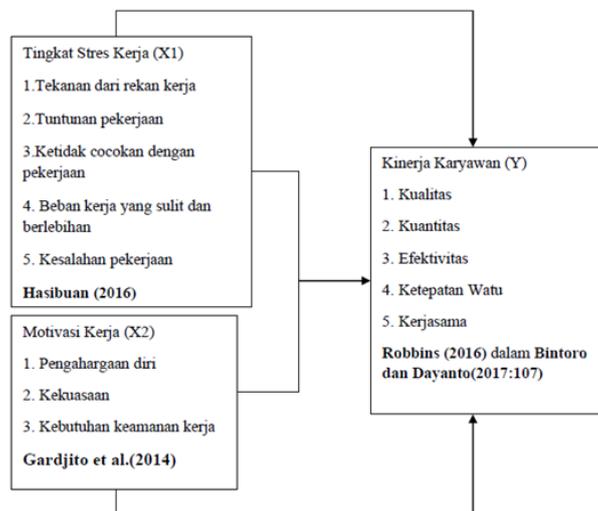
Saat ini, dianggap bahwa karyawan perusahaan sangat penting untuk keberhasilannya karena setiap tindakan yang diambil oleh manusia dimotivasi oleh alasan tertentu. Motivasi yang mendorong kerja dan prestasi menjadi landasan bagi upaya membuat daya tarik kerja sehingga orang mau melaksanakan tugasnya. Motivasi yang tinggi akan menghasilkan output daya yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah akan menghasilkan produksi energi yang rendah pula. Semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkat kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bukhari &

Pasaribu, 2019), dan (Latifah et al., 2020) dengan semua hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tingkat Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Upaya peningkatan kinerja adalah komunikasi antar rekan kerja di perusahaan yang kurang baik. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memberdayakan karyawannya. Tentunya dengan kerja sama akan membantu kinerja tenaga kerja. Stres karyawan di tempat kerja tentu akan berdampak buruk bagi organisasi karena akan menyebabkan kinerja menurun, yang akan menyebabkan kerugian bagi bisnis. Motivasi kerja merupakan unsur lain yang mempengaruhi kinerja selain stres. Perilaku manusia didorong oleh serangkaian motivasi dalam setiap kasus. Orang-orang termotivasi oleh ini untuk mencapai tujuan mereka. Jumlah energi yang dihasilkan ketika motivasi tinggi tinggi. Di sisi lain, jika motivasi berkurang, begitu pula produktivitas. (Prastiyo, 2019)

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara tingkat stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada masing-masing penelitian sebelumnya.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Dwi Prima Rezeky yang beralamatkan di Jl. Raya Sukahati No.12, Keradenan, Kec. Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa barat. Teknik Pengumpulan jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, sampel dan populasi yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Dwi Prima Rezeky sebanyak 50 responden. Dalam penelitian ini analisis data dilakukan dengan anilisis linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	39.084	10.454		3.739	.001	
tingkat stres kerja	-.179	.087	-.261	-2.047	.046	
motivasi kerja	.783	.250	.400	3.136	.003	

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: Data Diolah Penulis (2023)

Dengan model regresi:

$$Y = 39.084 - 0,179X_1 + 0,783X_2$$

Artinya: 1) α konstanta diartikan jika variable bebas nilainya 0,001 maka variabel kinerja 39.084. 2) Koefisien regresi untuk X1 atau Tingkat Stres Kerja memiliki nilai -0,179 artinya variabel tingkat stres kerja memiliki arah yang berlawanan, dalam tingkat stres kerja yang meingkat justru menurunkan kinerja karyawan. 3) Koefisien X2 atau Motivasi Kerja memiliki nilai 0,783 artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 2. Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	39.084	10.454		3.739	.001	
tingkat stres kerja	-.179	.087	-.261	-2.047	.046	
motivasi kerja	.783	.250	.400	3.136	.003	

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: Data Diolah Penulis (2023)

Rumus untuk mencari nilai T tabel = $T(a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 50-2-1) = (0,025 ; 47) = 2,011$. Berdasarkan Uji T diatas, maka: variabel X1 memiliki nilai thitung sebesar $-2,047 <$ dari ttabel 2,011, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,046 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel X2 memiliki nilai thitung sebesar $3,316 >$ dari ttabel 2,011, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 3. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	.202	2	.101	7.909	.001 ^b
<i>Residual</i>	.599	47	.013		
<i>Total</i>	.801	49			

Sumber: Data Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 3, nilai $F_{hitung} 7,909 >$ nilai $F_{tabel} 3,195$. Karena nilai $F_{hitung} >$ F_{tabel} dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ maka $H_0 : \beta_1 \neq 0$ hal ini berarti variabel independen tingkat stres kerja dan motivasi kerja secara simultan lebih dominan berpengaruh positif terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 ^a	.252	.220	.11290

Sumber: Data Diolah Penulis (2023)

Nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,220 yang artinya variabel kinerja karyawan merupakan sebagai variabel terikat hanya dapat dijelaskan oleh variabel tingkat stres kerja serta motivasi kerja sebagai variabel bebas sebesar 22,0%, sedangkan sisanya 78,0% dapat dijelaskan variabel-variabel lain.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Tingkat Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada uji T yang terlihat pada tabel 2, dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun secara signifikan, demikian sebaliknya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurjannah, 2021) temuan penelitian menunjukkan hubungan negative yang substansial antara faktor stres kerja dan kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian pada uji T yang terlihat pada tabel 2, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain, kinerja seorang karyawan akan sangat meningkat jika tingkat motivasi kerjanya semakin tinggi, begitu pula sebaliknya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hendriko, 2019) temuan penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Tingkat Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada uji F yang terlihat pada tabel 3, dapat disimpulkan bahwa semua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai $sig < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$. Penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh (Payo, 2019) temuan penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan uraian penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Diketahui secara parsial (Uji t) bahwa kinerja karyawan PT Dwi Prima Rezeky berpengaruh signifikan oleh besarnya stres kerja. Proses dan kondisi karyawan dapat terpengaruh, jika tingkat stres kerja yang mereka alami tidak seimbang pada tingkat fisik dan psikologi. Diketahui secara parsial (Uji t) bahwa kinerja karyawan PT Dwi Prima Rezeky berpengaruh signifikan oleh besarnya motivasi kerja. Ketika motivasi karyawan terpebuhi, upaya mereka akan menghasilkan kinerja yang baik serta berkualitas tinggi. Artinya bahwa jika motivasi karyawan untuk bekerja. Produktivitas karyawan pun juga akan meningkat. Diketahui secara

simultan (Uji F) diketahui bahwa Tingkat Stres Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dwi Prima Rezeky. Hal ini menyatakan kinerja karyawan dalam mencapai keberhasilan perusahaan dapat dipengaruhi oleh kedua faktor tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Bukhari, & Pasaribu, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Hendriko, R. (2019). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan penelitian dan pengembangan pemerintah provinsi sumatera utara. *Rimelvi Hendriko*, 1–70.
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693>
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Mesiono. (2012). *Manajemen Organisasi*. Ciptapustaka Media Perintis.
- Nurjannah, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan. *Manajemen Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan*. <http://repository.umsu.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/15786/SKRIPSI ANGGITA NURJANNAH 1705160007.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Payo, H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Telkom TBK MEDAN KOTA. *Progress in Retinal and Eye Research*, 561(3), S2–S3.
- Poltak Lijan, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prastiyo, F. D. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JNE Cabang Madiun. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 18(1), 23.
- Setyowati, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 129. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i2.1397>
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164–173. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.108>
- Stephen P Robbins. (2016). *Human Resources Management, Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.