



Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Lancar Wiguna Sejahtera Area Jakarta Selatan

Bella Kurnia Putri¹, Sam Cay²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang

bellakurniaputri123@gmail.com², dosen02207@unpam.ac.id¹

Dikirim 04 April 2024 | Direvisi 20 April 2024 | Diterima 31 Mei 2024

*Korespondensi Penulis

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the positive and significant influence of work stress variables on employee performance, to determine the positive and significant influence of motivation variables on employee performance and to determine the positive and significant influence of work stress and motivation variables simultaneously on employee performance at PT. Lancar Wiguna Sejahtera. The sample used was a saturated sampling technique, totaling 70 employees. Data collection techniques through primary and secondary data. Data analysis techniques use descriptive statistics, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis test and f test. The research results show that: (1) Partially there is no positive and significant influence between work stress on employee performance at PT. Lancar Wiguna Sejahtera runs smoothly, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 36.209 + 0.090X_1$ (2) Partially there is a positive and significant influence between motivation on employee performance at PT. Lancar Wiguna Sejahtera's success, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 27.928 + 0.294X_2$ (3) Simultaneously there is a positive and significant influence between work stress and motivation on employee performance at PT. Lancar Wiguna Sejahtera runs smoothly, this can be proven from the multiple linear regression equation $Y = 27.016 + 0.045X_1 + 0.277X_2 + 3.129$ with a significant level of $0.006 < 0.05$.

Keywords: Job stress, Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel stres kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lancar Wiguna Sejahtera. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 70 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lancar Wiguna Sejahtera, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 36,209 + 0,090X_1$ dan nilai $t_{hitung} 1,440 < t_{tabel} 1,66757$ dengan signifikan $0,154 > 0,05$. (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lancar Wiguna Sejahtera, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 27,928 + 0,294X_2$ dan nilai $t_{hitung} 2,965 > t_{tabel} 1,6757$ dengan signifikan $0,002 < 0,05$. (3) Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lancar Wiguna Sejahtera, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 27,016 +$



0,045 $X_1 + 0,277 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,377, nilai koefisien determinasi sebesar 14,2%, serta nilai *fhitung* 5,552 > *ftabel* 3,129 dengan tingkat signifikan $0,006 < 0,05$.

Kata Kunci : Stres kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar belakang masalah

Salah satu komponen Perusahaan dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Manusia adalah komponen penting dari setiap perusahaan dan sumber daya utama dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Akibatnya, sangat penting sumber daya manusia dikelola untuk memungkinkan mereka memenuhi tujuan dan misi organisasi secara efisien dan efektif.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan kinerja dan daya hasil untuk organisasi sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi, hal ini diperlukan adanya peran pimpinan organisasi (Nugroho, 2019:2) .

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nelsi (2021:359), dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Area Pondok Aren Tangerang Selatan” menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbagai stres kerja yang dirasakan oleh pekerja, dapat diatasi dengan adanya motivasi kerja yang dapat memberikan efek positif terhadap kinerja.

Menurut teori Nahartyo (2014) bahwa setiap sel item pertanyaan diperlukan minimal 10 sampel, namun peneliti mengambil 20 responden untuk dijadikan responden presurvey.

Tabel 1.1
Pra Survei Mengenai Stres Kerja Pegawai

No	Indikator stress kerja	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Beban kerja	Beban kerja yang diberi kepada karyawan sangat membebani para karyawan	17	3
2	Konflik kerja	Perbedaan pendapat antar pegawai sering terjadi	13	7
3	Waktu kerja	Waktu kerja melebihi batas kerja seharusnya	18	2
4	Lingkungan kerja	Fasilitas kerja memadai	16	4
5	Jenjang karir	Kemudahan untuk mendapatkan jenjang karir	15	5

Sumber : pra survey karyawan cabang DKI Jakarta (2023)

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Lancar Wiguna Sejahtera yang menduduki jabatan staff operasional pejabat toko yang berjumlah 70 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non- probability. dengan teknik purposive sampling.

Sugiyono (2019:133) mengemukakan bahwa teknik purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan yang digunakan adalah sampel diambil dari Dalam penentuan sampel, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu nonprobability sampling dengan menggunakan sampel jenuh.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak”. Uji normalitas adalah suatu cara yang dilakukan untuk melihat apakah data dalam penelitian telah terdistribusi secara normal. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak adalah dengan dilakukan uji statistik *Kolmogrov-Smirnov Test*. Menurut Ghozali (2011:160- 165) menyatakan bahwa “residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan $> 0,05$ ”.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103) “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orgonal. Variabel orgonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) “Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Menurut Nugroho dalam Selvi (2022:128) uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t - 1$. Uji autokorelasi menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode dengan kesalahan pada periode $t - 1$ (sebelumnya), jika terjadi korelasi maka dinamakan ada *problem* autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorlasi.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013 : 177). Langkah langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut dengan menggunakan rumus:

Uji Signifikan Simultan f (Simultan)

Uji signifikan f dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan (bersama-sama) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Menurut Sugiyono (2014:96) “Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan”. Untuk dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai sig. (signifikansi) $< 0,05$ atau *fhitung* $> ftabel$.

Maka, Hipotesis diterima. Artinya variabel bebas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Jika nilai sig. (signifikasi) > 0,05 atau $f_{hitung} < f_{tabel}$. Maka, Hipotesis ditolak. Artinya variabel bebas secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji hipotesis t

Tabel
Hasil Uji Parsial (uji t) variabel stres kerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	36,209	2,197		16,483	,000
	Stres kerja	,090	,062	,172	1,440	,154

sumber : data diolah penulis 2024

Variabel Stres Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} 1,440 lebih kecil dari t_{tabel} ($1,440 < 1,667$) dan nilai signifikansi 0,154 lebih besar dari 0,05 ($0,154 > 0,05$), menunjukkan bahwa Stres Kerja (X_1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.22
Hasil uji parsial (uji t) variabel motivasi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	27,928	3,516		7,944	,000
	Motivasi	,294	,090	,368	3,259	,002

Sumber: data diolah penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.22 Variabel motivasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} 3,259 lebih besar dari t_{tabel} ($3,259 < 1,667$) dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05 ($0,002 > 0,05$), menunjukkan bahwa Motivasi (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis (Uji f)

Tabel 4.22
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	94.605	2	47.302	5.552	.006 ^b
	Residual	570.838	67	8.52		
	Total	665.443	69			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, Stres kerja

Berdasarkan hasil tabel 4.22 dapat diketahui bahwa terdapat nilai f_{hitung} sebesar 5,552 dan nilai signifikansi sebesar 0,006. Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($5,552 > 3,129$) dan nilai signifikansi < 0,05 ($0,006 < 0,05$)

sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu stress kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Dalam pembahasan ini dilakukan untuk menganalisis hasil dari pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Industrial Kapal Indonesia” yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Liana novita (2018) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pundi selaras maju” yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh rabianda (2019) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan lapak restoran Pizza Hut Ciliwung” yang menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang diperoleh dari PT. Lancar Wiguna Sejahtera yang menggunakan variabel stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Stres kerja (X_1) Mempunyai nilai *t*hitung 1,440 < *t*tabel 1,667 dengan taraf signifikan 0,154 > 0,05. Artinya Stres Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Lancar Wiguna Sejahtera Area Jakarta Selatan.

Motivasi (X_2) Mempunyai nilai *t*hitung 3,259 > *t*tabel 1,667 dengan taraf signifikan 0,002 < 0,05. Artinya motivasi berpengaruh dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Lancar Wiguna Sejahtera Area Jakarta Selatan.

Stres Kerja dan Motivasi mempunyai nilai *f*hitung > *f*tabel (5.552 > 3,129) dengan nilai signifikan 0,006 < 0,05. Artinya Stres Kerja dan Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Lancar Wiguna Sejahtera area Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Edisi 8. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. S. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2017). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Karyoto. (2016). Dasar-dasar Manajemen: Teori, Definisi, dan Konsep. Yogyakarta: ANDI.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siswanto. (2012). Pengantar Manajemen. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif

- dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Jakarta: ANDI.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Penerbit Media Group.
- Jurnal
- Abid, M., & Safiih, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan WFH (Work From Home). Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM, 216-225.
- Akbar, A. A. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 1-19
- Andrasari, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sunlife Financial Indonesia Pada Divisi Telemarketing Jakarta Selatan. Universitas Pamulang.
- Andriani, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Himun Peratama di Jakarta Selatan. Universitas Pamulang, 43.
- Anggeani, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Teman Makan Sejati (Tem Resto & Coffee Shop) Jakarta Selatan. Universitas Pamulang.
- Garaika. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 28-41.
- Gunawan, R., & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB), 224-231.
- Hendra, Andi, D., Safiih, A. R., Nuraldy, H. L., & Prasetyani, D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotama Perkasa di Jakarta. TIN: Terapan Informatika Nusantara, 177-181.
- Nirawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inovasi Mandiri Ekspres Jakarta Utara. Universitas Pamulang.
- Pasaribu, R. B. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Pratama, D. Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Hokita Presisi Indonesia. Universitas Pamulang.
- Pratiwi, Y. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Puspitasari, L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kensaki Polimer Indonesia Balaraja Tangerang. Universitas Pamulang.
- Rahmawati. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syari Sentra Solusi. Universitas Pamulang.
- Ramadhan, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prisma Area Petungkang Selatan. Universitas Pamulang.