

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDOMARET NYOMPLONG SUKABUMI

Engkus¹, Angga Pramadista²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi
kusmawan79@stiepgri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Indomaret Nyomplong Sukabumi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis kebermaknaan kedua variabel independen tersebut dalam menjelaskan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan toko Indomaret Nyomplong Sukabumi. teknik analisis menggunakan analisis regresi

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Stress Kerja

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dalam sebuah perusahaan, baik perusahaan dalam skala besar maupun kecil. Perkembangan dalam perusahaan akan tercapai apabila ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan dengan kualitas SDM yang tinggi mampu menjalankan fungsi-fungsi organisasi dengan baik sehingga mampu mencapai tujuan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan (Bawono, 2014). Penanganan sumber daya manusia sangat tergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan. Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan

perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Rivai, 2005). Salah satu keberhasilan pimpinan didukung oleh kinerja karyawan.

Dalam pekerjaan adanya peraturan, operasional, dan administratif menjadi bagian konstruktif dalam menggerakkan karyawan, tetapi dengan adanya dukungan motivasi dan pengarahan bimbingan masalah akibat stres pada karyawan akan mendukung pengawasan dan terciptanya kinerja yang lebih baik seiring dengan perkembangan manajemen dan tenaga kerja saat ini. maka karyawan merupakan modal utama yang harus diberdayakan dengan maksimal diikuti dengan pengembangan karyawan yang tepat (Sandhi, 2013). Adapun faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya

ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, mengalami tekanan akibat beban pekerjaan yang terlalu berlebihan, dan tidak adanya semangat atau dorongan untuk mencapai hasil yang optimal. Semua ini merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Selain faktor-faktor tersebut, adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja dan motivasi.

TINJAUAN TEORITIS

Stress Kerja

Menurut Ivancevick dan Matteson dalam Luthans (2006) mendefinisikan stres yaitu “Stres sebagai interaksi individu dalam lingkungan”. Menurut pendapat McShane dan Von Glinow yang dijadikan acuan mengenai stress (2005) yaitu merupakan reaksi seseorang pada perubahan yang dirasakan mengganggu dan dapat membuat dirinya terancam. Mengacu kepada pendapat Greenberg dan Baron (2003) pengertian stress adalah hasil yang muncul dari pola emosi dan reaksi fisiologis akibat menghadapi tuntutan dari dalam dan luar organisasi. Menurut Hasibuan (2007) “Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya”. Mengacu pada pendapat Beehr dan Newman dalam Luthans (2006) mengemukakan stres kerja sebagai situasi yang timbul dari interaksi manusia dengan

pekerjaan yang diakibatkan oleh perubahan manusia yang menyimpang dari fungsi normalnya. Luthans (2006) stres kerja didefinisikan sebagai “Respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi”. Menurut Israel Posner dan De. Lewis Leithor dalam Arden (2006) ada dua faktor penting apakah stres dialami sebagai tak terkendali atau dapat dikuasai.

Hasibuan (2007:204)

mengemukakan faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain yaitu:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Motivasi Kerja

Veithzal (2010), menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Hasibuan (2010) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama,

bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya mencapai kepuasan. Mangkunegara (2009), mendefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama menurut Veitzhal dan Basri (2010).) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Mulyasa (2009: 135) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses kerja. Pendapat lain menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode

konklusif yaitu suatu metode yang mencari penaruh dua atau lebih variable. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Toko Indomaret nyomplongf, yang berjumlah 59 pegawai. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian yaitu *Probability sampling* dengan teknik simple random sampling. Dan ukuran sampling menggunakan rumus dari *N Slovin* sehingga diperoleh jumlah sampel 33 responden. Variabel dalam penelitian ini berdasarkan hubungannya dengan variable lainnya dibagi menjadi variable independen dan variable dependen. Variabel independen Budaya Organisasi (X1), Motivasi kerja (X2) dan variable dependennya adalah kinerja pegawai (Y). Jenis data penelitian adalah *cross section*.

Pengumpulan data dimulai dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden. Dan hasilnya kemudian ditabulasi. Hasil data kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik. Semua asumsi klasik dalam data penelitian sudah terpenuhi sehingga analisis regresi ols dapat dilakukan

HASIL

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS dapat diperoleh nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,280 artinya 28% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya

sebesar 72% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diketahui nilai thitung variabel stres kerja sebesar $-1,072$. Dengan membandingkan nilai thitung dan ttabel diketahui bahwa $thitung < ttabel$ ($-1,072 < 1,677$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti hipotesis pertama ditolak, artinya stres kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diketahui nilai t hitung variabel motivasi sebesar $4,489$. Dengan membandingkan nilai thitung dan t tabel diketahui bahwa $thitung > ttabel$ ($4,489 > 1,677$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hipotesis kedua diterima, artinya motivasi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diketahui nilai Fhitung sebesar $10,548$. Dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel, diketahui bahwa $Fhitung \geq Ftabel$ ($10,548 \geq 4,08$) maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan

terhadap kinerja karyawan. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai thitung sebesar $-1,072$ dengan taraf signifikan sebesar $0,289 > 0,05$. Sedangkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai thitung sebesar $4,489$ dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh Fhitung sebesar $10,548$ dengan tingkat signifikansi $0,000$. Karena probabilitasnya ($0,000$) jauh lebih kecil dari $0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan. Artinya variabel stres kerja dan motivasi mampu secara bersama-sama dapat menjelaskan kinerja karyawan.

1.2 Keterbatasan Penelitian dan Implikasi Penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. RINEKA CIPTA.
- Bawono, Dimas Ciptoning. 2015. Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat Ruang RSUD Kota

Semarang). *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.

Haryanto, Wahyu Dwi. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Perawat RSUD Kota Semarang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Reza, Regina Aditya. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro Semarang.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Sandhi, Arief Setya. 2013. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Puri Asih Salatiga). *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang.