

Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Banua Alam Semesta Banjarmasin

Qalbi Khaled Arrahman¹, Drs. Hadi Sugiyanto, MS²

^{1) 2)} Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email: qolbielkhaled05@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Banua Alam Semesta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Banua Alam Semesta. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Sampel berjumlah 53 responden dengan teknik pengumpulan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama menguji hubungan stress kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil pengujian yang telah dilaksanakan bahwa stress kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua menguji hubungan stress kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil pengujian yang telah dilaksanakan : (1) stress kerja mempunyai hasil negatif terhadap kinerja karyawan terdapat nilai t_{hitung} sebesar 3.842 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (2) motivasi kerja mempunyai hasil positif terhadap kinerja karyawan terdapat nilai t_{hitung} sebesar 3.888 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05

Kata Kunci: Stress Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of work stress and work motivation on employee performance simultaneously and partially on employee performance at PT. Banua Universe. This study uses quantitative methods by collecting data through questionnaires. The population in this study were employees at PT. Banua Universe. The sampling technique used the census method. The sample is 53 respondents with questionnaire collection techniques. The data analysis technique in this research uses descriptive analysis techniques and multiple linear regression. The results of this study indicate that the first hypothesis tests the relationship between work stress and work motivation simultaneously on employee performance. The second hypothesis examines the relationship between work stress and work motivation partially on employee performance based on the results of the tests that have been carried out: (1) job stress has a negative result on employee performance, there is a $t_{(count)}$ value of 3,842 and a significance value of 0.000 less than 0, 05 (2) work motivation has positive results on employee performance, there is a $t_{(count)}$ value of 3.888 and a significance value of 0.000 which is smaller than 0.05

Keywords: work stress, work motivation, employee performanc

A. LATAR BELAKANG

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup tanpa bantuan orang lain, oleh karena itu kodrat hidup manusia selalu cenderung hidup berorganisasi. Hal ini akan nampak pada kehidupan sehari – hari di dalam kehidupan organisasi kemasyarakatan, bahkan dalam dunia kerja. Di dalam dunia kerja manusia dituntut untuk dapat berinteraksi dan

masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (closed system), melainkan merupakan sistem terbuka (open system) yang harus merespon setiap pembaharuan dan mengakomodasikan perubahan internal secara cepat dan efisien. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat di identifikasikan,



bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi. Dalam suatu organisasi faktor sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang penting dibandingkan dengan faktor lain. Apabila organisasi mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, maka faktor manusia dapat menjadi penyebab didalamnya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam sebuah perusahaan itu sendiri adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang demi mencapai suatu tujuan. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Puspitasari (2018:59) untuk memecahkan masalah terkait dengan peningkatkan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pemberian motivasi.

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan suatu rangkaian yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, tindakan, dan menghasilkan keputusan. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya untuk menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Siagian,2007:105).

Stres kerja hampir dihadapi oleh semua karyawan dalam lingkungan kerja, karena tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditetapkan akan menimbulkan tekanan bagi karyawan. Hal ini disebabkan karena beban kerja yang terlalu banyak sehingga menuntut keahlian tersendiri dalam memenuhi target. Menurut Supomo, Nurhayati (2019), Stres merupakan kondisi rangsangan seseorang yang tidak mampu diselesaikan oleh diri sendiri sehingga akan mengganggu psikologi seseorang

yang mengalami stres menjadi grogi dan merasakan kekhawatiran kronis.

Dari hasil pengamatan di PT Benua Alam Semesta menunjukkan bahwa adanya stres kerja sehingga motivasi kerja yang didapat menurun. Berikut dibawah ini adalah tabel data rekap absensi karyawan yang mempengaruhi stres kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan selama kurun waktu pada periode Agustus 2020 sampai Februari 2021:

Tabel 1.1. Data Rekap Absensi Karyawan PT. Benua Alam Semesta Pada Bulan Agustus Tahun 2020 – Februari Tahun 2021

Data Rekap Absensi

Keterangan	Agst	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
Sakit	25	47	33	27	37	40	18
Izin	30	23	27	35	47	33	51
Tanpa Keterangan	31	13	24	20	20	26	18
Hadir	921	1083	1029	1031	1009	1014	973
Total karyawan: 53	8,54%	7,11%	7,54%	7,36%	9,34%	8,89%	8,20%

Sumber: PT. Benua Alam Semesta

Sumber: PT. Benua Alam Semesta

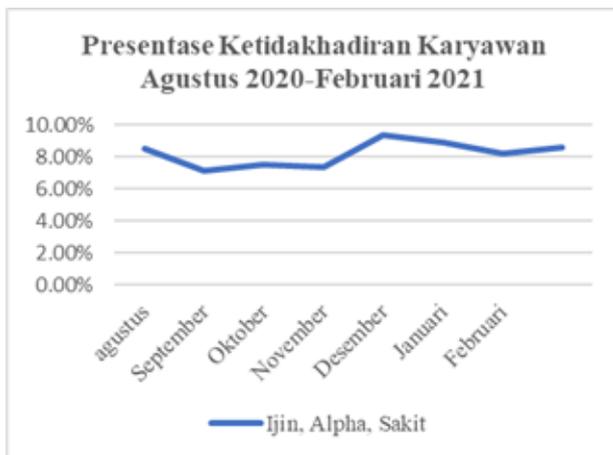
Dalam Tabel 1.1. ini terlihat bahwa presentase ketidakhadiran karyawan karena sakit, izin dan tanpa berita pada bulan Agustus sampai bulan Februari mengalami peningkatan. Dari penjelasan tabel diatas pada setiap bulan kerja karyawan mendapatkan masing-masing toleransi dari perusahaan untuk izin 1 kali, sakit 2 kali dan tanpa keterangan 1 kali. Dari 53 karyawan total dalam sebulan selama 26 hari kerja maka dapat disimpulkan ketidakhadiran pada karyawan selalu mengalami peningkatan. Adapun pada bulan Desember 2020 dengan total 9,34% hal ini disebabkan oleh munculnya stres kerja sehingga motivasi kerja menurun dan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Benua Alam Semesta.

PT. Benua Alam Semesta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang. Dimana karyawan harus memenuhi target yang ada di perusahaan serta terdapat permasalahan yang dialami antara atasan dan karyawan, sehingga hal tersebut berakibat stres kerja. Karyawan PT. Benua Alam Semesta dituntut untuk melakukan target yang melebihi jadwal jam kerja dan hal ini memunculkan permasalahan, terutama pada keterlambatan pengiriman barang antar tempat, kabupaten dan provinsi. Menurut HRD (Human Resources Development) PT. Benua Alam

Semesta dari hasil observasi yang dilakukan bahwa ketidakmampuan dalam mencapai target tersebut dapat menimbulkan stres bagi karyawan, beban moral serta psikis mereka. Stres tersebut akan berdampak pada penurunan kinerjanya.

Dari kesimpulan diatas bahwa dengan munculnya stres kerja akan mengakibatkan penurunan kinerja terhadap karyawan yang ada pada PT. Banua Alam Semesta hal tersebut itu dikarenakan kurangnya motivasi dari atasan seperti: bonus, penghargaan dan tunjangan yang mampu memotivasi karyawan.

Gambar 1.1 Data Rekap Absensi Karyawan Di PT. Banua Alam Semesta Pada Bulan Agustus Tahun 2020-Februari Tahun 2021



Untuk lebih memahami permasalahan penurunan kinerja di PT. Banua Alam Semesta maka ditampilkan dalam bentuk grafik pada Gambar 1.1. Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa persentase ketidakhadiran menunjukkan tren meningkat pada periode Agustus 2020 - Februari 2021. Dilihat dari grafik penurunan kinerja maka juga mempengaruhi hasil tersebut. Dimana standar waktu yang diberikan oleh perusahaan untuk mengirim barang kepada pihak customer yaitu 3 hari setelah barang sampai di bandara, namun banyak barang yang mengalami keterlambatan pengiriman barang dari bulan Agustus 2020 sampai Februari 2021.

Tabel 1.2 Data Keterlambatan Pengiriman Barang PT. Banua Alam Semesta

Bulan	Jenis Keterlambatan			Total	Batas Keterlambatan
	Delayed Cargo	Missing Cargo	Delay Document		
Agustus	23000 Kg	700 Kg	340 Kg	26040 Kg	20000kg
September	22000 Kg	500 Kg	260 Kg	22760 Kg	20000kg
Oktober	18000 Kg	900 Kg	470 Kg	19370 Kg	20000kg
November	20000 Kg	1000 Kg	230 Kg	21230 Kg	20000kg
Desember	22000 Kg	700 Kg	170 Kg	22870 Kg	20000kg
Januari	23000 Kg	500 Kg	110 Kg	23610 Kg	20000kg
Februari	26000 Kg	800 Kg	300 Kg	27100 Kg	20000kg
	154000 Kg	5100 Kg	1880 Kg	160980 Kg	

Sumber : PT. Banua Alam Semesta

Sumber : PT. Banua Alam Semesta

Berdasarkan data pada tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa banyak barang yang mengalami keterlambatan pengiriman dari Delayed Cargo, Missing Cargo dan Delayed Document. Perusahaan PT. Banua Alam Semesta pada bulan Agustus 2020 sampai dengan Februari 2021 dilihat dari batas pengiriman barang yang terlambat dari total keseluruhan pengiriman barang menunjukkan angka fluktuatif, rata-rata keterlambatan setiap bulannya selalu melebihi target atau batasan keterlambatan yang ditetapkan perusahaan. Artinya, ketika total didalam delayed cargo, missing cargo dan delay document melebihi batas keterlambatan maka hal ini berdampak pada operasional perusahaan yang sedang berjalan. Hal ini didalam perusahaan tentu adanya permasalahan yang berhubungan dengan Stres Kerja dan Motivasi Kerja. Pentingnya perusahaan dapat mengelola stres kerja dengan baik dan didorong dengan motivasi yang ada. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil judul penelitian: **“Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Banua Alam Semesta Banjarmasin”**

B. LANDASAN TEORI

1. Definisi Stres Kerja

Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan andil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pemimpin para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka

secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai stres kerja yang seharusnya dikelola dengan penuh berkesinambungan agar tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan. Secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subyektif merasa ada sesuatu yang membebani.

Menurut Siagian (2016: 300) “Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. stres yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun luarnya.” Menurut Rivai (2014: 724), “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan, apabila stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.”

Handoko (2014:200) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Sunyoto (2013), stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu:

a. Fisik (kebisingan dan kelelahan)
Kebisingan terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama. Selain kebisingan kelelahan juga dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres, pergeseran prestasi, mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seseorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.

Kelelahan disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu agar beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan aktivitas.

- b. Suhu dan Kelembapan.
Bekerja dalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.
- c. Beban kerja
Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, Volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.
- d. Sifat pekerjaan
Situasi baru dan asing. Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres. Selain itu ancaman pribadi juga mempengaruhi, suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya. Stres bisa terjadi ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaannya. Selain kurang kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Disamping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.
- e. Kebebasan
Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka tidak merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

f. Kesulitan
Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri. Masalah keuangan, perceraian dapat dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal seperti ini merupakan sumber stres bagi seseorang.

Ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (Stressor) di tempat kerja Gibson (2011 :19), stressor tersebut yaitu:

- a. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
- b. Stressor Individu berupa Konflik peranan, kepaasaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
- c. Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
- d. Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Stres kerja dapat diukur melalui dimensi dan diperjelas dengan indikator-indikatornya. Menurut Robbins dan Judge yang dialih bahasakan oleh Ratna Saraswati (2017:597) terdapat tiga dimensi yaitu:

- a. Stress Lingkungan
Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi stres lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan
- b. Stress Organisasi
Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan

yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

c. Stress Individu Dimensi

Stres individu mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. Yang terdiri dari beberapa faktor, yaitu sebagai berikut: masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian individu atau karyawan. Berdasarkan uraian diatas bahwa dimensi stres kerja terjadi di dalam faktor eksternal (organisasi dan orang lain) maupun faktor internal (diri sendiri) dalam waktu yang tidak terduga.

2. Indikator Stres kerja

Indikator Stres Kerja menurut Robbins (2006:111) yaitu:

a) Tuntutan tugas

Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual, kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan. Sebagai contoh, bekerja diruangan yang terlalu sesak atau di lokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stres.

b) Tuntutan peran

Bekerja dapat menjadi pengalaman yang sangat mengesankan, bagi banyak orang pekerjaan merupakan bagian yang cukup besar dari identitas mereka, namun terkadang pekerjaan merasa terganggu apabila muncul permasalahan pada pekerjaan tersebut. Sebagai contoh bila konflik rekan kerja timbul, konflik ini akan menjadi beban psikologis dalam pekerjaan beban tersebut dapat berubah menjadi depresi.

c) Tuntutan antar pribadi

Kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan stres kerja salah satunya adalah hubungan interpersonal yang tidak kondusif atau tuntutan antar pribadi yang dapat memicu konflik. Ini misalnya terlalu banyak terlalu banyak konflik antar individu, kurang bersahabat antar sesama, dan lain sebagainya.

d) Struktur organisasi

Adalah sistem tugas, alur kerja, hubungan pelaporan, dan saluran komunikasi yang dikaitkan secara bersama dalam pekerjaan individual maupun kelompok.

e) Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan sebuah organisasi, untuk itu ada beberapa sikap kepemimpinan dalam organisasi yang perlu diterapkan oleh seorang pemimpin, diantaranya menjalin kedekatan dengan anak buah.

3. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi berarti keinginan seseorang untuk melakukan tujuan yang berasal dari dorongan dirinya. Adapun pengertian motivasi menurut Handoko (2015:252), motivasi adalah “keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Kemudian menurut Mangkunegara (2014:61) motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Selain itu Terry (2014:233) mengemukakan bahwa motivasi adalah “keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan.” Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014:233), motivasi adalah “kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.” Kemudian Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.” Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Macam-macam motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2010:99), yaitu:

a) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat

kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Teori-teori motivasi Menurut Herzberg (2011:53), dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas, yaitu:

a. *Maintenance factors* (Faktor pemeliharaan) Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar makan, kemudian lapar lagi lalu makan lagi dan seterusnya. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal seperti gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak karyawan yang keluar.

b. *Motivation factors* (Faktor motivasi) Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya.

4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Marjuni (2017:104) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

- a) Pekerjaan itu Sendiri, keadaan dimana karyawan mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya
 - b) Pengakuan, proses, cara, perbuatan yang terjadi pada suatu dorongan yang diakui
 - c) Tanggung jawab yang membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya.
 - d) Gaji yang sesuai dalam pekerjaan
 - e) Hubungan antar pribadi yang saling membantu
 - f) Kondisi kerja merupakan pendukung dalam perusahaan.
- d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
 - e) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana dikalut, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Menurut Mangkunegara (2014:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, salah satunya disiplin kerja. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, salah satunya kepemimpinan. Dengan demikian dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

5. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Selain itu Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Sunyoto dalam Mangkunegara (2014:10) yaitu:

- a) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

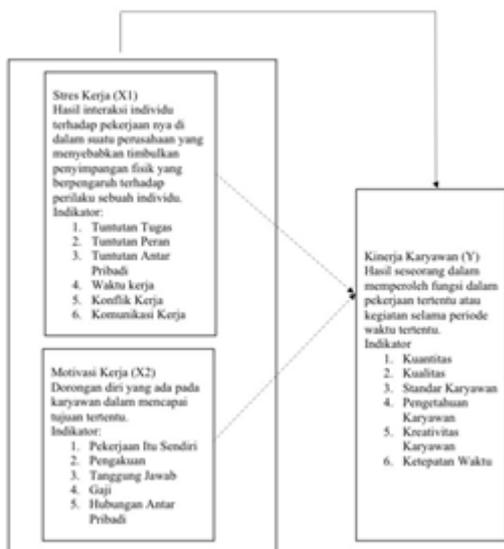
6. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- a) Kualitas Kerja
- b) Kuantitas
- c) Standar Karyawan
- d) Pengetahuan Karyawan
- e) Kreativitas Karyawan
- f) Ketepatan Waktu

7. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (independent) adalah stres kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan variabel terikat (dependen) adalah kinerja karyawan (Y) PT. Benua Alam Semesta di Kota Banjarmasin. Secara sistematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan seperti berikut:



Gambar 1.2 Kerangka Pemikiran PT. Banua Alam Semesta

Pada kerangka pemikiran diatas dapat dijelaskan bahwa dalam gambar variabel bebasnya adalah Stres Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) dan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya akan di uji pengaruh secara parsial yang ditunjukkan oleh garis putus-putus dan di uji pengaruh secara simultan yang ditunjukkan oleh garis lurus antara variabel bebas (stres kerja, motivasi kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan).

C. METODE

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2015:36) adalah “pendekatan kuantitatif yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan pengumpulan data instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2015:80). Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Banua Alam Semesta yaitu sejumlah 53 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Sugiyono (2015:62). Sampel merupakan bagian dari populasi yang lebih kecil. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dengan cara mengambil seluruh populasi sebagai jumlah sampel atau disebut metode sensus dengan total 53 karyawan. Menurut Kuncoro (2013:132) apabila jumlah dari populasi kurang dari 100 maka pengambilan sampel dengan cara mengambil seluruh jumlah populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus menurut Sugiyono (2015:63) mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.

3. Metode Analisis

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya data yang diperoleh dari suatu kuesioner. Ghozali (2018: 45) mengemukakan bahwa suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antar masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Instrumen dikatakan valid apabila nilai hasil perhitungan $> r$ kritis pada tabel dan sebaliknya dengan $\alpha = 0,05$. Untuk mengukur nilai r maka rumus yang digunakan adalah:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi Y : skor item Y
 n : banyaknya sampel r : koefisien korelasi
 X : skor item X

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat di percaya dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang di gunakan dalam

penelitian ini adalah menggunakan program SPSS, yaitu dengan uji Alpha Cronbanch dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut:

- a) Jika nilai Alpha Cronbanch hasil perhitungan $>0,6$ maka dapat di katakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel.
- b) Jika nilai Alpha Cronbanch hasil perhitungan $<0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah tidak reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil (Ghozali, 2018, 161). Uji normalitas ini dilakukan secara statistik dengan menggunakan alat analisis One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis

Ho: Data residual berdistribusi normal

Ha: Data residual tidak berdistribusi normal

Jika nilai signifikansi > 0.05 maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya data residual berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikansi < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya data residual berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2018, 167).

b) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Ada atau tidaknya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya yaitu variance inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah jika nilai tolerance ≤ 0.1 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 dapat

dikatakan dalam data tersebut terdapat multikolonieritas (Ghozali, 2018:107).

c) Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data crosssection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun datayang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

Uji melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji stastik. Uji statistik yang dipilih dalam penelitian ini menggunakan Uji Glejser. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai sig. uji t (pada uji glejser) Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji glesjer (Ghozali, 2016:137) adalah:

- 1) Apabila sig. 2 tailed $< a = (0,05)$, maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila sig. 2 tailed $> a = (0,05)$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d) Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam regresi linear ada korelasi antarkesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi (Ghozali, 2018: 121).

Uji Autokorelasi berkaitan dengan pengaruh observer atau data dalam satu variabel yang saling berhubungan satu sama lain (Gani dan Amalia, 2015: 124). Besarnya nilai sebuah data dapat saja dipengaruhi atau berhubungan dengan data lainnya. Regresi secara klasik mensyaratkan bahwa variabel tidak boleh bergejala autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi, maka model regresi menjadi buruk karena akan menghasilkan parameter yang tidak logis dan diluar akal sehat. Autokorelasi umumnya terjadi pada data time series,

karena data time series terikat dari waktu-waktu, beda halnya dengan data cross section yang tidak terikat oleh waktu.

Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin Watson. Kriteria dalam pengujian Durbin Watson yaitu (Sujarweni, 2016: 232):

- 1) Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- 2) Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Angka D-W diatas +2 ada autokorelasi negatif

d. Uji regresi Linear Berganda

Teknik analisis regresi berganda dipakai untuk menganalisis beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2015:275) “regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel prediktor dimanupulasi (dinaik turunkan nilainya)”. Rumus persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_x x_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
 x_1 : Stres Kerja
 x_2 : Motivasi Kerja
a : Konstanta /Intercept
b : Koefisien regresi variabel X
e : Error disturbance

e. Uji Hipotesis

a) Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. (Santoso Slamet, 2013: 136). Jika f hitung > f tabel dan nilai < 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis untuk uji f secara manual menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dimana:

R^2 : Koefisien Determinasi

K: Banyak Variabel Dependen

n: Jumlah Data (Sampel)

Langkah-langkah uji F atau uji simultan adalah:

1) Perumusan Hipotesis

H_0 : Diduga variabel stress kerja (X1) motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.

H_a : Diduga variabel stress kerja (X1) motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.

2) Nilai kritis distribusi F dengan level of significant $\alpha = 5\%$

$$F_{\text{tabel}} = F_{\alpha; \text{ Numerator }; \text{ Denominator}} \\ = F_{0,05; k-1; n-k}$$

Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

Apabila probabilitas signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Apabila probabilitas signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Ghozali, 2018)

3) Kriteria penolakan atau penerimaan:

Apabila $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Apabila $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

4) Pengambilan keputusan

- H_0 diterima dan H_a ditolak ini berarti tidak ada pengaruh simultan oleh variabel stress kerja (X1) variabel motivasi kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y).

- H_0 ditolak dan H_a diterima ini berarti ada pengaruh yang simultan oleh variabel stress kerja (X1) variabel motivasi kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y).

b) Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2021) Uji t bertujuan untuk menguji seberapa jauh dari pengaruh variabel independen (stress kerja dan motivasi kerja) yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen (kinerja karyawan) secara parsial sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = hitung

n = jumlah sampel

r = korelasi xy

Langkah-langkah uji t atau uji parsial adalah:

1) Perumusan Hipotesis

Ho : Diduga variabel stress kerja (X1) motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

Ha : Diduga variabel stress kerja (X1) motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara secara parsial.

2) Menentukan nilai kritis dengan *level of significant* $\alpha = 5\%$

Ttabel = $t(\alpha/2; n-k-1)$

3) Penentuan kriteria penolakan atau penerimaan:

Apabila t hitung < t tabel maka Ha ditolak dan Ho terima, ini berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel stress kerja (X1) variabel motivasi kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y)

Apabila t hitung > t tabel maka Ha diterima dan Ho ditolak, ini berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel stress kerja (X1) variabel motivasi kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y)

c) Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:179) kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel

independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independent, maka R^2 meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:179).

Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*Cross section*) relative rendah karena adanya pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*inseries*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Secara matematis jika nilai $R^2=1$ maka $R^2=1$ sedangkan jika $R^2=0$, maka $R^2=1$ $(1-k).(n-k)$, jika $k>1$, maka R^2 akan bernilai negatif (Ghozali,2018:101).

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

1. Uji Analisis

a. Uji Validitas

Tabel 1.3
 Uji Validitas

Variabel	Item	r Tabel	r Hitung	Signifikansi	Keterangan
Stress kerja	X1.1	0,2284	0,856	0,000	Valid
	X1.2	0,2284	0,829	0,000	
	X1.3	0,2284	0,845	0,000	
	X1.4	0,2284	0,873	0,000	
	X1.5	0,2284	0,810	0,000	
	X1.6	0,2284	0,861	0,000	
Motivasi kerja	X2.1	0,2284	0,793	0,000	Valid
	X2.2	0,2284	0,772	0,000	
	X2.3	0,2284	0,784	0,000	
	X2.4	0,2284	0,836	0,000	
	X2.5	0,2284	0,762	0,000	
	X2.6	0,2284	0,799	0,000	
Kinerja Karyawan	Y.1	0,2284	0,757	0,000	Valid
	Y.2	0,2284	0,753	0,000	
	Y.3	0,2284	0,747	0,000	
	Y.4	0,2284	0,807	0,000	
	Y.5	0,2284	0,757	0,000	
	Y.6	0,2284	0,797	0,000	

Sumber : data primer diolah SPSS tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.3 menjelaskan bahwa hasil uji validitas pada variabel stress kerja (X1) dengan 6 butir pernyataan yang telah dijawab oleh 53 responden karyawan PT. Banua Alam Semesta menunjukkan dari semua butir pernyataan nilai r hitung > dari r tabel sehingga semua pernyataan dinyatakan layak (valid).

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel motivasi kerja (X2) dengan 6 butir

pernyataan yang telah dijawab oleh 53 responden karyawan PT. Banua Alam Semesta menunjukkan dari semua butir pernyataan nilai r hitung $>$ dari r tabel sehingga semua pernyataan dinyatakan layak (valid).

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan (Y) dengan 6 butir pernyataan yang telah dijawab oleh 53 responden karyawan PT. Banua Alam Semesta menunjukkan dari semua butir pernyataan nilai r hitung $>$ dari r tabel sehingga semua pernyataan dinyatakan layak (valid).

b. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini dilakukan uji reliabilitas atau Keandalan (*reability*) dengan tujuan mengukur konsisten atau stabil jawaban responden terhadap pernyataan sehingga dapat dinyatakan reliabel atau handal. Untuk mengukur keandalan pada butir pernyataan menggunakan bantuan SPSS uji Teknik *Alpha Cronbach (a)*. Variabel penelitian dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* $>$ 0,60.

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas analisis yang telah dilakukan maka hasil pengujian Reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Item	Keterangan
1	Stress Kerja	0,920	6	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,880	6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,862	6	Reliabel

Sumber : data primer diolah SPSS tahun 2021

Berdasarkan di atas terbukti bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $>$ dari 0,60 pada stress kerja (X1) berjumlah 6 item dengan *Cronbach.s Aplha* 0,920 $>$ 0,60 dinyatakan reliabel, motivasi kerja (X2) berjumlah 6 item dengan *Cronbach.s Aplha* 0,880 $>$ 0,60 dinyatakan reliabel, dan kinerja karyawan (Y) berjumlah 6 item dengan *Cronbach*

alpha 0,862 $>$ 0,60 dinyatakan reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item kuesioner untuk masing-masing variabel adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 1.5
 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51527137
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.490
Asymp. Sig. (2-tailed)		.970
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : data primer diolah SPSS tahun 2021

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada Tabel 1.5 diketahui bahwa nilai Kolmogorov Smirnov Z pada variable bebas stress kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan adalah 0,490 Dan nilai Asymp. Sig.2 (tailed) adalah 0,970 $>$ 0,05. Hal ini berarti variabel stress kerja dan motivasi terdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui keeratan hubungan atau pengaruh antar variabel bebas besarnya koefisien (r). Salah satu cara untuk mengetahui terjadinya multikolinearitas yaitu dengan menggunakan besaran tolerance dan variance inflation factor (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Variabel bebas tidak mengalami multikolinearitas jika nilai tolerance $>$ 0,1 dan VIF $<$ 10.
- 2) Dan variabel terjadi multikolinearitas jika nilai tolerance $<$ 0,1 dan VIF $>$ 10.

Berikut ialah hasil uji mulikolineartias yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.6
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1 (Constant)	20.322	3.579		5.678	.000	
stres kerja	-.353	.092	-.425	-3.842	.000	.728 1.374
motivasi kerja	.415	.107	.430	3.888	.000	.728 1.374

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : data primer diolah SPSS tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.6 di atas dapat diketahui tidak terjadi multikolinieritas karena nilai *tolerance* berada diatas 0,1 dan nilai VIF yang masih berada dibawah 10. Dijelaskan pada tabel 1.6 sebagai berikut: Nilai *tolerance* variabel stress kerja (X1) 0,728 lebih besar dari 0,1 Sementara nilai *Variance Inflation factor (VIF)* adalah variabel stress kerja yakni 1,374 yakni lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Nilai *tolerance* variabel motivasi kerja (X2) 0,728 lebih besar dari 0,1 Sementara nilai *Variance Inflation factor (VIF)* adalah variabel motivasi kerja yakni 1,374 yakni lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terdapat varian atau ketidaksamaan dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain.

Berikut ialah hasil uji heteroskedastisitas melalui uji glejser yang dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 1.7
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.343	3.647		-1.191	.239
Stres Kerja	.042	.262	.023	.162	.872
Motivasi Kerja	.049	.127	.054	.383	.704

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui Uji Glejser pada Tabel 1.7 dapat dilihat bahwa sig. pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0,05 dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini variabel stress kerja (X1) adalah 0,872 lebih dari 0,05 dan variabel motivasi kerja (X2) adalah 0,704 lebih dari 0,05 Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya masalah heteroskedastisitas.

d) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah menguji ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode tertentu dengan periode sebelumnya pada persamaan regresi linear. Untuk mendiagnosis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui uji Durbin Watson. Uji Durbin Watson dapat dilakukan dengan bantuan SPSS (Ghozali, 2016). Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin Watson. Kriteria dalam pengujian Durbin Watson yaitu (Sujarweni, 2016: 232) :

- 1) Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- 2) Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Angka D-W diatas +2 ada autokorelasi negative

Pada pengujian ini model summary terbebas dari autokorelasi, hal ini dikarenakan nilai Durbin Watson berada diantara -2 sampai +2 yaitu sebesar 1.564.

Tabel 1.8
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.745 ^a	.555	.538	2.565	1.564

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Sumber : data primer diolah SPSS tahun 2021
 Berdasarkan hasil dari uji diatas, diketahui bahwa angka *Durbin-Watson* sebesar 1.564 yang mana jika angka *Durbin-Watson* diantara -2 sampai +2, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini uji hipotesis yang digunakan ialah regresi berganda dimana akan mencari hubungan antara variabel independen stress kerja (X1) motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y)

Tabel 1.9
Koefisien Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.322	3.579		5.678	.000
	Stres Kerja	-.353	.092	-.425	-3.842	.000
	Motivasi Kerja	.415	.107	.430	3.888	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah SPSS tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.9 dapat diketahui persamaan linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 20.322 - 3.842 + 3.888e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan
 a : Nilai Konstanta : 20,322

Menunjukkan besarnya nilai dari kinerja karyawan apabila variabel stress kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sama dengan nol atau konstan maka kinerja karyawan dinyatakan positif sebesar 20,322.

B₁ = koefisien regresi untuk X₁ sebesar = -3,842

Koefisien regresi stress kerja (X₁) bernilai negatif yang artinya diidentifikasi berbanding terbalik yaitu variabel stress kerja meningkat nilainya maka kinerja karyawan mengalami penurunan. Kemudian, saat stress kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan membaik. Dengan asumsi, jika stress kerja (X₁) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar -3,842 dan sebaliknya jika stress kerja (X₁) mengalami penurunan 1 satuan maka kinerja karyawan juga

akan mengalami kenaikan sebesar -3,842.

B₂ = koefisien regresi untuk X₂ sebesar = 3.888

Koefisien regresi motivasi kerja (X₂) bernilai positif yang artinya motivasi kerja naik atau membaik maka kinerja karyawan juga akan naik dan membaik. Kemudian, saat motivasi kerja menurun nilainya maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Dengan asumsi, jika motivasi kerja (X₂) mengalami penurunan 1 satuan maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 3,888 dan sebaliknya jika motivasi kerja (X₂) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 3,888.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Pada penelitian ini, uji F simultan dilakukan untuk menunjukkan dan melihat apakah variabel independen secara Bersama-sama berpengaruh positif signifikansi variabel dependen. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah:

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Dapat diartikan bahwa variabel independent yang termasuk stress kerja (X1) motivasi kerja (X2) Secara bersama-sama tidak berpengaruh positif signifikansi terhadap variabel terikat.

$$H_a : b_1 = b_2 \neq 0$$

Dapat diartikan bahwa variabel independent yaitu terdiri dari stress kerja (X1) motivasi kerja (X2) secara Bersama-sama berpengaruh positif signifikansi terhadap variabel terikat.

Nilai Fhitung akan dibandingkan dengan nilai Ftabel Kriteria dalam pengambilan keputusan sebagai berikut:

- H₀ ditolak apabila Fhitung < Ftabel pada a = 5%
- H_a diterima apabila Fhitung > Ftabel pada a = 5%

Untuk menentukan nilai kritis Ftabel menggunakan rumus seperti ini:

Keterangan:

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah responden

df = F (k;n-k-1)

$$df = F (2;53-2-1)$$

$$df = F (2;50)$$

$$F_{tabel} = 3,182$$

Jadi F tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 3,182. Dengan tingkat kesalahan sebesar 5% (0,05) dan jumlah sampel sebanyak 53 orang.

Uji F dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai actual (goodness of fit) dan dilakukan untuk mengetahui apakah model yang digunakan telah cocok atau tidak. Hasil uji F dapat dilihat berdasarkan tabel 1.10 berikut ini :

Tabel 1.10
Uji F
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410.904	2	205.452	31.225	.000 ^a
	Residual	328.983	50	6.580		
	Total	739.887	52			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah SPSS tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.10 di atas maka dapat diartikan bahwa nilai Fhitung sebesar 31.225 dengan nilai sig 0,000 maka diperoleh Fhitung 31.225 > Ftabel 3,182 dengan nilai sig 0,000 < alpha 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan data tersebut, bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen stress kerja (X1) Motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Banua Alam Semesta

b. Uji t (Parsial)

Pada penelitian ini, uji t bertujuan untuk menunjukkan bagaimana pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependennya, model hipotesis yang digunakan dalam uji t ini adalah:

- Ho ditolak jika thitung < t tabel pada a = 5%

- Ha diterima jika thitung > t tabel pada a = 5%
- Ho ditolak jika sig < 0,05
- Ha diterima jika sig > 0,05

Pengujian ini untuk menunjukkan seberapa jauh atau tingkat pengaruh antar variabel independen stress kerja (X1) motivasi kerja (X2) terhadap variabel independen kinerja karyawan (Y) secara parsial.

Untuk menentukan nilai t_{tabel} sebagai berikut:

Keterangan:

a = taraf signifikansi

n = jumlah responden

k = variabel bebas

t_{tabel} = t (a/2 ; n-k-1)

t_{tabel} = t (0,05/2 ; (53-4-1)

t_{tabel} = t (0,025 ; 48)

t_{tabel} = 2,01063 / 2,01

Sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,01063 dibulatkan 2,01 berikut ialah hasil olah data perhitungan thitung menggunakan program SPSS yaitu:

Tabel 1.11
Uji t
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.322	3.579		5.678	.000
	Stres Kerja	-.353	.092	-.425	-3.842	.000
	Motivasi Kerja	.415	.107	.430	3.888	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah SPSS tahun 2021

Menurut Sugiyono (2019:97) hasil thitung adalah mutlak, jadi tidak dilihat positif (+) atau negatifnya (-).

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa :

1) Variabel stress kerja

Variabel berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel stress kerja menunjukkan nilai thitung > ttabel yaitu sebesar 3.842 > 2,01063. Jadi dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak dengan nilai signifikansi 0,000 lebih

kecil dari 0,05 sehingga terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2). Variabel motivasi kerja

Variabel berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja menunjukkan nilai thitung > ttabel yaitu sebesar 3.888 > 2,01063. Jadi dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (Uji *adjust R square*)

Dalam uji koefisien determinasi (R^2) digunakan mengetahui pengaruh seberapa kemampuan model untuk menerangkan variasi dependen. Nilai R^2 yang mendekati nilai 1 dinyatakan variabel independen (bebas) membagikan mencapai seluruh informasi yang diperlukan memprediksi variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini koefisien determinasi ialah nilai *Adjusted R square*, karena lebih bisa dipercaya dalam mengevaluasi model regresi.

Tabel 1.12
Uji *adjust R square*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.538	2.565

^a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja

Sumber : Data primer diolah SPSS tahun 2021

Dari tabel 1.12 diketahui seluruh nilai *adjust R square* ialah 0,555 Yang berarti seluruh variabel independen yaitu stress kerja dan motivasi kerja mempunyai kontribusi secara bersamaan sebesar 55,5% terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan nilai 44,5% ialah sisa yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

a) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan mengambil judul “Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Banua Alam Semesta” yang berlokasi di Banjarmasin adapun pada penelitian ini berjumlah 53 orang. Teknik dalam pengambilan sampel menggunakan teknik jenuh, serta menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode regresi linear berganda dan menggunakan software SPSS didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Stress kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan terbukti dengan hasil yang ditunjukkan setelah peneliti melakukan pengujian dengan menggunakan SPSS. Di dapat hasil nilai bahwa nilai dari Fhitung 31.225 > F table 3,186.
- 2) Stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan terbukti dengan hasil yang ditunjukkan setelah peneliti melakukan pengujian dengan menggunakan SPSS. Di dapat hasil nilai bahwa nilai dari t hitung > t tabel yang mana nilai nya adalah t hitung -3.842 > t tabel (2,01063)
- 3) Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan terbukti dengan hasil yang ditunjukkan setelah peneliti melakukan pengujian dengan menggunakan SPSS. Di dapat hasil nilai bahwa nilai dari Thitung > Ttabel yang mana nilai nya adalah t hitung -3.888 > t tabel (2,01063).

b) Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

- 1) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menerapkan metode survei melalui kuesioner dengan ditambahkan teknik wawancara secara langsung, agar data dari responden akan lebih menggambarkan kondisi yang sesungguhnya.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih luas lagi dari seluruh perusahaan yang menggunakan jasa angkut barang yang berada di Banjarmasin sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi secara luas.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafra, Pekanbaru
- Gibson, *et al.* 2009. *Organizational: Behavior, Sructure, Processes*, New York: The McGraw Hill Companies, Inc
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko. 2014. *Kiat-kiat Melejitkan Karir Bagi Karyawan Profesional*. Bandung: Kaifa Press
- Hasibuan, SP. Melayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, Frederick. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed
- Kuncoro, Mudrajat. coro, Mudrajat. 2007. *Metode Kuantitatif, Teori, dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. UPPSTIM YKPN. Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Marjuni, Sukmawati. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 1. Makassar: Sah Media
- Puspitasari, A., Adjie, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1).
- Robbins, Stephen P.2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Molan Benyamin Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P.2016. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Molan Benyamin Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Rivai, Veithzal. Dan Sagala, E.J. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Santoso, Slamet. 2013. Statistika Ekonomi Plus Apikasi SPSS. Ponoego: Umpo Press
- Siagian Sondang P., 2007. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2013. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT. Refika aditama Anggota Ikapi.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta CV.
- Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. Dasar-dasar Manajemen, (Terje: G.A Ticoalu), CV. Alfabeta,Bandung