



Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dealer

Indah Sari Liza Lubis*

Universitas Tjut Nyak Dhien Medan, Indonesia

ABSTRACT

The aim of this article is to investigate the influence of work stress on employee motivation at CV. Aneka Teknik in Binjai city, to examine the impact of motivation on employee performance at CV. Aneka Teknik in Binjai city, and to explore the combined influence of work stress and motivation on employee performance at CV. Aneka Teknik in Binjai city. This research adopts a quantitative approach. The population consists of 25 (twenty-five) permanent employees at CV. ANEKA TEKNIK Binjai, and the researcher distributed questionnaires to all of them to gather data for analysis. The data obtained are numerical and are used to analyze the relationships between variables. Based on the partial analysis, the independent variable of Work Stress (X2) has a significant negative influence on the dependent variable of Employee Performance (Y) at CV. Aneka Teknik Binjai. However, based on the simultaneous analysis, the independent variable of Motivation (X1) does not have a significant influence on the dependent variable of Employee Performance (Y) at CV. Aneka Teknik. Nonetheless, the simultaneous analysis reveals that the independent variable of Work Stress (X2) has a significant influence on the dependent variable of Employee Performance (Y) at CV. Aneka Teknik Binjai.

ARTICLE HISTORY

Submitted 20 Oktober 2021
Revised 10 November 2021
Accepted 27 November 2021

KEYWORDS

Motivation; work stress; employee performance

CITATION (APA 6th Edition)

Lubis, I., S., L. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dealer. *Keguruan: Jurnal Penelitian, Pemikiran dan Pengabdian*. 8(2), 41-50.

*CORRESPONDANCE AUTHOR

Indah99_psycho@yahoo.com

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, perkembangan teknologi dan sektor ekonomi yang pesat telah membawa dampak signifikan pada dunia usaha dan pertumbuhan bisnis di Indonesia. Dengan semakin tumbuhnya dan berkembangnya dunia usaha, perusahaan-perusahaan di berbagai sektor berlomba-lomba untuk mencapai kesuksesan dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Di tengah persaingan yang ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan kinerja agar dapat bersaing dan bertahan di pasar yang semakin kompetitif.

Dalam mencapai tujuan tersebut, salah satu faktor kunci yang paling penting adalah sumber daya manusia atau karyawan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam menggerakkan setiap kegiatan perusahaan, sehingga kualitas dan kinerja karyawan memiliki dampak yang besar terhadap kesuksesan perusahaan. Dalam menghadapi tantangan persaingan dan tuntutan pasar yang terus berkembang, perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas, produktif, dan mampu bekerja sesuai standar yang dibutuhkan.

Salah satu perusahaan yang mengalami dampak dari perkembangan bisnis dan persaingan yang ketat adalah CV. Aneka Teknik, seorang dealer Honda yang populer di Binjai. Sebagai dealer resmi Honda, CV. Aneka Teknik berada di bawah naungan PT. Indako Trading CO, yang menjadi Main dealer sepeda motor Honda untuk daerah Sumatera Utara. Dalam menjalankan operasionalnya, CV. Aneka Teknik menghadapi berbagai tantangan, seperti meningkatkan penjualan, memperbaiki pelayanan kepada pelanggan, dan meningkatkan produktivitas agar dapat bersaing di pasar otomotif yang kompetitif. Namun, di balik upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, terdapat berbagai tekanan dan stres kerja yang dialami oleh karyawan CV. Aneka Teknik. Tingginya target penjualan, persaingan antar perusahaan, masalah keluarga, dan kesulitan dalam menghadapi pelanggan merupakan beberapa faktor yang dapat menyebabkan



stres kerja pada karyawan. Stres kerja yang tidak terkendali dapat berdampak negatif pada motivasi kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat terpengaruh.

Dalam konteks inilah pentingnya untuk memahami pengaruh stres kerja terhadap motivasi karyawan dan dampaknya pada kinerja karyawan di dealer CV. Aneka Teknik. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi dan strategi yang efektif dalam mengatasi stres kerja dan meningkatkan motivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan keberhasilan perusahaan. Dengan memperhatikan permasalahan di atas, peneliti ingin mengkaji lebih lanjut mengenai pengaruh stres kerja terhadap motivasi karyawan dan dampaknya pada kinerja karyawan dealer CV. Aneka Teknik. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami dinamika hubungan antara stres kerja, motivasi, dan kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode survei digunakan untuk mengambil sampel dari populasi yang ada (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah 25 karyawan CV. Aneka Teknik Binjai. Pelaksanaan survei dilakukan pada bulan September 2020. Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu:

1. Motivasi kerja: Suatu dorongan psikologis kepada seseorang yang menentukan arah perilaku, tingkat usaha, dan kegigihan dalam bekerja.
2. Stress kerja: Kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal.
3. Kinerja karyawan: Hasil kerja yang didapatkan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Instrumen Penelitian:

Data akan dikumpulkan menggunakan kuesioner yang berisi 30 pertanyaan terbagi menjadi 10 pertanyaan untuk setiap variabel. Setiap pertanyaan akan dijawab menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban dari 1 hingga 5. Data yang terkumpul akan diolah menggunakan analisis kuantitatif dengan alat analisis berupa regresi berganda. Sebelumnya, dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan kualitas data yang diperoleh. Berdasarkan hasil uji validitas, semua pertanyaan dari variabel motivasi, stress kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Kemudian, setelah melakukan uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach Alpha, didapatkan nilai reliabilitas yang baik untuk setiap variabel (di atas 0,6). Selanjutnya, akan dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel motivasi dan stress kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil analisis akan menghasilkan koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R²) untuk menilai tingkat hubungan antara variabel-variabel tersebut. Terakhir, untuk menguji hipotesis, akan dilakukan uji F (uji simultan) untuk melihat apakah variabel motivasi dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, akan dilakukan uji t (uji parsial) untuk melihat pengaruh variabel-variabel tersebut secara individual. Jika nilai signifikansi (sig) dari uji t kurang dari 0,05, maka dapat dikatakan variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian

Deskripsi Data

Jumlah kuesioner yang disebarkan peneliti kepada responden adalah sebanyak 25 (dua puluh lima) kuesioner yang ditujukan kepada 25 orang karyawan tetap pada CV. ANEKA TEKNIK Binjai. Setelah ditunggu selama 14 hari, kuesioner yang dikembalikan responden kepada peneliti berjumlah 25 kuesioner sehingga tidak ada kuesioner yang tidak dikembalikan oleh responden. Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dari 25 responden, maka diperoleh data tentang identitas responden penelitian dengan kategori jabatan Admin berjumlah 4 orang, *counterparts* berjumlah 1 orang, *delivery* man

berjumlah 2 orang, *forntdesk* berjumlah 2 orang, final *inspection* berjumlah 1 orang, kasir berjumlah 2 orang, mekanik berjumlah 7 orang, PDI Man berjumlah 1 orang, PIC CRM berjumlah 1 orang, sales counter berjumlah 3 orang dan service berjumlah 1 orang. Kategori pendidikan terakhir SMA berjumlah 24 orang, dan pendidikan terakhir SMP berjumlah 1 orang. Kategori masa kerja (tahun) 1 tahun berjumlah 2 orang, 2 tahun berjumlah 1 orang, 3 tahun berjumlah 4 orang, 4 tahun berjumlah 2 orang, 5 tahun berjumlah 5 orang, 7 tahun berjumlah 1 orang, 9 tahun berjumlah 2 orang, 13 tahun berjumlah 2 orang, 15 tahun berjumlah 1 orang, 17 tahun berjumlah 1 orang, 18 tahun berjumlah 1 orang, 21 tahun berjumlah 1 orang, dan 31 tahun berjumlah 2 orang.

Deskripsi Variabel Penelitian

Sebelum membahas pembuktian hipotesis, secara deskriptif akan dijelaskan mengenai kondisi masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis deskriptif dari data yang diambil untuk penelitian ini adalah menggunakan 25 data pengamatan. Deskripsi variabel dalam statistik deskriptif yang digunakan pada penelitian ini meliputi nilai minimum, maksimum, sum, mean dan standar deviasi dari satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan dua variabel independen yaitu motivasi dan stres kerja. Statistik deskriptif berkaitan dengan pengumpulan dan peringkat data. Statistik deskriptif menggambarkan karakter sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Distribusi statistik deskriptif untuk masing-masing variabel terdapat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	S u m	Mean	Std. Deviation	
MOTVIASI	2 5	24	35	77 6	31,04	2,731	
STRESS KERJA	2 5	16	37	68 6	27,44	5,213	
KINERJA KARYAWAN	2 5	28	37	80 5	32,20	2,041	
Valid N (listwise)	2 5						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa selama periode pengamatan, variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 32,20 dengan standar deviasi 2,041. Variabel motivasi menunjukkan nilai rata-rata sebesar 31,04 dengan standar deviasi 2,731. Dan variabel stres kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 27,44 dengan standar deviasi 5,213.

Tabel Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja karyawan)

ALTERNATIF JAWABAN										
No Per	STS		TS		S		SS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	8	32	17	32	25	100
2	0	0	0	0	22	88	3	12	25	100
3	0	0	0	0	21	84	4	16	25	100
4	0	0	2	8	18	72	5	20	25	100
5	0	0	3	12	12	48	10	40	25	100
6	0	0	5	20	14	56	6	24	25	100
7	0	0	3	12	10	40	12	48	25	100
8	2	8	8	32	11	44	4	16	25	100
9	0	0	0	0	11	44	14	56	25	100
10	0	0	5	20	10	40	10	40	25	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS yang diolah peneliti kembali

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden pada butir pertanyaan 1, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 0 %.
2. Jawaban responden pada butir pertanyaan 2, responden menjawab setuju sebesar 60%.
3. Jawaban responden pada butir pertanyaan 3, responden menjawab setuju sebesar 36%.
4. Jawaban responden pada butir pertanyaan 4, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 48%.
5. Jawaban responden pada butir pertanyaan 5, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 76%.
6. Jawaban responden pada butir pertanyaan 6, responden menjawab setuju sebesar 28%.
7. Jawaban responden pada butir pertanyaan 7, responden menjawab setuju sebesar 48%.
8. Jawaban responden pada butir pertanyaan 8, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 68%.
9. Jawaban responden pada butir pertanyaan 9, responden menjawab setuju sebesar 56%.
10. Jawaban responden pada butir pertanyaan 10, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 64%.

Tabel Skor Angket untuk Variabel X2 (Stress Kerja)

ALTERNATIF JAWABAN										
No Per	STS		TS		S		SS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	4	5	20	8	32	11	44	25	100
2			7	28	13	52	5	20	25	100
3	1	4	2	8	16	64	6	24	25	100
4	8	32	11	44	4	16	2	8	25	100
5	2	8	9	36	13	52	1	4	25	100
6	3	12	3	12	14	56	5	20	25	100
7	2	8	3	12	17	68	3	12	25	100
8	2	8	9	36	12	48	2	8	25	100
9	1	4	5	20	14	56	5	20	25	100
10	3	12	9	36	8	32	5	20	25	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS yang diolah peneliti kembali

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden pada butir pertanyaan 1, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 32 %.
2. Jawaban responden pada butir pertanyaan 2, responden menjawab setuju sebesar 52%.
3. Jawaban responden pada butir pertanyaan 3, responden menjawab setuju sebesar 64%
4. Jawaban responden pada butir pertanyaan 4, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 16%.
5. Jawaban responden pada butir pertanyaan 5, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 52%.
6. Jawaban responden pada butir pertanyaan 6, responden menjawab setuju sebesar 56%.
7. Jawaban responden pada butir pertanyaan 7, responden menjawab setuju sebesar 68%.
8. Jawaban responden pada butir pertanyaan 8, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 48%.
9. Jawaban responden pada butir pertanyaan 9, responden menjawab setuju sebesar 56%.
10. Jawaban responden pada butir pertanyaan 9, responden menjawab setuju sebesar 32%.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi linear berganda maka digunakan bentuk persamaan yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

maka,

$$Y = 35,559 + 0,050 X_1 - 0,178X_2 + e$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 35,559 artinya jika Motivasi (X1) dan Stres Kerja (X2) dalam model diasumsikan sama dengan 0, maka Kinerja Karyawan (Y) sama dengan 35,559. Nilai koefisien regresi variabel X1 bernilai positif yaitu 0,050 berarti bahwa setiap peningkatan Motivasi (X1) sebesar 1%, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan(Y) sebesar 0,050 atau 05,0%. Nilai koefisien regresi variabel X2 bernilai negatif yaitu -0,178 berarti bahwa setiap peningkatan Stres Kerja(X2) sebesar 1%, maka akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,178 atau 17,8%.

a. Koefisien korelasi (R)

Correlations				
		totalY	totalX2	totalX1
totalY	Pearson	1	-.459*	0,088
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)		0,021	0,675
	N	25	25	25
totalX2	Pearson	-.459*	1	-0,048
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	0,021		0,819
	N	25	25	25
totalX1	Pearson	0,088	-0,048	1
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	0,675	0,819	
	N	25	25	25
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2- tailed)				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada table 4.7 di atas menginterpretasikan bahwa besarnya koefisien korelasi variable motivasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah 0,088 sehingga dikategorikan memiliki tingkat korelasi rendah. Dan koefisien korelasi variable motivasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah 0,459 sehingga dikategorikan memiliki tingkat korelasi rendah.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.8 Koefisien korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.464 ^a	0,215	0,144	1,889
a. Predictors: (Constant), totalX2, totalX1				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS.

Dari output di atas, didapatkan nilai Adjust R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,144 yang artinya pengaruh variable independen (X) terhadap variable dependen (Y) sebesar 14,4 %.

Pengujian Hipotesis

a. Hasil uji F

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika p-value (pada kolom sig.) lebih kecil dari level of significant yang ditentukan (sebesar 5%), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$, dan $df_2 = n - k$, yaitu $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 25 - 3 = 22$, sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,44. Sedangkan hasil uji F dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel Hasil Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.194	2	43.097	5.143	.015 ^b
	Residual	184.366	22	8.380		
	Total	270.560	24			

a. Dependent Variable: SCORE_Y

b. Predictors: (Constant), SCORE_X1, SCORE_X2

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada tabel di atas terlihat bahwa besaran nilai F hitung (5,143) > dari F tabel (3,44) dengan tingkat signifikan sebesar $0,015 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa uji hipotesis H_0 diterima, sehingga dapat diketahui bahwa variabel independen Motivasi (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada CV. Aneka Teknik.

b. Hasil uji t

Hasil uji t menunjukkan variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, jika p-value (pada kolom sig.) lebih kecil dari level of significant yang ditentukan (sebesar 5%), atau t hitung (pada kolom t) lebih besar dari t tabel. t tabel dihitung dengan cara $df=n-k-1$, yaitu $df=25-3-1=21$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,714. Sedangkan hasil uji t dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	27.673	4.891		.000
	SCORE_X2	-.574	.183	-.576	.005
	SCORE_X1	.239	.156	.282	.139

a. Dependent Variable: SCORE_Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan analisis hasil uji t dari tabel 4.10 maka secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar (1,536 > t tabel 1,714). Dan nilai signifikansi 0,139 dari alpha 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan dan positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan
2. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar (-3,137 > t tabel -1,714). Dan nilai signifikansi 0,00 dari alpha 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan dan negatif antara stress kerja terhadap kinerja karyawan

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Aneka teknik, hal ini dapat diketahui pada tabel 4.10 dimana nilai t hitung sebesar 0,139 dari alpha 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,536 > t tabel 1,714). Hasil penelitian ini sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya bahwa menurut Mathis & Jackson motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis and Jackson, 2006). Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara- cara tertentu (Armstrong, 1988). Teori penelitian ini mengandung arti bahwa dengan diberikannya motivasi sangat

menstimulus para karyawan untuk dapat bekerja dengan penuh semangat dan kerja keras dan penuh gairah dan bertanggung jawab sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah untuk tercapai dan pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Maka dari uraian teori penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa berpengaruh antara variabel independen Motivasi (X1) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada CV. Aneka Teknik

Hasil penelitian Jufrizen menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin karyawan. Dan hasil penelitian Jufrizen menunjukkan bahwa motivasi kerja me moderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan oleh karena itu motivasi kerja bukan variabel *moderating* (Jufrizen and Hadi, 2021). Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen Motivasi (X1) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,536 > 1,1714$). Hasil penelitian lain dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya oleh Manulang dalam bukunya yang berjudul manajemen personalia mengungkapkan bahwa motivasi merupakan kegiatan memberikan dorongan kepada diri seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki yang akan mendorong seseorang untuk mencapai tujuan. Teori penelitian ini mengandung arti bahwa Motivasi merupakan sebuah dorongan kepada individu karyawan agar memiliki semangat dalam melaksanakan suatu tindakan dalam pekerjaan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sehingga terwujudnya tujuan perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan (Manullang and Manullang, 2001). Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen Motivasi (X1) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Aneka Teknik berpengaruh antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Pengujian secara parsial yang menunjukkan hasil Motivasi (X1) berpengaruh hal ini juga sejalan dengan realita yang terjadi di CV. Aneka Teknik dimana untuk meningkatkan kinerja diperlukan dukungan Motivasi karyawannya, CV. Aneka Teknik memberikan insentif berupa tunjangan kinerja, pengembangan kompetensi, dan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan penilaian kinerja yang dilakukan oleh internal perusahaan setiap bulannya secara transparan. Maka, pengujian secara parsial yang menunjukkan hasil Motivasi berpengaruh yang berarti apabila Motivasi (X1) meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) Pada CV. Aneka Teknik juga berpengaruh, hal tersebut dapat dijawab dan dibuktikan dengan beberapa pernyataan yang telah diuraikan diatas.

Pengaruh stres kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aneka Teknik, yang berarti apabila Stres Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan Pada CV. Aneka Teknik akan mengalami penurunan, hal ini dapat diketahui pada tabel 4.10 dimana nilai t_{hitung} sebesar ($-3,137 > t_{tabel} -1,1714$). Dan nilai signifikansi $0,025 < \alpha 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya oleh French, Rogers, & Cobb (1974) bahwa stres kerja merupakan ketidaksesuaian antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan dalam lingkungan kerja. Teori penelitian ini mengandung arti bahwa stres kerja adalah kondisi ketidakseimbangan antara kemampuan seorang karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel independen Stres Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada CV. Aneka Teknik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya oleh Handoko yang menyatakan Stres merupakan kondisi seseorang yang mengalami ketegangan karena ada suatu kondisi yang mempengaruhinya (Handoko, 2012). kondisi tersebut di dapat karena adanya tekanan dari diri seseorang atau di luar lingkungan seseorang, serta beban yang diterima seseorang. Maka, dari uraian teori penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel independen Stres Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada CV. Aneka Teknik. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya oleh Hasibuan yang menyatakan stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Teori penelitian ini mengandung arti bahwa karyawan yang mengalami stres kerja akan menjadi gugup dan merasakan kecemasan yang kronis sehingga mereka akan sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif dan hal ini akan berdampak kepada sulitnya pekerjaan yang dilaksanakan pegawai tersebut untuk selesai dengan baik dan tepat waktu sehingga menyebabkan turunnya

kinerja karyawan tersebut (Hasibuan, 2014). Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel independen Stres Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada CV. Aneka Teknik.

Pengujian secara parsial yang menunjukkan hasil Stres Kerja (X2) berpengaruh dan bersimbol negatif tersebut apabila dikaitkan dengan realita yang ada di CV. Aneka Teknik diperkirakan terjadi karena CV. Aneka Teknik berapa tahun terakhir memiliki kendala yang serius terkait stres kerja para karyawan hal ini dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang menurun kinerjanya dengan signifikan dan setelah dilakukan analisa lebih lanjut di dalam internal perusahaan ternyata ditemukan karyawan yang memiliki kinerja yang turun tersebut merasa tidak nyaman, gugup dan merasa cemas yang berlebihan yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang buruk dan adanya pemimpin perusahaan yang baru menyebabkan adanya kebijakan yang baru dalam kepemimpinannya. Untuk mengantisipasi hal tersebut CV. Aneka Teknik telah membuat kebijakan untuk meredam stres kerja yang dialami oleh beberapa karyawannya tersebut, diantaranya adalah dengan memperbaiki lingkungan kerja CV. Aneka Teknik telah memasang penambahan alat pendingin ruangan di ruang kerja karyawan sehingga diharapkan karyawan dapat berkerja dengan nyaman di lingkungan kerjanya. Selain itu Maka, pengujian secara parsial yang menunjukkan hasil Stres Kerja berpengaruh dan bersimbol negatif yang berarti apabila Stres Kerja (X2) meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) Pada CV. Aneka Teknik akan menurun, hal tersebut dapat dijawab dan dibuktikan dengan beberapa pernyataan yang telah diuraikan diatas.

Hal tersebut juga dikuatkan dengan hasil wawancara peneliti kepada narasumber yaitu pihak manajemen perusahaan yang mana pada keseluruhan jawaban narasumber tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dan bersimbol negatif antara variabel independen Stres Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada CV. Aneka Teknik dan hal ini semakin menguatkan bahwa apabila Stres Kerja (X2) meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) Pada CV. Aneka Teknik akan menurun.

Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel independen Motivasi (X1) secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada CV. Aneka Teknik. Dan variabel independen stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh negatif terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada CV. Aneka Teknik. hal ini dapat diketahui pada tabel 4.9 dimana besaran nilai nilai F hitung (5,143) dari F tabel (3,44) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian penelitian secara statistik melalui program SPSS ini juga sejalan dengan hasil wawancara peneliti kepada narasumber yaitu pihak manajemen perusahaan yang mana pada keseluruhan jawaban narasumber tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada CV. Aneka Teknik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh antara motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Aneka Teknik. Secara spesifik, berikut adalah kesimpulan dari penelitian tersebut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan:

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Aneka Teknik. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan semangat, gairah, dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan teori sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan dan berperilaku secara tertentu. Dalam konteks perusahaan, memberikan dukungan motivasi kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan:

Penelitian juga menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Aneka Teknik. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, kinerja mereka cenderung mengalami penurunan. Hasil ini sejalan dengan teori sebelumnya yang menyatakan bahwa stres kerja terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan. Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan ketegangan, kecemasan, dan mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi karyawan, yang akhirnya berdampak pada kinerja yang menurun.

3. Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan:

Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif secara signifikan, sementara stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Aneka Teknik. Hal ini berarti bahwa motivasi dan stres kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam konteks ini, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan faktor motivasi karyawan serta mengelola stres kerja yang dapat mengganggu kinerja agar tetap optimal.

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Aneka Teknik, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap motivasi karyawan, dengan memberikan insentif, pengembangan kompetensi, dan promosi jabatan. Selain itu, perusahaan juga harus mengelola stres kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan. Dengan demikian, diharapkan kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih baik.

REFERENSI

- Armstrong, M. (1988). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elek Media Komputindo.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, and Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1).
- Manullang, M., and Manullang, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Australia: Thomson.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D) Edisi ke-18*. Bandung: Alfa Beta.