

PENGARUH MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA SERTA STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AHSTI JEMBER



Oleh:

Jayanti
NIM 12.10.411.254

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. AHSTI Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, semangat kerja, stress kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 74 responden dengan teknik *sensus*, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel motivasi (0,455), semangat kerja (0,246) dan stress kerja (-0,383), semuanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil motivasi (0,002), semangat kerja (0,025) dan stress kerja (0,011), semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uji F diperoleh hasil motivasi, semangat kerja dan stress kerja, semuanya berpengaruh signifikan (0,000) secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji determinasi diperoleh 75,2% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, semangat kerja dan stress kerja, sedangkan sisanya sebesar 24,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Kata kunci: signifikan dan kinerja karyawan

ABSTRACT

This research is conducted to employees of AHSTI company at Jember. The aim from this research is to know the effect from motivation, work spirit, and work stress toward the employees job performance. In this research collected of data with observation, interview and questionnaire toward 74 respondents with censust technique. This is doing to know the perceptions from respondents about each variable. Data instrument test (Validity test, and reliability test), multiple linear regression analysis, classic assumption test (Normality test, Multicollinearity test, heteroskedasticity test), and hypothesis test (F test, t test, determination coefficient) will be used to analyze. From regression analysis, we know that motivation (0,455), work spirit (0,246), and work stress (-0,383) have the positive effect for the employees job performance. From t test resulting motivation (0,002), work spirit (0,025), and work stress (0,011), that mean all of three variables have significance influential toward employees job performance. From F test resulting motivation, work spirit, and work stress, that mean all of three variables have simultaneous significance influential (0,000) toward the employees job performance. Coefficient of determination analyze finding 75,2% from variation work productivity employees can explained by motivation, work spirit, and work stress and then 24,8 residual explained by another variabel from this research.

Key words: *significance and employees job performance*

2. Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan sumber daya manusianya sekalipun perusahaan tersebut mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih (Hasley, 2001).

Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan

baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan perusahaan dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi serta harus mengetahui, menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan (Hasley, 2001).

Berbagai bidang khususnya kehidupan berlembaga, sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Lembaga merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan batasan yang reatif, dapat diidentifikasi secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan

dipraktekan dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota suatu lembaga.

Menurut Berelson dan Steiner, dalam Sunyoto, (2013) adapun faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah motivasi, dimana motivasi adalah hal yang sangat berpengaruh terhadap perkembangan sumber daya manusia termasuk semangat kerja. Motivasi membicarakan tentang bagaimana mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas. Motivasi didefinisikan oleh Stanford dalam Mangkunegara (2006) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari Samampouw (2009) yang menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh simultan secara positif terhadap semangat kerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak lembaga (Budi dan Waridin, 2006). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standart lembaga dan mendukung tercapainya

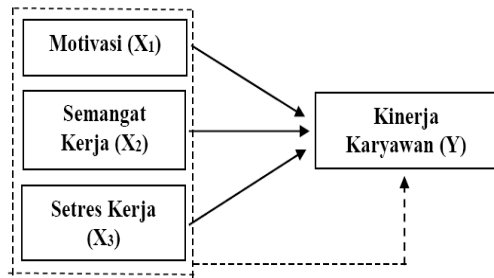
tujuan. Lembaga yang baik adalah lembaga yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Reza (2010) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah faktor motivasi, semangat kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia yang mengaktifkan sumberdaya serta mengarahkan perilaku manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006).

3. Metode Penelitian

Ada empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

- H1: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT ASHTI Jember.
- H2: Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT ASHTI Jember.
- H3: Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT ASHTI Jember.
- H4: Motivasi, semangat kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT ASHTI Jember.



Gambar 1: Kerangka Konsep Penelitian

Sumber: Dikembangkan Oleh Peneliti

Keterangan: - - - -> Simultan
 —————> Parsial

Populasi ialah sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai suatu sifat yang sama. Jadi populasi adalah jumlah keseluruhan dan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (Kuncoro, 2009). Berdasarkan pendapat ahli tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah populasi yang menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. AHSTI Jember. Mengingat penelitian hanya pada karyawan PT. AHSTI Jember yang tidak terlalu banyak, maka penelitian ini tidak perlu dilakukan pengambilan sampel. Seluruh karyawan di PT. AHSTI Jember yaitu sebanyak 74 orang akan dilibatkan sebagai responden penelitian ini sehingga penelitian ini dapat dikatakan penelitian dengan metode sensus.

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Analisis Regresi Linier Berganda
 Untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis

analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda (Ghozali, 2013:96).

- Uji F
 Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (serentak) terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013).
- Uji t
 Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (Ghozali, 2013).

4. Hasil Dan Pembahasan

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 22,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi
1	Konstanta	15,824
2	Motivasi (X ₁)	0,455
3	Semangat Kerja (X ₂)	0,246
4	Stress Kerja (X ₃)	-0,383

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 22.0

Berdasarkan tabel 1 yaitu hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 15,824 + 0,455 X_1 + 0,246 X_2 - 0,383 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi

X₂ = Semangat Kerja

X₃ = Stres Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta = 15,824 menunjukkan besaran kinerja karyawan 15,824 satuan pada saat motivasi, semangat kerja, dan stres kerja sama dengan nol.
2. $\beta_1 = 0,455$ artinya meningkatnya motivasi per 0,455 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila semangat kerja, dan stres kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. $\beta_2 = 0,246$ artinya meningkatnya semangat kerja per 0,246 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila motivasi, dan stres kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. $\beta_3 = - 0,383$ artinya meningkatnya stres kerja per 0,383 satuan akan menurunkan kinerja karyawan apabila motivasi, dan semangat kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, signifikansi lebih kecil dari batas signifikansi dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebagai kriteria penilaian

pengujian hipotesis. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2: Hasil Uji F

No	Kriteria	Keterangan
1	F hitung (59,730)	F tabel (2,7694) Signifikan
2	Nilai signifikansi (0,000)	Taraf signifikansi (0,05) Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 22.0

Berdasar tabel 2 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($59,730 > 2,7694$) maka motivasi, semangat kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan motivasi, semangat kerja, dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya (H_a diterima).

c. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi ($p-value$), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 3: Hasil Uji t

No	Variabel	Uji t		Keterangan
		Signifikansi Hitung	t hitung	
1	Motivasi	0,002	3,305	Signifikan
2	Semangat Kerja	0,025	2,298	Signifikan
3	Stress Kerja	0,011	2,625	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 22.0

Dari tabel 3, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji motivasi mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,002 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (3,305) > t_{tabel} (1,6725)$ yang berarti bahwa hipotesis motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik motivasi akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Hasil uji semangat kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,025 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,298) > t_{tabel} (1,6725)$ yang berarti bahwa hipotesis semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa semangat kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik semangat kerja akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Hasil uji stres kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,011 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,625) > t_{tabel} (1,6725)$ yang berarti bahwa hipotesis stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik stres kerja akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.

d. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari

masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan bekerja para karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup seperti makan dan minum. Ketika karyawan merasa aman atau tidak was-was terhadap lingkungan kerjanya mereka termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Disamping itu hubungan yang harmonis dengan rekan kerja juga menciptakan suasana yang nyaman sehingga mereka dapat berinteraksi dengan sesamanya. Sesuai dengan pendapat Roesyadi (2012:24) yang mengemukakan bahwa motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Tindow dkk (2014) yang menyatakan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Hal pertama yang harus dimiliki untuk bekerja adalah kemauan untuk bekerja. Ketika seorang karyawan sudah memiliki kemauan mereka akan berusaha agar pekerjaan yang diberikan kepadanya dapat

terselesaikan dengan baik. Ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan tidak mudah putus asa dan berusaha untuk menemukan jalan keluar untuk kesulitan tersebut. Jika sudah berani menghadapi kesulitan selanjutnya karyawan akan mempunyai rasa optimistis terhadap pekerjaan yang selanjutnya. Kinerja karyawan membutuhkan sifat optimis, kemauan yang kuat, tidak mudah putus asa dan ketekunan dalam berusaha. Sesuai dengan pendapat Hasley (2001), menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan – kegiatan dan usaha – usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang – orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu – satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar – besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Sangki dkk (2014), yang menyatakan ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Menghindari stress kerja dapat dilakukan dengan cara menghindari setiap kemungkinan hal yang dapat menimbulkan masalah. Pemberian tugas yang tergolong berat dan banyak secara kuantitas dapat disiasati dengan memandang tugas tersebut bukan sebagai beban melainkan sebagai tantangan yang harus segera diselesaikan. Menjaga hubungan yang harmonis dengan karyawan lain agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan diungkapkan pula oleh Anitawidanti (2010) stres ditentukan pula oleh ciri-ciri individu, sejauh mana melihat situasinya sebagai penuh stres. Reaksi-reaksi psikologis dan atau dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, dan nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan dan kecakapan (intelegeni, pendidikan, dan pelatihan) dengan kata lain faktor-faktor dalam individu berfungsi sebagai faktor pengubah antara rangsangan dari lingkungan yang merupakan pembangkit stres potensial dengan individu. Faktor pengubah ini yang menentukan bagaimana, dalam kenyataannya, individu bereaksi terhadap pembangkit stres potensial. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Nur (2013) dan Giovani dkk (2015), yang menyatakan ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu stres kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan Dan Saran

a. Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi, semangat kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi penelitian sejenis
Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan mengenai variabel penelitian yang terdapat pada PT ASTHY Jember pada khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambah variabel-variabel lain seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan lainnya. Selain itu juga disarankan untuk mencoba metode kualitatif dalam mendapatkan data dan informasi yang lebih akurat
2. Bagi PT ASTHY Jember
 - a. Hendaknya perusahaan dalam upaya menjaga kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada motivasi, semangat kerja, dan

stres kerja, sehingga dengan lebih memerhatikan motivasi, semangat kerja, dan stres kerja diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

- b. Adapun yang perlu diperhatikan oleh PT ASTHY Jember terkait hasil penelitian meliputi:
 - i. Memperhatikan gaji yang diberikan apakah sudah dapat memnuhi kebutuhan karyawannya
 - ii. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis
3. Bagi Almamater
Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan

DAFTAR PUSTAKA

- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: *JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198*
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa

- Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180
- Hasley. 2001. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian..* Gunung Agung. Jakarta
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Reza, Aditya, 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara, *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro*. Semarang.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa : Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sunyoto, Danang, 2013. *Perilaku Konsumen*, CAPS (Center of Academy Publishing Service), Yogyakarta.