

Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Garin Rinaldi*, Rini Lestari

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*garinrinaldi00@gmail.com, rinilestari.uts.uas@gmail.com

Abstract. Factors that can affect the level of success or achievement of a company's goals are the quality of good human resources, namely the workforce or employees who play an important role in carrying out company activities. The purpose of this study was to determine the effect of work stress and work motivation on employee performance. The method used in this study using is a verification method with a quantitative approach. Sources of data used in this study using primary data. Then the data collection technique used is a questionnaire. The population of this study were all employees of the Bandung City Environment and Hygiene Service with a sample of 50 people. The sampling technique used in this study is non-probability sampling with convenience sampling technique. Hypothesis testing in this study using multiple regression analysis. The result of hypothesis testing indicate that work stress affects the performance of employees of the Bandung City Environment and Hygiene Service, while work motivation affects the performance of employees of the Bandung City Environment and Hygiene Service.

Keywords: *Work Stress, Work Motivation, Employee Performance.*

Abstrak. Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan atau tercapainya tujuan suatu perusahaan salah satunya yaitu tenaga kerja atau karyawan yang memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Kemudian teknik pengumpulann data yang digunakan adalah kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Bandung dengan sampel 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability samplig dengan teknik convenience sampling. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Lingkunga Hidup dan Kebersihan Kota Bandung seddangkan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Bandung.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan sebagai penggerak roda suatu perusahaan, hal ini dapat diartikan bahwa SDM memiliki peranan yang sangat penting. Untuk menciptakan SDM yang berkualitas diperlukannya peningkatan kualitas SDM agar dapat meningkatkan kinerjanya. Jika setiap perusahaan mampu memaksimalkan SDM nya maka akan menciptakan keunggulan kompetitif dan peningkatan dalam kinerjanya sehingga dapat membantu terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Meskipun terdapat berbagai sumber daya dalam suatu perusahaan, satu – satunya faktor yang menunjukkan keunggulan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaannya (Mangkunegara, 2000).

Seperti saat ini dalam menghadapi masa globalisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Apabila individu dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan perusahaan ini ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Ketidcakapan manajemen dalam mengelola SDM bisa menyebabkan ketidakharmonisan hubungan karyawan dan manajemen perusahaan tersebut. Jika hal tersebut berlanjut akan berdampak pada turunnya motivasi kerja karyawan. Adapaun pencapaian suatu perusahaan dengan menghasilkan suatu kinerja yang maksimal dari setiap karyawannya, kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting karena dapat mendorong tercapainya tujuan suatu perusahaan (Moheriono, 2021).

Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan atau tercapainya tujuan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan.

Kinerja (performance) merupakan penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu organisasi (Moheriono, 2012). “Kinerja karyawan adalah hasil kerja (prestasi kerja) secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai diberikan kepadanya,” tulis Mangkunegara (2005:67). Simamora (2019) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab pada masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1999). Kinerja karyawan yang baik akan menciptakan hasil kerja yang baik sehingga perusahaan melakukan berbagai macam cara agar kualitas kinerja karyawannya mengalami peningkatan yang pesat (Muljani, 2002).

Pengukuran kinerja adalah penentuan efektivitas operasional secara berkala suatu organisasi, bagian dari organisasi dan personelnnya, berdasarkan tujuan, standar, dan kriteria yang telah diterima sebelumnya menurut (Mulyadi, 2001:415).

Fenomena yang terjadi di lapangan terkait masih rendahnya kinerja karyawan di Indonesia (Agus Satria, 2021) Kabiro Investigasi Manggala Garuda Putih (MGP) menyatakan bahwa dia merasa kecewa karena kasus penumpukan sampah yang terjadi di Kota Bandung akibat berhentinya sementara aktivitas pengelolaan sampah di Tempat Pembuangan Akhir (TPA). Awalnya dengan menanamkan satu harapan terkait adanya peralihan masalah kebersihan termasuk penanganan sampah dari PD Kebersihan kepada DLHK Kota Bandung Agus berharap penanganan sampah akan menjadi lebih baik, namun pada kenyataannya malah berbanding terbalik. Sejumlah pihak menilai kinerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kota Bandung mengecewakan. Penanganan sampah menjadi masalah yang amat serius karena berkaitan dengan lingkungan dan hajat hidup orang banyak.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyak

tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang muncul dari lingkungan kerja, lingkungan ekonomi yang kurang stabil akan mengakibatkan tekanan yang dimana nantinya akan menimbulkan kekhawatiran pada individu yang merasakannya. Dampak dari adanya kekhawatiran tersebut biasa disebut dengan stres. Stres yang dialami jika tidak diatasi dengan baik biasanya akan mengakibatkan individu tidak dapat berinteraksi secara positif dengan lingkungannya.

Stres atau biasa disebut dengan burnout secara umum biasa diartikan dengan kondisi tegang yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang karena secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani. Suatu pekerjaan bergantung pada kemampuan dan tingkat stres yang dialami oleh karyawan, untuk mencapai kinerja yang baik maka karyawan harus memiliki kemampuan mengendalikan stres yang dialaminya (Moorhead dan Griffin, 2013).

Sementara itu Mangkunegara (2008:54) menyatakan stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara simultan dan respon. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologi dan fisik yang berlebihan. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan – tuntutan dari pekerjaannya.

Selye dan Jaza Anil Chusna (2010) mengatakan bahwa terdapat dua jenis stres, yaitu eustres dan distres. Eustres yang berarti hasil dari respon stres yang sifatnya sehat, positif dan konstruktif (membangun). Ketika tubuh kita mampu mengendalikan stres yang dialami untuk melewati sebuah rintangan dan meningkatkan performa maka stres tersebut menjadi bersifat positif, sehat dan konstruktif (Walker.J, 2002). Sedangkan distres merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat negatif dan destruktif (merusak), ketika individu mengalami distres maka cenderung akan melakukan hal yang berlebihan dan tidak dapat berinteraksi secara maksimal (Walker.J, 2002).

Selain itu, terdapat fenomena yang berkaitan dengan stres. Berdasarkan survei sederhana yang dilakukan CNNIndonesia.com melalui media sosial yang menyebutkan bahwa sebesar 77,3% orang mengalami burnout. Berbagai pengaruh yang dapat menyebabkan terjadinya stres, seperti halnya menurut hasil survei tersebut dari 77,3% sebesar 46,7% dikarenakan keharusan siap siaga selama 24 jam untuk bekerja, sekitar 38,7% karena banyaknya pekerjaan, dan 14,6% karena rapat yang terus datang bergantian menjadi penyebab terjadinya burnout.

Kemudian pendapat tersebut diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Munawar Kader (2017) dengan hasil membuktikan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan Ruslinda (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya oleh Fani Pratama (2018) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Arlinda Mayasari (2018) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dapat menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya pemberian motivasi maka para karyawan akan tetap semangat dalam melaksanakan pekerjaan dan meningkatkan kinerjanya sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dilakukan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya (Buhler, 2004:191). Semakin kuat motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya. Pada dasarnya perusahaan ingin meraih kinerja yang baik dan optimal, maka dari itu perusahaan harus memberikan motivasi kerja pada karyawannya (Rivai, 2006).

Motivasi kerja pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dilakukan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan (Buhler, 2004:191). Semakin kuat motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Pada dasarnya apabila organisasi ingin meraih kinerja yang baik dan optimal, maka organisasi harus memberikan motivasi kerja pada karyawannya (Rivai, 2006).

Dalam kasus lainnya terdapat tenaga kerja kesehatan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya karena mengalami lelah mental, beban kerja yang dirasa berat serta insentif yang dijanjikan pemerintah belum diberikan. Ketua Dokter Indonesia Bersatu (Eva Sri Diana, 2021) mengatakan jika merasa lelah mental maka bisa berpengaruh terhadap hilangnya rasa percaya diri dan tidak adanya motivasi dalam jangka waktu yang panjang.

Kemudian pendapat tersebut diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Merrizah (2014) yang menyimpulkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Narmodo dan Wadji (2013) menyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Maizar (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan Andriani (2018) menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ada tiga teknik dalam meningkatkan kinerja seseorang yaitu dengan meningkatkan kinerja seseorang dalam memperbaiki kemampuan (Ability), meningkatkan motivasi (Motivation), dan memberikan kesempatan untuk berkembang. Dari ketiga faktor tersebut yang mempengaruhi kinerja seseorang faktor motivasi lebih dominan daripada kedua faktor lainnya yaitu kemampuan dan kesempatan (Robbins & Judge, 2016).

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Bandung yang berjumlah 50 orang.

Jumlah sampel penelitian yang diperoleh dengan menggunakan pendekatan sampling yaitu non-probability sampling dengan jenis convenience sampling adalah 50 karyawan. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terkait Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Bandung diperoleh hasil bahwa Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut didukung oleh hasil berdasarkan dari perhitungan Uji (t) yaitu menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena koefisien determinasi menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki nilai R Square sebesar 0,705. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki dampak sebesar 70,5 persen.

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden, skor stres kerja adalah 1.700 yang termasuk kedalam kategori "Sangat Baik". Artinya setiap perubahan variabel stres kerja meningkatkan kinerja karyawan sebesar 5,889, sesuai dengan hasil penelitian regresi sebesar 5,889.

Selain itu, didukung juga oleh salah satu indikator dari stres kerja yang mendapatkan skor 231 yaitu karyawan terhindar dari stres kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terasa adil dan wajar sehingga kurangnya tekanan yang dirasakan dalam bekerja. Meskipun begitu, masih adanya kelemahan jika dilihat dari skor terendah yang didapat dari salah satu indikator dengan skor 155 yang dimana karyawan sering berada dalam keadaan tidak sehat dan hal tersebut masih harus diperbaiki.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Riandy (2016) dan Tri Wartono (2017), dalam hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil dari penelitian yang dilakukan dengan Uji (t) dan juga sesuai dengan jawaban responden pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Bandung menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara stres kerja

terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan pengujian hipotesis tentang dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mendukung pernyataan ini, didukung hasil Uji (t) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan serta menunjukkan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,008, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki efek R Square sebesar 0,295, hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak sebesar 29,5 persen.

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden, skor motivasi kerja adalah 1.819 yang termasuk kedalam kategori “Sangat Baik”. Artinya setiap perubahan variabel motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan sebesar 3,505.

Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Bandung sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut pun didukung juga oleh salah satu indikator yang mendapatkan skor 231 yaitu Bapak/Ibu termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi. Meskipun begitu masih adanya kelemahan jika dilihat pada indikator yang memiliki skor terendah 223 yang dimana pimpinan masih kurang dalam memperhatikan pekerjaan para karyawannya.

Variabel motivasi ini merupakan salah satu faktor yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Bandung dikarenakan pemberian motivasi yang dirasakan oleh karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Pemberian motivasi yang dilakukan dengan baik dan benar oleh perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Maizar (2017), dalam hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Bandung), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Bandung, karena dengan adanya stres kerja yang ringan ataupun dalam tingkat tertentu dapat mengakibatkan suatu efek yang positif sehingga adanya peningkatan dalam kinerja karyawan pada perusahaan. Namun disamping itu tidak menutup kemungkinan adanya kelemahan yang terjadi jika dilihat dari salah satu indikator dari dimensi Stres Kerja pada karyawan yang berarti karyawan masih sering berada dalam lingkungan yang tidak sehat dan hal tersebut masih harus dibenahi.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Bandung. Dengan adanya pemberian motivasi yang baik dan benar oleh perusahaan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Meskipun sudah baik dan benar tetapi masih adanya kelemahan jika dilihat dari salah satu indikator dari dimensi Motivasi Kerja yang berarti pimpinan kantor masih kurang dalam mengawasi dan memperhatikan pekerjaan para karyawannya.

Acknowledge

Dalam menyelesaikan penelitian ini, atas kesempatan yang ada penulis mengucapkan banyak terimakasih terhadap pihak – pihak yang sudah memberikan dukungan, bantuan, dan upaya untuk mendorong dan mendukung penulis untuk menyelesaikan penelitiannya ini sehingga selesai tepat pada waktunya. Penulis menyampaikan rasa syukur dan terimakasih yang sebesar – besarnya untuk dosen pembimbing Ibu Dr. Rini Lestari, S.E., .Si., Ak, CA yang sudah menyisihkan waktunya, tenaga serta ilmunya guna memberikan saran dan motivasi kepada penulis.

Daftar Pustaka

- [1] Buhler, P. (2004). *Alpha Teach Yourself Management Skills*. Jakarta: Prenada.
- [2] Maizar, J. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Pasaman Barat. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, 6 no 5.
- [3] Mangkunegara, A. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Repika Aditama.
- [4] Mangkunegara, P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [5] Moorhead, & G. (2013). *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [6] Mulyadi. (2001). *Akuntansi Manajemen, Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, edisi ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- [7] Riandy. (2016). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, Universitas Mulawarman.
- [8] Rivai, S. (20016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Manusia : dari Teori Ke Praktik Edisi Pertama*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [9] Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi (12th ed)*. Jakarta: Salemba Empat.
- [10] Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- [11] Walker, J. (2002). *Teens In Distress Series Adolescent Stress and Depression*. Minnesota University.
- [12] Wartono, T. (n.d.). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4 no 2.
- [13] Suci Laswati, Irma. 2021. Pengaruh Proses Pengendalian Manajemen dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial, *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(1).