

Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam *Issue Covid-19*

Riyadh Fahrudin Muamar*, Sri Suwarsi

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

*riyadhfahrudin@gmail.com, dr.srisuwasri@gmail.com

Abstract. During the Covid-19 period, employees entered a period of stress as a result of the pandemic which caused stress and caused employees to experience psychological disorders, because this certainly disturbed them psychologically and mentally and of course required motivation to grow self-confidence which would have an impact on employee performance later. This study aims to determine work motivation and work stress partially and simultaneously on employee performance at PT. Aldep Nusa Prasasti. The problem found in this study was that some employees complained as a result of the lack of comfort with the new policies made by the company during the Covid-19 period, some employees felt fear of being exposed due to Covid-19 while working which caused the office to be temporarily closed due to the Covid-19 case. 19 which is getting higher, and employees do not receive wages/salary on time or rather delay in receiving salary. The research used is descriptive analysis and verification methods by operating the calculations using the SPSS 25.0 program. This study uses the variables Work Motivation, Work Stress and Employee Performance. The data collected and examined were obtained through observation, questionnaires, literature studies and interviews. This research uses saturation sampling technique. The number of respondents from PT Aldep Nusa Prasasti is 41 people. Work Motivation and Work Stress have a partially significant effect on Employee Performance. Then Work Motivation and Work Stress simultaneously have a significant effect on Employee Performance at PT. Aldep Nusa Prasasti (ANP).

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

Abstrak. Pada masa Covid-19 ini karyawan memasuki masa stres akibat dari pandemi yang menyebabkan stres hingga membuat karyawan mengalami gangguan psikologis, karena hal tersebut tentunya mengganggu psikis hingga mental dan tentu membutuhkan motivasi untuk menumbuhkan rasa percaya diri yang akan berdampak pada kinerja karyawan nantinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Motivasi Kerja dan Stres Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aldep Nusa Prasasti. Masalah yang ditemukan pada penelitian ini yaitu mengeluhnya sebagian karyawan akibat dari kurangnya kenyamanan atas kebijakan baru yang dibuat oleh perusahaan ketika masa Covid-19, beberapa karyawan merasakan ketakutan terpapar dikarenakan Covid-19 ini pada saat bekerja yang menyebabkan kantor ditutup sementara akibat dari kasus Covid-19 yg semakin tinggi, dan karyawan tidak menerima upah/gaji pada tepat waktu atau lebih tepatnya diundur dalam penerimaan gaji. Penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode analisis deskriptif dan verifikatif dengan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 25.0. Penelitian ini menggunakan variabel Motivasi Kerja, Stres kerja dan Kinerja Karyawan. Data yang dikumpulkan dan diteliti ini diperoleh melalui observasi, kuesioner, studi pustaka, dan wawancara. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Jumlah responden PT Aldep Nusa Prasasti ini berjumlah 41 orang. Motivasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian Motivasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Aldep Nusa Prasasti (ANP).

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

A. Pendahuluan

Pada masa pandemi Covid-19 seperti saat ini perusahaan perusahaan mulai bersaing untuk meningkatkan berbagai faktor keberhasilan untuk kemajuan perusahaan tersebut dan setidaknya dapat bertahan di masa pandemi sekarang ini. Maka dari itu sebagian perusahaan menuntut karyawannya untuk lebih terampil agar mampu bersaing dan mampu bertahan. Perusahaan berlomba-lomba untuk menyeleksi dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Karena sumber daya manusia merupakan faktor yang berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan agar tetap dapat bertahan dan bersaing untuk keberhasilan mencapai dan mempertahankan tujuannya. PT. Aldep Nusa Prasasi di Jl.

H. Marjuki No. 12 – D, Jakbar 11530 adalah salah satu perusahaan di Indonesia yg terkena dampak pandemi Covid-19, dikarenakan pandemi ini yg menyebabkan para karyawan lapangan maupun kantor yg bekerja menjadi mengeluh dalam melaksanakan pekerjaannya karena merasa kurang nyaman dengan kebijakan atau aturan yg dibuat ketika adanya pandemi Covid-19 yang sedang berlangsung hingga saat ini. Banyaknya mental yang perlu dibangun oleh para pegawai, maka dibutuhkan motivasi yang buat agar pegawai bersemangat untuk bekerja. Dalam hal tersebut, perlu faktor eksternal yang berkaitan dengan motivasi kerja yang mendukung seperti kompensasi, promosi, kenaikan gaji, situasi yang kondusif, kebijakan dan hubungan interpersonal yang baik (Debora et al., 2020).

Menurut Sunyoto (2015:216) stress adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Selanjutnya, stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai 2004:108). Menurut Robbins (2008:368) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Begitu halnya dengan PT. Aldep Nusa Prasasi yg berada Jl. H. Marjuki No.12 – D, Jakbar 11530, yg berharap dengan kinerja karyawan yg tinggi meskipun berdampingan dengan pandemi Covid-19 yg masih berlangsung hingga sekarang ini. Perusahaan ini merupakan perusahaan yg melaksanakan khusus untuk menangani proyek-proyek jasa konstruksi bangunan gedung tinggi dan interior gedung maupun bangunan lainnya. PT. Aldep Nusa Prasasi ini berada atau bertepatan di Jl. H. Marjuki No. 12 – D, Jakbar 11530.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui Motivasi Kerja karyawan dalam Issue Covid-19 pada PT. Aldep Nusa Prasasti.
2. Untuk mengetahui Stres Kerja karyawan dalam Issue Covid-19 pada PT. Aldep Nusa Prasasti.
3. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan dalam Issue Covid-19 pada PT. Aldep Nusa Prasasti.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Issue Covid-19 pada PT. Aldep Nusa Prasasti.
5. Untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Issue Covid-19 pada PT. Aldep Nusa Prasasti.
6. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Issue Covid-19 pada PT. Aldep Nusa Prasasti

B. Metodologi Penelitian

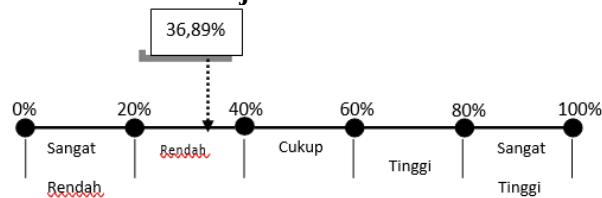
Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 responden dari karyawan PT. Aldep Nusa Prasasti. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu Proporsional Stratified Sampling diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 91 siswa. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif dan teknik analisis inferensial.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

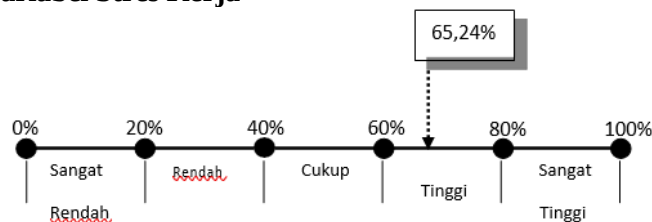
Garis Kontinum Variabel Motivasi Kerja



Gambar 1. Garis Kontinum Interpretasi Skor variabel motivasi kerja

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan yaitu variabel motivasi kerja pada PT. Aldep Nusa Prasasti dinilai “Rendah”, dapat dilihat dari beberapa dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja yaitu Kebutuhan akan prestasi (Achievement), Kebutuhan akan kekuatan (Power) dan Kebutuhan akan pertemanan (Affiliation) sudah diterapkan didalam lingkungan kerja.

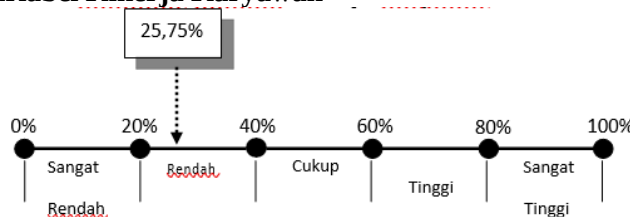
Garis Kontinum Variabel Stres Kerja



Gambar 2. Garis Kontinum Interpretasi Skor variabel stres kerja

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan yaitu variabel Stres Kerja pada PT. Aldep Nusa Prasasti dinilai “tinggi”, terlihat dari beberapa dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel Stres Kerja yaitu Sumber Stres dari Lingkungan, Sumber Stres dari Organisasi dan Sumber Stres dari Individu sudah diterapkan didalam lingkungan kerja.

Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan



Gambar 3. Garis Kontinum Interpretasi Skor variabel kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kinerja karyawan pada PT. Aldep Nusa Prasasti dinilai “Rendah”, terlihat dari beberapa dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan yaitu Kualitas Kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif yang masih kurang diterapkan didalam lingkungan kerja.

Pengujian Hipotesis

1. Uji T

Tabel 1. Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.015	5.902		5.763	0
Motivasi Kerja	0.237	,097	,351	2,441	,019
Stres Kerja	-,507	,241	-,303	-2,103	,042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari Tabel yang terlampir diatas dapat disimpulkan: (a) (X1) Motivasi Kerja memiliki t hitung yang lebih besar dibanding t Tabel. Karena t hitung > t Tabel (2,441 > 1,686) dengan nilai Sig. 0.019 < 0.05. Maka, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dari variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (b) (X2) Stres Kerja memiliki t hitung yang lebih kecil dibanding t Tabel. Karena t hitung < t Tabel (-2,103 < 1,686) dengan nilai Sig. 0,042 < 0.05. Maka, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel Stres Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.

2. Uji F

Tabel 2. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156,682	2	78,341	5,114	,011b
	Residual	582,116	38	15,319		
	Total	738,798	40			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi Kerja						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Nilai yang didapat dari Tabel di atas, didapatkan fhitung sebesar 5,114. Untuk dapat memperoleh ftabel, dapat dilihat melalui Tabel statistik pada tingkat signifikan 0.05 dengan df 1 (jumlah variabel – 1) = 2 atau 3-1 = 2, dan df 2 (n – k – 1) atau 41-2-1= 38. Hasil yang diperoleh untuk f Tabel sebesar 3.24. Kriteria pengujian: Jika f hitung ≤ f Tabel dan nilai Sig. > 0.05 maka H0 diterima. Jika f hitung ≥ f Tabel dan nilai Sig. < 0.05 maka H0 ditolak atau H1diterima.

Menurut hasil dari Tabel tersebut, diperoleh f hitung > f Tabel atau 5,114 > 3.24 dan Sig. 0.011 < 0.05. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 diterima atau dengan kata lain Motivasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

D. Kesimpulan

Dari pembahasan yang sudah diteliti disini, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Tingkat Motivasi Kerja pada PT. Aldep Nusa Prasasti termasuk ke dalam kategori yang rendah. Artinya motivasi kerja dapat dirasakan rendah terlihat dari beberapa dimensi yang diajukan dalam pernyataan yaitu diantaranya kebutuhan akan prestasi (need for achievement), kebutuhan akan kekuasaan (need for power) serta kebutuhan akan pertemanan (need for affiliation) yang masih rendah. Hal ini menyatakan bahwa karyawan masih kurang mempunyai keinginan mencapai prestasi dengan menghadapi setiap tantangan dalam pekerjaan untuk mendapat apresiasi dari atasan, kurangnya

berkeinginan berusaha untuk berpengaruh dalam lingkungan kerja dengan mengeluarkan ide-ide positif serta bersaing dengan sesama rekan kerja menggunakan seluruh kemampuan kerja dan selalu berkomunikasi, dan rendahnya kerja sama dengan rekan kerja ataupun atasan serta selalu bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan.

2. Stres Kerja pada PT. Aldep Nusa Prasasti dinilai “rendah”, terlihat dari beberapa dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel Stres Kerja yaitu Sumber Stres dari Lingkungan, Sumber Stres dari Organisasi dan Sumber Stres dari Individu yang sudah diterapkan didalam lingkungan kerja. Hal ini menyatakan bahwa karyawan masih memiliki keinginan yang rendah untuk menghadapi masalah keluarga pada masa pandemi, masalah ekonomi pribadi, kurangnya keinginan menghadapi tuntutan tugas yang meningkat, rendahnya keinginan dalam menghadapi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi, hingga ketidakpastian politik
3. Kinerja Karyawan PT. Aldep Nusa Prasasti merupakan variabel yang termasuk dalam kategori yang rendah. Artinya Kinerja Karyawan dapat dirasakan rendah terlihat dari beberapa dimensi yang diajukan dalam pernyataan yaitu diantaranya Dimensi kualitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Artinya pihak perusahaan masih kurang bisa menciptakan karakter-karakter yang baik pada banyaknya karyawan.
4. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan hasil nilai Nilai t hitung yang diperoleh untuk variabel Motivasi Kerja (X1) yaitu 5,763 dengan nilai t tabel 1,686 yang artinya nilai t hitung > t tabel atau $5,763 > 1,686$ dan nilai signifikansi sebesar $0,19 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan.
5. Terdapat pengaruh secara signifikan antara Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan hasil Nilai t hitung yang diperoleh untuk variabel Stres Kerja yaitu -2,103 dengan nilai t tabel sebesar 1,686 yang berarti nilai t hitung < t tabel atau $-2,103 < 1,686$ dan nilai signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh (sebesar 8,9%) signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
6. Motivasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hasil perhitungan pada tabel anova, didapatkan dari f hitung > f Tabel atau $5,114 > 3.24$ dan Sig. $0.011 < 0.05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Acknowledge

Terima kasih kepada saudara/i yang ada di Unisba telah menyempatkan membaca karya ilmiah saya. Berterimakasih juga kepada Ibu Dr. Sri Suwarsi, SE., M.SI, CGA, CHCM. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya dalam membimbing proses penyusunan skripsi ini dan juga berterimakasih kepada Bapak Azib SE.M.si selaku dosen wali yang telah memberikan arahan mengenai dunia perkuliahan.

Daftar Pustaka

- [1] Cahyaningsih, Ayu Dwi. (2022). Hubungan antara Tipe Kepribadian Introvert dan Ekstrovert dengan Burnout Perawat bagian Rawat Inap RSAU dr. M. Salamun Bandung di Masa Pandemi Covid 19. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis 2(2). 63-70.
- [2] Debora, U. F., Maja, P. J., & Korompis, G. E. C. (2020). Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19. Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine, 1 (4).
- [3] Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- [4] Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid. 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- [5] Sunyoto, D. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit: CAPS, Yogyakarta