Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja

Noviansyah[1]
&
Zunaidah[2]

ABSTRACT

The title of the is "The influence of Job Stress and Work Motivation toward Employee Performance at PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja". The purpose of the study was to fond out the influence of job stress and work motivation as an independent variable. The contribution which was expected could give valuable benefit with practically and theoretically. It was expected could give an idea about the influence of job stress and work motivation toward employee performance theoretically with, it was expected could add other reference and contribution for other researchers, and give experience for society industry issues.

The descriptive method and regression analysis, were used in this study and the data was collected by using questionnaire technique which arranged based on theoretically study. the statement in the questionnaire has been tested its validity and reliability. All the employee at PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja with the total 78 employee as a respondent.

The result of research showed the first hyphotesis that was job stress had significant influence toward employee performance simultaneously. And based on the result of regression analysis, the influence of job stress variable and work motivation toward employee performance at PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja could be proved. That lowest or highest job stress had influenced for level of employee performance low (it optimum), it could be concluded that over job stress and low motivation made frustation/underpressure and decrease of performance And finally, job stress more influenced : than work motivation toward employee performance.

Keywords: Job Stress, Work Motivation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri. Adanya perkembangan tersebut, mengakibatkan karyawan harus mengubah pola

---

[1] Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batu Raja

[2] Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada sekarang. Dalam kehidupan modern yang makin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurang mengertian manusia akan keterbatasannya sendiri.

Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres (Luthan, 2006: 439). Akibat-akibat stres terhadap seseorang dapat bermacam-macam dan hal ini tergantung pada kekuatan konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi orang tersebut terhadap stres. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi. Stres merupakan sebuah kondisi di mana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting.

PT. Perkebunan Minanga Ogan yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang mempunyai komitmen untuk mengembangkan potensi usaha, "keberhasilan menyeluruh" dan menciptakan lingkungan yang memungkinkan para karyawan mengembangkan potensi mereka, serta mencapai aspirasi pribadi mereka masing-masing. PT. Perkebunan Minanga Ogan selalu melakukan perubahan arah pada perusahaannya yang mengakibatkan organisasi dan manajemennya juga berubah.

Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Sebagai seorang manajer, mengelola stres lebih bersifat pemahaman akan penyebab stres orang lain dan mengambil tindakan untuk menguranginya dalam rangka pencapain tujuan organisasi. Efektivitas proses komunikasi dua arah di antara manajer dan pekerja adalah penting untuk mengidentifikasikan penyebab stres yang potensial dan pemecahannya, karena stres akan selalu karyawan. Stres sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan (Robbins, 2008: 368)

Dari beberapa penomena yang terjadi pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja, hal yang berpengaruh bagi karyawan sehingga mengalami stres adalah konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan, dimana apabila pimpinan dapat bersikap bijak dan mendengarkan aspirasi dari karyawan kemungkinan karyawan yang mengalami stres dalam bekerja akan sedikit berkurang, walaupun ada faktor eksternal yang lain juga mempengaruhi stres karyawan. Hal ini pula yang membuat karyawan menjadi kurang

termotivasi dalam pekerjaannya, dan pada akhirnya ada berapa karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya karena tidak sesuai dengan apa yang karyawan tersebut harapkan dari kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan perusahaan. Oleh karena itu, peneliti di sini tertarik ingin melakukan penelitian mengenai ”**Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja”**.

B. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar Stres Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja?
2. Seberapa besar Stres Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja?
3. Variabel mana yang lebih berpengaruh antara Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui seberapa besar Stres Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja?
2. Mengetahui seberapa besar Stres Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja?
3. Mengetahui variabel mana yang lebih berpengaruh antara Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja?

D. Kerangka Teori

1) Stres Kerja

Meskipun terdapat berbagai defenisi dan perdebatan menganai pengertian stres kerja, (Luthans, 2006; 440) mendefinisikan stres adalah ”interaksi individu dengan lingkungan,” tetapi kemudian mereka memperinci defenisi sebagai berikut; ”respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuwensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menenpatkan tuntutan psikologis dan atau fisik yang berlebihan pada seseorang.”

2) Motivasi Kerja

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Veithzal (2009: 838) ada tiga faktor sumber motivasi, yakni

1) Kemungkinan untuk berkembang.
2) Jenis Pekerjaan.
3) Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan di tempat mereka bekerja.

3) Kinerja Karyawan

Pada dasarnya, penilaian kerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, (Umam, 2010: 190). Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut, kondisi kinerja karyawan dapat diketahui.

4) Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

Higgins (Umar, 2000: 259) berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara stres kerja dan kinerja karyawan, sejumlah besar penelitian telah menyelidiki pengaruh stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model stres – kinerja (hubungan U terbalik) yakni hukum *Yerkes Podson* (Mas'ud, 2002: 20). Pola U terbalik tesebut menunjukkan pengaruh tingkat stres (rendah – tinggi) dan kinerja (rendah – tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Rangsangan yang terlalu kecil, tuntutan dan tantangan yang terlampau sedikit dapat menyebakan kebosanan, frustasi, dan perasaan bahwa kita tidak sedang menggunakan kemampuan – kemampuan kita secara penuh (Looker, 2005: 144).

Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cendrung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira – kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya bila stres manjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

5) Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

Motivasi adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi, menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Menurut Handoko (2002: 252), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Buhler (2004: 191) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: "Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan". Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja

setinggi – tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan.

Motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan serja kinerja. Karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu yang pada akhirnya disebut sebagai kinerja karyawan. Jadi, Semakin kuat motivasi atau dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan maka akan semakin maksimal kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri.

METODE PENELITIAN.

Penelitian ini menggunakan tipe eksplanatory, yaitu suatu penelitian yang menerangkan pengaruh stress kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta tipe penelitian asosiatif karena menjelaskan hubungan antara stress kerja, motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Popualasi dalam penelitia ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Mianga Ogan Baturaja yang berjumlah 335 orang dan karyawan ini akan dipilih secara acak dalam penelitian ini (studi populasi). Sampel penelitian ini berjumlah 78 orang. Metode sampling yang digunakan adalah *Proporsional stratified random sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan cara membagi populasi ke dalam kelompok-kelompok yang homogeny yang disebut strata, dan kemudian sampel diambil secara acak dari setiap strata tersebut.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik pengolahan data dengan editing dan tabulasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistic deskriptif (untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau memaparkan data yag telah terkumpul dalam penelitian sesuai dengan kondisi yang ada) dan analisis statistic untuk menganalisis data sampel yang hasilnya akan diberlakukan untuk populasi.

1. Uji Instrumen

a) Uji Validitas.

Untuk mengukur validitas dalam penelitian ini menggunakan batasan r tabel dengan signifikansi 0,05 dan uji 2 sisi, atau menggunakan batasan 0,3. Artinya apabila nilai korelasi lebih dari batasan yang ditentukan maka item pernyataan di anggap valid, sedangkan jika kurang dari batasan yang ditentukan maka item pernyataan dianggap tidak valid. Dalam penelitian ini penulis menggunakan batasan r tabel dengan signifikansi 0,05.

b) Uji Reliabilitas.

Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan batasan 0,6. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas

kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

2. Uji Statistik

a) Uji F (*Over All Test*)

Uji F yaitu untuk menguji tingkat pengaruh semua variabel independen (bebas) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Hipotesis yang akan di uji adalah :

Ho = $\beta_1 = \beta_2 \ldots\ldots\ldots \beta_i = 0$ Ha : tidak semua $\beta_1 \neq 0$

f hit = $\dfrac{R^2/k}{\{(1-R^2)/(n-k-l)\}}$ f Tabel : k; (n – k) : α

Jika F hit > F table, maka Ho ditolak atau Ha diterima. Berarti secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan α = 0,05 atau membandingkan P value (probabilitas F) dengan tingkat kesalahan α = 0,05. Jika P value > α, maka Ho diterima dan jika P value < α, maka Ho ditolak. Berarti secara simultan variabel independen berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan 0,05 atau 5%.

b) Uji t (Individual Test)

Uji t Yaitu untuk menguji tingkat pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

Ho = $\beta_1 = 0$ Ha : $\beta_1 > 0$

t Hit = $\dfrac{b_1}{S\,[b_1]}$ t tabel : (n – k – 1;α)

Jika t hit > t tabel, maka Ho ditolak. Berarti secara parsial variabel independen berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan α = 0,05 atau membandingkan P value (signifikan) dengan tingkat kesalahan α = 0,05. Jika P value > α, maka Ho diterima dan jika P value < α, maka Ho ditolak. Berarti secara parsial variabel independen berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan 0,05 atau 5%.

c) Uji Normalitas

Uji Normalitas disebut juga pengujian distribusi normal. Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah dalam model regresi variabel sisaan atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah analisis grafik dan uji statistic. Uji statistic yang dapat untuk Uji Normalitas data diantaranya adalah *Uji Lilifors* dan *Uji Kolmogorov – Smirnov*. Metode pengambilan keputusan untuk uji normalitas yaitu jika signifikansi (Asymp. Sig) > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi (Asymp. Sig) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Proses Uji Normalitas dapat dailakukan dengan menggunakan SPSS versi 19.

d) Uji Linieritas

Uji Asumsi Klasik yang dilakukan adalah uji linieritas dapat diketahui melalui hasil Uji *anova table (Linierity).* Metode pengambilan keputusan untuk uji linieritas yaitu jika signifikansi pada linierity > 0,05 maka hubungan antara dua variable tidak linier, dan jika signifikansi pada linierity < 0,05 maka hubungan antara dua variable linier. Proses Uji Linierita dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 19 .

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Heteroskedastisitas

Merupakan suatu keadaan yang masing-masing kesalahan pengganggu mempunyai varian yang berlainan. Untuk mengetahui Uji Heteroskedastisitas dapat juga diketahui dari *scatter plot*. Metode pengambilan keputusan pada uji Heteroskedastisitas dengan *Spearman's rho* yaitu nilai signifikansi antara variable independen dengan residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, tetapi jika signifikansi kurang dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

b) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat diartikan sebagai situasi dimana ada korelasi antara variabel bebas satu dengan yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinearitas antara lain dengan membandingkan nilai r^2 dengan R^2 hasil regresi atau dengan melihat tolerance dan VIF. Adapun cara mendeteksi adanya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat angka korelasi yang mencapai di atas 0,90 dan nilai R *(koefisien determinasinya)* yang tinggi, sedangkan untuk variabel-variabel bebas nilai Uji t-nya banyak, sehingga tidak signifikan dalam mempengaruhi variabel terkait.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diuji adalah:

1. Stres Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.
2. Stres Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.
3. Stres Kerja lebih berpengaruh dari pada Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.

Perhitungan koefisien regresi berdasarkan hipotesis di atas, dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 19, dimana untuk analisis statistic regresi sederhana (satu variable indefenden) koefisien regresi dinyatakan dalam symbol *R coefficient*, sedangkan untuk analisis statistic regresi berganda dipergunakan symbol β *coefficient*, dan untuk koefisien determinasi disimbolkan R^2. Penjelasan terhadap analisis regresi dan uji hipotesis diuraikan sebagai berikut

Hipotesis 1 : Stres Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja

Hasil analisis statistic pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja, dengan menggunakan perhitungan analisis regresi disajikan dalam tabel 1 dan 2.

Tabel 1
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.954[a]	**.910**	.909	2.064	.910	768.338	1	76	.000

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasakan tabel 1 di atas diperoleh informasi ternyata variable Stres Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana (α) sign = 0.000 ($\alpha < 0.05$). Sedangkan besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah **0,910 (91,0%)** menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada Kinerja Karyawan (Y), perubahan tersebut dapat dijelaskan adanya variable Stres Kerja (X_1). Untuk sisanya 0,09 (9,0%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. **Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis (Ha) diterima dengan nilai t_{hitung} = 27,719 > nilai t_{tabel} = 6,314**

Tabel 2
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	**1.872**	2.674		.700	.486					
	Stres Kerja	**.783**	.028	.954	27.719	.000	.954	.954	.954	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa secara nyata memberikan pengaruh Stres Kerja terhadap perubahan yang terjadi pada Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja, apabila peningkatan kinerja karyawan menurut sudut pandang Stres Kerja (Konflik Kerja, Beban Kerja, Waktu Kerja, Karakteristik Tugas, Dukungan Kelompok, Pengaruh Kepemimpinan), maka dapat dicapai manakala disepakati oleh para karyawan yang saat ini dilakukan.

Tabel 3
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.940[a]	**.883**	.882	2.348	.883	576.000	1	76	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 3 di atas setelah dilakukan pengujian terlihat bahwa hipotesis (Ha) dapat diterima, karena variable Motivasi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana (α) sign = 0,000 (α < 0,05). Sedangkan besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah **0,883 (88,3%)** menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada Kinerja Karyawan (Y), perubahan tersebut dapat dijelaskan adalanya variable Motivasi Kerja (X_2). Untuk sisanya 0,117 (11,7%) dijelaskan factor-faktor lain. **Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis (Ha) diterima dengan nilai t_{hitung} = 24,000 > nilai t_{hitung} = 6,314**

Tabel 4
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	**3.444**	3.023		1.139	.258					
	Motivsi Kerja	**.952**	.040	.940	24.000	.000	.940	.940	.940	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) secara nyata memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja, apabila peningkatan kinerja karyawan tercapai secara optimal maka Motivasi Kerja (Harapan Berprestasi, Kesempatan Berkembang, Upah/Gaji, Pelatihan, Komunikasi) kepada bawahan yang dilakukan oleh pimpinan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja perlu ditingkatkan lagi.

Hipotesis 2 : Stres Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja

Hasil analisis statistik pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja, dengan menggunakan perhitungan analisis regresi disajikan dalam tabel dan 4.85

Tabel 5
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.955[a]	**.911**	.909	2.064	.911	348.690	2	75	.000

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 5 di atas setelah dilakukan pengujian terlihat bahwa hipotesis 2 (Ha) dapat diterima, karena variabel Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana (α) sign = 0,000 (α < 0,05). Sedangkan besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,911 (91,1%) menunjukkan bahwa bessarnya perubahan yang terjadi pada Kinerja Karyawan (Y), perubahan tersebut dapat dijelaskan adanya variable Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2). Untuk sisanya 0,89 (8,9%) dijelaskan factor-faktor lain. Dengan kata lain, peningkatan Kinerja Karyawan akan tercapai secara optimal manakala pimpinan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dengan pemberian motivasi yang maksimal maka karyawan tidak mengalami stress dalam bekerja **Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis (Ha) diterima dengan nilai f_{hitung} =348,690 > nilai f_{tabel} = 3,04**

Tabel 6
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	**1.673**	2.682		.624	.535					
	Stres Kerja	**,651**	.135	.793	4.840	.000	.954	.488	.167	1.000	22.689
	Motivasi Kerja	**.166**	.166	.164	1.002	.320	.940	.115	.034	1.000	22.689

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Setelah dilakukan pengujian terlihat bahwa hipotesis 2 (Ha) dapat diterima, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \mathcal{E}$$

$$Y = 1{,}673 + 0{,}651\, X_1 + 0{,}166\, X_2 + 2.628$$

Hipotesis 3 : Stres Kerja Lebih Berpengaruh dari Pada Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 ternyata variable Stres Kerja (X_1) ternyata mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana (α) sign = 0,000 sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar **0,910 (91,0%).**

Tabel 7
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.954[a]	**.910**	.909	2.064	.910	**768.338**	1	76	.000

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sedangkan variable Motivasi Kerja (X_2) juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana signifikan (α) sign = 0,000 sedangkan determinasi (R^2) sebesar **0,883 (88,3%)**

Tabel 8
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.940[a]	**.883**	.882	2.348	.883	**576.000**	1	76	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, ternyata yang lebih berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah Stres Kerja (X_1) dari pada Motivasi Kerja (X_2) sebesar 91%. Dengan demikian hipotesis (Ha) diterima dengan nilai F_{hitung} = 768,338 > nilai F_{tabel} = 3,89 (Stres Kerja) dan nilai F_{hitung} = 576,000 > nilai F_{tabel} = 3,89 (Motivasi Kerja)

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada masing-masing variable Stres Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja

Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang telah dilakukan, ternyata hipotesis diterima, karena variabel Stres Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana (α) sing =

0,000 ($\alpha < 0,05$) dengan besarnya pengaruh variabel Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,910 (91%) dan 0,09 (9,0%) dipengaruhi faktor lain misalnya ketidakjelasan peran : jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

Menurut Kahn, dkk (Munandar, 2001:392), stres yang timbul karena ketidakjelasan peran akhirnya mengarah kepada ketidakpuasan pekerjaan, kurang memiiiki kepercayaan diri, rasa tak berguna, rasa harga diri menurun, depresi, motivasi rendah untuk bekerja, peningkatan tekanan darah dan delak nadi, dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Semakin kuat Stres Kerja pada karyawan, maka akan memberikan pengaruh yang negatif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat stres karyawan serta motivasi yang diberikan oleh pimpinan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja

Sedangkan hasil uji hipotesis 1 (Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan) yang telah dilakukan, ternyata hipotesis diterima, karena variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja dimana (α) sing = 0,000 ($\alpha < 0,05$) dengan besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,883 (88,3%) dan 0,117 (11,7%) dipengaruhi faktor lain seperti; rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen (Veithzal, 2009: 838). Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang diharapkan, serta bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemotivasi kerja karyawan

Hipotesis 2 : Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 yang telah dilakukan bahwa Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara silmultan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, secara simultan dimana (α) sing = 0,000 (α) < 0,05) dengan besarnya pengaruh variabel Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,911 (91,1%) dan 0,89 (8,9%) dipengaruhi faktor lain misalnya untuk stres kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan faktor personal sedangkan, untuk motivasi kerja faktor lain dapat dipengaruhi oleh prestasi yang diraih, pengakuan orang lain dan peluang untuk maju.

Sehubungan dengan analisis regresi berganda dengan melibatkan kedua variabel independen secara simultan yakni stres kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan diperoleh kesimpulan bahwa secara silmultan stres kerja dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam persepsi bawahan, kecendrungan untuk meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja harus lebih ditingkatkan lagi

Hipotesis 3 : Stres Kerja Lebih Berpengaruh dari Pada Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 ternyata variabel stres kerja ternyata mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dimana (α) sing = 0,000 (α) < (0,05) dengan besarnya pengaruh adalah **0,910 (91,0%)**

Sedangkan variabel motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dimana (α) sing = 0,000 (α) < 0,05) dengan besarnya pengaruh adalah 0,883 (88,3%)

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, ternyata yang lebih berpengaruh terhadap kinerja adalah stres kerja dari pada motivasi kerja sebesar 91% sedangkan motivasi kerja hanya sebesar 88,3%. Hal ini sejalan dengan pendapat Margiati (2003:78-79) perubahan-perubahan yang terjadi di tempat kerja merupakan gejala-gejala individu yang mengalami stres antara lain; 1) Bekerja melewati batas kemampuan; 2) Keterlambatan masuk kerja yang sering; 3) Ketidakhadiran pekerjaan; 4) Kesulitan membuat keputusan; 5) Kesalahan yang sembrono; 6) Kelalaian menyelesaikan pekerjaan; 7) Lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri; 8) Kesulitan berhubungan dengan orang lain; 9) Kerisauan tentang kesalahan yang dibuat; 10) Menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernafasan.

PENUTUP

Setelah dilakukan analisis terhadap hasil penelitian serta pengujian hipotesis penelitian seperti yang telah diuraikan pada Bab IV, maka pada bagian ini akan diuraikan kesimpulan dan hasil analisis dan pengujian hipotesis tersebut, serta saran-saran yang dipandang perlu untuk dikemukakan pada akhir penelitian ini.

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1) Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis pertama penelitian, yaitu bahwa variabel stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.
2) Pengujian terhadap hipotesis kedua dapat disirnpulkan bahwa variabel stres kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3) Pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis ketiga memberikan hasil bahwa stres kerja lebih berpengaruh dari pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tersebut di atas, berikut ini dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1) Untuk lebih meningkatkan hubungan kerja yang lebih baik antara atasan dan bawahan, pada saat perencanaan sebaiknya dilakukan koordinasi dengan cara komunikasi oleh atasan pada para bawahannya sehingga tidak terjadi kesalahan penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keahliannya, ini berarti pimpinan harus tahu kemampuan dan batas kemampuan karyawan tersebut. Seperti karyawan yang tidak cocok dilapangan ditugaskan untuk kelapagan. Di sisi lain, bawahan diharapkan lebih termotivasi untuk meningkatkan hasil kerjanya. Kondisi tersebut harus lebih diperhatikan mengingat konflik kerja antara atasan dan bawahan dan pengaruh kepemimpinan memiliki kontribusi paling besar dalam mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.
2) Dalam hal pengembangan karir karyawan, pimpinan hendakanya berlaku adil terhadap pengembangan karir karyawan, karyawan yang sudah lama bekerja tidak mendapatkan kesempatan untuk memegang jabatan tatapi karyawan yang baru bekerja langsung mendapatkan jabatan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang juga berpengaruh terhadap motivasi karyawan untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik dan sebagai seorang pimpinan hal seperti ini tidak perlu terjadi.
3) Walaupun kontribusi variabel motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan (Y) dan stres kerja (X_1) lebih kecil dari stres kerja, namun informasi mengenai hal tersebut akan sangat bermanfaat bagi para karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja karena karyawan akan menjadi lebih kreatif dan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik bila memperoleh dukungan yang cukup dari atasan dan para pimpinan organisasi.
4) Hasil penelitian ini, baik variabel stres kerja (X_1) yang diteliti maupun jumlah respondennya masih sangat terbatas sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya yang sejenis, hendaknya mempcrbanyak jumlah variabel yang akan diteliti dan jumlah responden yang dijadikan populasi sehingga hasil penelitiannya lebih tergeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga Pandji, 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.

Arep Ishak & Tanjung Hendri, 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia

As'ad Moh, 1991. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.

Bacal Robert, 2002. *Performance Management*. Jakarta : PT. SUN.

Chua Bee Seok, 2004. Stres Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Masalah Kesihatan Mental dan Strategi Daya Tindak (Suatu Kajian di Kalangan Guru Sekolah di Kota Kinabalu. *Jurnal Teknologi*, 1 – 18. Sabah: Universitas Teknologi Malaysia.

Cooper Cary & Makin Peter, 1995. *Psikologi Untuk Manajer*. Jakarta : Arcan.

Cooper Cary & Straw Alison, 1995. *Stress Management yang Sukses*. Jakarta : Kesain Blanc.

Dwiyanti Endang, 2001. Stres Kerja di Lingkungan DPRD: Studi Tentang Anggota DPRD di Kota Surabaya, Malang, dan Kabupaten Jember. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 3 : 73-84. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.

Fawzi Indra Lestari, 2002. Stres Kerja Pada Programmer Komputer di Lingkungan Kerja Bank. *Jurnal* Makalah disajikan dalam Seminar Asosiasi Psikologi Industri dan Organisasi di Universitas Airlangga Surabaya.

Ferdinand Augusty, 2002. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Fraser, T.M. , 1992. *Stres dan Kepuasan Kerja*. Jakarta : PT. Sapdodadi.

Furtwengler. Dale., 2000. *Penilaian Kinerja*. Yogyakarta : Andi.

Handoyo Seger, 2001. Stres pada Masyarakat Surabaya. *Jurnal Insan Media Psikologi* 3 : 61-74. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

Hasibuan H. Malayu S.P, 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Kristanto, dkk. 2007. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja pada Perawat ICU Rumah Sakit Tipe C di Kota Semarang. *Jurnal Fakultas Psikologi* Universitas Diponegoro.

Luthan Fred, 2006. *Prilaku Organisasi.* Yogjakarta : Andi

Looker Terry, 2005. *Managing Stres*. Yogyakarta: PT. Baca

Leclazes Chrisman, 2003. Hubungan Stres Kerja dan Beberapa Faktor-faktor yang Mempengaruhinya (Kasus Pekerja Perempuan Industri Plywood PT. Ketapang Indah Palywood Pontianak Kal-Bar). *Tesis* tidak diterbitkan. Yogyakarta: Prgram Pascasarjana Universitas Gajah Mada.

Mangkunegara Anwar Prabu 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Margiati Lulus, 1999. Stres Kerja: Latar Belakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 3: 71-80. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.

Masithoh Nurul, 1998 Pengaruh Unsur-Unsur Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Operasional pada Perusahaan Sepatu yang Go Public di Jawa Timur. *Tesis* tidak diterbitkan. Surabaya: Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.

Mathis Robert L & Jackson John H., 2002. *Manajemen Sumber Saya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Mulyono, dkk, 2001. Stres Psikososial pada Pekerja Wanita Status Kawin di PT. Tulus Tritunggal Gresik. *Jurnal Penelitian Dinamika Sosial*, 2: 12-18. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

Munandar Ashar Sunyoto, 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.

Moekijat, 2002. *Dasar-dasar Motivasi*. Bandung : CV. Pionir Jaya.

Nimran Umar, 1999. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media.

Puspowarsito, 2008. *Metode Penelitian Organisasi.* Bandung: Humaniora.

Riduwan, dkk, 2007. *Pengantar Statistik*. Bandung: Apfabeta.

Rini Jacinta F, 2002 Summary of Citing Internet Sities. *Stres Kerja*.

Robbins Stephen, 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Rivai Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sa'adah Lailatus, 2000. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Fabrikasi Pada PT. Swadaya Graha Gresik (Semen Gresik Group. *Tesis* tidak diterbitkan. Surabaya: Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.

Sarwoko, 2005. *Dasa-Dasar Ekonometrika*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Srimulyo Koko, 1999. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Terhadap Kinerja Perpustakaan di Kotamadaya Surabaya. *Tesis* tidak diterbitkan. Surabaya: Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.

Sudiarkajaya I Made, 2002. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Faktor Kepuasan Kerja PNS (Studi Kasus Pada Kabupaten Kalungkung). *Tesis* tidak diterbitkan. Yogyakarta: Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Gajah Mada

Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabea.

Suhendi Hendi, dkk. 2010. *Perilaku Organisasi.* Bandung: CV. Pustaka Setia.

Suprihanto John, dkk., 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sutanto Desy Widiyanti, dkk.,1999. Hubungan Persepsi Terhadap Tempat Duduk, Beban Kerja, dan Karakteristik Pekerjaan dengan Kecelakaan Kerja. *Jurnal Anima*, 54 : 115-138. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

Umam Khaerul, 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. Pustaka Setia

Umar Husein, 2001. *Riset Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT. SUN.

Widyantoro Harry, 1999. Pengaruh Sumber-sumber Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Tenaga Edukatif Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya. *Tesis* tidak diterbitkan. Surabaya: Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.

Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Yulianti Praptini, 2000. Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja Terhadap KepuasanKerja Tenaga Edukatif Tetap Fakultas Ilmu Sosial Universitas Airlangga di Surabaya. *Tesis* tidak diterbitkan. Surabaya: Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.

Zafir, M. dkk. 2005. Stres di Tempat Kerja dan Kesannya Terhadap Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan. *Jurnal* Pusat Pengkajian Perguruan Perniagaan. Malaysia: Fakulti ekonomi dan Perniagaan Universiti Kebangsaan Malyasia

Zainur Muhammad, 2010. *Kepuasan kerja*. Malang: CV. Averroes Press