
**ANALISIS STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
POLITEKNIK LP3I MARELAN MEDAN****Muhammad Isa Indrawan***Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Panca Budi***Abstrak**

Tujuan penulis melakukan penelitian di Politeknik LP3I Medan adalah untuk mengetahui secara serempak dan simultan pengaruh stress dan motivasi terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer dan data sekunder, yaitu dengan pengamatan atau observasi, wawancara (interview), dan angket atau kuisioner dan studi kepustakaan. Peneliti menggunakan angket yang berstruktur sebagai alat/instrumen untuk memperoleh data primer dengan sistem skala likert yang disebarakan kepada 70 responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan model teknik analisis regresi berganda (multiple regrestion), dan diolah dengan bantuan program Statistical Product Service Solution (SPSS V. 16,00) melalui uji vailditas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji pengaruh serempak (Anova), uji parsial, dan uji pengaruh dominan. Pengaruh Serempak (Simultant) diperoleh F hitung sebesar $401.320 > F$ tabel sebesar 3,15 (lihat lampiran tabel F, dimana $df = n - k$, yaitu $48 - 3 = 45$, F tabel 45 adalah 3,15) dengan tingkat signifikan 0,315 dan Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,002 < 0,05$ maka model regresi dapat dikatakan bahwa stres kerja dan motivasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis sebelumnya (H1) diterima. Variabel Stres Kerjamenunjukkan bahwa nilai thitung 3,024 $>$ ttabel 1,67943 ($df = n - k$, $df = 48 - 3 = 45$) dan nilai probabilitas signifikan 0,019 $<$ 0,05, maka tolak Ho (terima H1) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel stres kerja menunjukkan bahwa nilai thitung 3,256 $>$ ttabel 1,67943 ($df = n - k$, $df = 48 - 3 = 45$) dan nilai probabilitas signifikan 0,004 $<$ 0,05, maka tolak Ho (terima H1) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Determinasi atau besarnya R Square Square sebesar 0,701, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variable stres kerja dan motivasi kerja adalah sebesar 70,1 %. Sedangkan sisanya 29,9 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diuraikan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Stres, Motivasi dan Kinerja Kerja*

I. PENDAHULUAN

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 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 pengertian 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)

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 yang menciptakan lingkungan yang memungkinkan para karyawan mengembangkan potensi mereka, serta mencapai aspirasi pribadi mereka masing-masing.

Politeknik LP3I Medan merupakan salah satu Lembaga Pendidikan tinggi di bawah bendera LP3I Group yang dinaungan oleh DIKTI (Pendidikan Tinggi) yang menyelenggarakan pendidikan Diploma III (D3) dengan Gelar Ahli Madya (A.Md), dengan nomor pendirian SK Mendiknas No.175/D/O/2003. Politeknik LP3I Marelان Medan selalu melakukan perubahan arah pada kampusnya yang mengakibatkan organisasi dan manajemennya juga berubah.

Noviansyah (2011), pada penelitiannya yang berjudul : “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. Stres sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Efektivitas proses komunikasi dua arah di antara manajer dan pekerja adalah penting untuk mengidentifikasi penyebab stres yang potensial dan pemecahannya. 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 fenomena yang terjadi pada Politeknik LP3I Medan Marelان, 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. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah adalah sebagai berikut: Banyak karyawan yang mengalami stres pada pekerjaan masing-masing di Politeknik LP3I Marelان Medan. Tekanan pekerjaan yang dialami para karyawan mempengaruhi kegiatan operasional kampus. Motivasi dan pengendalian stres pada diri sendiri dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Seberapa besar stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan? Variabel mana yang lebih berpengaruh antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Marelان Medan?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: Seberapa besar stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel mana yang lebih berpengaruh antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Marelان Medan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu perasaan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *symtom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks,

cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2009 : 179)

Meskipun terdapat berbagai definisi dan perdebatan mengenai pengertian stres kerja, (Luthans, 2006 : 440) mendefinisikan stres adalah "interaksi individu dengan lingkungan," tetapi kemudian mereka memperinci definisi sebagai berikut; "Respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menenatkan tuntutan psikologis dan atau fisik yang berlebihan pada seseorang.

(Effendi, 2010 : 303) Stres adalah situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami oleh seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Sierma & Saragih (2010: 145) "Stres adalah respon yang ditunjukkan saat ia menghadapi situasi yang menantang atau mengancam keberadaannya dirinya".

(Surbakti, 2010: 133) Stres adalah terminologi atau istilah yang lazim digunakan untuk menggambarkan reaksi fisik dan psikis seseorang terhadap adanya rangsangan (stimulus)".

Sumber Stres yang disebut dengan *Stressor* bisa bersumber dari pekerjaan dan lingkungan kerja dan bisa juga bersumber dari luar pekerjaan. Menurut (Effendi, 2010 : 305) Ada dua kategori faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres yaitu :

a. *On the job*

- 1) Beban pekerjaan yang terlalu besar atau terlalu kecil
- 2) Konflik peran
- 3) Ketidakjelasan peran
- 4) Wewenang yang tidak sesuai dengan pelaksanaan tanggung jawab
- 5) Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan
- 6) Atasan yang tidak menyenangkan
- 7) Rekan sekerja yang tidak mau membantu
- 8) Dan lain-lain

b. *Off the job*

- 1) Kematian suami atau istri
- 2) Perceraian
- 3) Kenakalan anak-anak
- 4) Dan lain-lain

Menurut Sierma & Saragih (2010 : 169) stres yang dialami oleh setiap karyawan dapat mengganggu fisik dan psikologis seseorang. Secara fisik, stres bisa menyebabkan karyawan mengalami penurunan kesehatan, mulai dari pusing kepala, badan pegal-pegal hingga serangan jantung dan *stroke*. Sedangkan secara psikologis, stres dapat menyebabkan terjadinya ketidakpuasan, *bad mood*, rendahnya komitmen terhadap organisasi dan depresi. Akibat lain adalah menurunnya kinerja, buruknya dalam pengambilan keputusan, banyaknya kecelakaan kerja, atau bertambahnya tingkat absensi.

Menurut (Husni, 2013) stres kerja juga dapat berdampak sebagai berikut:

a. Dampak terhadap perusahaan yaitu :

- 1) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
- 2) Mengganggu kenormalan aktifitas kerja
- 3) Menurunnya produktifitas kerja
- 4) Menurunnya pemasukan dan keuntungan perusahaan

b. Dampak terhadap individu yaitu :

- 1) Kesehatan

- 2) Psikologis
- 3) Interaksi interpersonal

Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa Inggris "*Motivation*". Dan kata *motivation* sebenarnya berasal dari bahasa Latin yaitu *Movere*. Kata *movere* dalam bahasa latin artinya *To Move* dalam bahasa Inggris yang berarti Menggerakkan atau Mendorong dalam bahasa Indonesia. Di dalam konsep manajemen atau konsep manajemen perilaku kata motivasi didefinisikan sebagai semua upaya untuk memunculkan dari dalam semangat orang lain (bawahan) agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan kebutuhan mereka.

Motivasi Merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Para pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Seorang manajer harus mengenal konsep motivasi agar manajer juga memahami bahwa bawahan juga orang (manusia) seperti dirinya yang mempunyai martabat, harga diri, kepribadian, emosi, keyakinan, kepercayaan, keinginan dan harapan. Dengan mengenal dan memahami konsep motivasi maka manajer tidak akan memperlakukan bawahan sebagai objek perahan akan tetapi bawahan akan dijadikan sebagai partner kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Indra Iman Dan Siswandi, 2009: 117).

Menurut Berelson (Sunyoto 2012 : 11) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya organisasi.

Menurut Zaenuddin (Achmad 2011 : 67) Motivasi adalah dorongan atau alasan mengapa seseorang melakukan suatu tindakan

Menurut Terry (Hasibuan 2011 : 145) Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

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.

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.

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 tersebut 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

menyebabkan kebosanan, frustrasi, dan perasaan bahwa kita tidak sedang menggunakan kemampuan – kemampuan kita secara penuh (Looker, 2005: 144).

Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung 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 menjadi 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.

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 untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan serta 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.

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ada pengaruh serempak stres kerja dan motivasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Marelان Medan.
2. Ada pengaruh parsial stres kerja dan motivasi kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Marelان Medan.

III. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis asosiatif/ kuantitatif. Menurut Rusiadi (2013: 14) "Penelitian Asosiatif/ Kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola / bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan di bangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini membahas variabel bebas (Stres Kerja) dan variabel terikat (Kinerja).

Sugiyono (2012 : 116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila dimana semua anggota

populasi dijadikan sampel. Adapun yang menjadi sampel yaitu seluruh karyawan Politeknik LP3I Marelan Medan sebanyak 40 orang.

Untuk menguji pola atau bentuk pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

- a : Intersep, yaitu titik potong garis dengan sumbu Y
b₁ , b₂ , : Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regrestion*)
X₁ = Kinerja (*Independent Variabel*)
X₂ = Interaksi Pegawai (*Independent Variabel*)
Y = Kepuasan Pelanggan (*Dependent Variabel*)
ε (*epsilon*) : Kesalahan Penduga (hal yang tidak terungkap)

Sumber : Penulis, 2015

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji kelayakan model dalam Regresi Berganda (multiple regression), maka dilakukan pengujian asumsi klasik dengan bantuan Program Statistical Product and Service Solution (SPSS Versi 17.0)

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal atau normal sama sekali (Sunyoto, 2011 : 84). Uji normalitas dilakukan dengan dua cara :

- 1) Pendekatan grafik probability plot yaitu suatu data dikatakan berdistribusi normal jika garis data riil (titik-titik) mengikuti garis diagonal.
- 2) Pendekatan dengan uji Kolmogrov-Smirnov terhadap uji standar residual hasil persamaan regresi. Apabila probabilitas hasil uji Kolmogrov-Smirnov lebih besar dari 5%, maka data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas diterapkan untuk analisis berganda yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas, dimana akan diukur tingkat keeratan hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut (sunyoto, 2011:79). Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* pada hasil output program SPSS. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika nilai *Tolerance* > 0.10 dan nilai *VIF* < 5.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, disebut terjadi homokedastisitas. Persamaan regresi yang baik adalah terjadi homoskedastisitas (Sunyoto, 2011: 82). Untuk mendeteksi terjadi tidaknya homoskedastisitas adalah jika pada *scatterplot* titik-titik hasil pengolahan data antara Zpred dan Sdresid menyebar dibawah ataupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan titik tidak mempunyai pola tertentu (menyempit, melebar maupun bergelombang).

2. Uji Kesesuaian (Test Goodness of F ; t)

a. Uji pengaruh serempak (*Simultant*) (Uji “F”)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) atau *test of level* pengujian hipotesis 5% dengan menggunakan rumus statistik sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana : R = Koefisien Korelasi ganda
 k = Jumlah Variabel Independen
 n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (*Variabel Dependent*).

Hi : minimal 1, $\beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan stres kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan (*Variabel Dependent*).

Kriteria pengambilan keputusan uji F adalah :

- ✓ Terima Ho (tolak Hi), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\% (0,05)$
- ✓ Tolak Ho (terima Hi), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\% (0,05)$

3. Uji pengaruh parsial (Uji “t”)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak secara individu (parsial) pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) atau *test of level* pengujian hipotesis 5%. Pada pengujian parsial digunakan rumus statistik sebagai berikut :

$$t = \frac{r \pm \sqrt{n - 2}}{1 + r^2}$$

Dimana : r = Koefisien Korelasi
 n = Jumlah data atau kasus

Bentuk Pengujian secara parsial adalah :

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (*Variabel Dependent*).

Hi : minimal 1, $\beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (*Variabel Dependent*).

Pengujian hipotesis ini menggunakan uji “t” (*two tailed/dua sisi*) dan df (*Degree of Freedom/Derajat Kebebasan*) = n-2 dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- ✓ Terima Ho (tolak Hi), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan $t > \alpha 5\%$
- ✓ Tolak Ho (terima Hi), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $t < \alpha 5\%$

4. Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi sehingga dapat mengurangi stres karyawan yang dinyatakan dalam persentase, dengan rumus:

$$Kd = r^2 \cdot 100\%$$

Dimana: Kd = Koefisien Determinasi
 r^2 = Koefisien Korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

- a. Jika Kd mendekati nol (0), maka pengaruh stres kerja terhadap kinerja kerja lemah.
- b. Jika Kd mendekati satu (1), maka pengaruh stres kerja terhadap kinerja kuat.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.00 dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependen Variable*)

X1 = Stres kerja (*Independent Variable*)

X2 = Motivasi kerja (*Independent Variable*)

a = Konstanta

b = Koefisien Prediktor

ϵ = Error Term/Tingkat Kesalahan

Dari pengolahan data angket dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 16.00 for Windows* maka diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini :

Tabel 1
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,732	,290		2,50	,020
	Stres kerja	,684	,242	,350	3,024	,019
	Motivasi	,780	,032	,324	3,256	,004

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = 0,732 + 0,684X_1 + 0,780X_2$ Konstanta sebesar 0,732 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap sebesar 0,732.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah faktor stres kerja dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) 95 % atau level pengujian hipotesis 5 % dengan uji F hipotesis yang dianjurkan.

Ho : $\beta_1 : \beta_2 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan serempak antara *independent variabel* (stres kerja dan motivasi kerja) terhadap *dependent variabel* (kinerja karyawan).

Hi : $\beta_1 : \beta_2 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan serempak antara *independent variabel* (stres kerja dan motivasi kerja) terhadap *dependent variabel* (kinerja karyawan).

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Terima Ho (tolak Hi), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikan $F > \alpha$ 5 %
- Tolak Ho (terima Hi), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $F < \alpha$ 5 %.

Tabel 2. ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4423.231	2	882.825	401.320	.002 ^a
	Residual	32.442	81	4.432		
	Total	4455.673	83			

a. Predictors: (Constant), Stres kerja, Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa F hitung sebesar 401.320 > F tabel sebesar 3,15 (lihat lampiran tabel F, dimana $df = n - k$, yaitu $40 - 3 = 45$, F tabel 45 adalah 3,15) dengan tingkat signifikan 0,315 dan Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,002 < 0,05$ maka model regresi dapat dikatakan bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis sebelumnya (H1) diterima.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Kuncoro dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013 : 279). Dari tabel IV.39 Coefficients(a) di atas, dapat dilihat :

$H_0 : \beta_1 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah :

Terima H_0 (tolak H_i), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5 %

Tolak H_0 (terima H_i), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ 5 %

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,024 > t_{tabel} 1,67943 ($df = n - k$, $df = 40 - 3 = 45$) dan nilai probabilitas signifikan $0,019 < 0,05$, maka tolak H_0 (terima H1) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja adalah suatu perasaan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *symtom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Hipotesisnya :

$H_0 : \beta_2 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah :

Terima H_0 (tolak H_i), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5 %

Tolak H_0 (terima H_i), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ 5 %

Berdasarkan Tabel IV.12 di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,256 > t_{tabel} 1,67943 ($df = n - k$, $df = 40 - 3 = 45$) dan nilai probabilitas signifikan $0,004 < 0,05$, maka tolak H_0 (terima H1) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tak hanya faktor stres kerja, motivasi kerja disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, motivasi kerja merupakan lingkungan kerja yang hanya

dapat dirasakan oleh perasaan. Kondisi pekerjaan yang nyaman, tenteram, aman, tidak menimbulkan kecemasan dan ketakutan serta ketidaknyamanan dalam bekerja sangat penting dalam mendukung kinerja karyawan. Atmosfir antar sesama karyawan, antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi karyawan secara psikis.

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.701	.726	.7724

a. Predictors: (Constant),

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel atas terlihat bahwa besarnya *adjusted R Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,726 berarti 72,6 % variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen stres kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya (100 % - 72,6 % = 27,4 %) dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel di luar model seperti kompensasi (gaji), motivasi, evaluasi kinerja dan sebagainya. Variabel stres kerja menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 3,024 > t_{tabel} 1,67943$ ($df = n - k, df = 40 - 3 = 45$) dan nilai probabilitas signifikan $0,019 < 0,05$, maka tolak H_0 (terima H_1) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja adalah suatu perasaan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *symptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 3,256 > t_{tabel} 1,67943$ ($df = n - k, df = 40 - 3 = 45$) dan nilai probabilitas signifikan $0,004 < 0,05$, maka tolak H_0 (terima H_1) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tidak hanya faktor stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan tetapi juga faktor motivasi kerja yang disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat juga dirasakan keberadaannya. Jadi, motivasi kerja merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Kondisi pekerjaan yang nyaman, tenteram, aman, tidak menimbulkan kecemasan dan ketakutan serta ketidaknyamanan dalam bekerja sangat penting dalam mendukung kinerja karyawan.

Atmosfir antar sesama karyawan, antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi karyawan secara psikis. Berdasarkan hasil penelitian didapat hasil bahwa faktor stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Marelan. Angka *standardized Coefficient* (Beta) faktor stres kerja sebesar 0,19 sedangkan motivasi kerja sebesar 0,04% sehingga faktor stres kerja lebih besar pengaruhnya dibanding dengan faktor motivasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa faktor stres kerja merupakan variabel dominan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Noviansyah (2011), pada penelitiannya yang berjudul : “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja”. Dari hasil penelitian tersebut di dapat bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara serempak (*simultant*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Marelan.

Nitisemito (2002) mengungkapkan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja pada Sekretariat DPRD Kota Binjai mendapat perhatian yang maksimal, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kondisi ini terjadi karena lingkungan kerja yang disekitar Sekretariat DPRD Kota Binjai dapat mempengaruhi kinerja karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, baik stres kerja maupun motivasi kerja.

Dari penelitian diatas, menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh lebih dominan dari faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena apabila stres kerja seperti , beban pekerjaan yang terlalu besar atau terlalu kecil, konflik peran, ketidak jelasan peran, wewenang yang tidak sesuai dengan pelaksanaan tanggung jawab, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, atasan yang tidak menyenangkan, rekan sekerja yang tidak mau membantu dapat di perbaiki atau dikomunikasikan lebih baik lagi maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat.

V. SIMPULAN

Berdasarkan analisa dan evaluasi terhadap penelitian mengenai Analisis Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Marelan Medan. dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut : Pengaruh Serempak (Simultant) diperoleh F hitung sebesar $401.320 > F$ tabel sebesar 3,15 (lihat lampiran tabel F, dimana $df = n-k$, yaitu $48-3=45$, F tabel 45 adalah 3,15) dengan tingkat signifikan 0,315 dan Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,002 < 0,05$ maka model regresi dapat dikatakan bahwa stres kerja dan motivasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis sebelumnya (H1) diterima. a.

Variabel Stres Kerjamenunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 3,024 > t_{tabel} 1,67943$ ($df = n - k$, $df = 48 - 3 = 45$) dan nilai probabilitas signifikan $0,019 < 0,05$, maka tolak H_0 (terima H_1) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Variabel stres kerja menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 3,256 > t_{tabel} 1,67943$ ($df = n - k$, $df = 48 - 3 = 45$) dan nilai probabilitas signifikan $0,004 < 0,05$, maka tolak H_0 (terima H_1) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Determinasi atau besarnya *R Square Square* sebesar 0,701, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variable stres kerja dan motivasi kerja adalah sebesar 70,1 %. Sedangkan sisanya 29,9 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diuraikan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin Anwar. 2001. *Ilmu Komunikasi Sebagai Pengantar Ringkasan*. Jakarta: Penerbitan Rajawali Pers.
- Arikunto S. 2004. *Metedologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Penerbitan Gadjah Mada University Pers.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metode Penelitian*. Jakarta: Penerbitan PT Dunia Java.
- Effendy Onong Uchjana. 2004. *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek* Jakarta: Penerbitan PT Remadja Rosdakarya.
- Ghozali Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Penerbitan BP-Universitas Diponegoro.
- Hadayaningrat, S. 1994. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: Penerbitan CV. Haji Masagung.

- Muhammad Erial. 2011. *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) Sumatera Utara Cabang Medan Rayon Medan Selatan. Universitas Pembangunan Panca Budi.* (Tidak dipublikasi).
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Penerbitan Gadjah Mada University Press
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan.* Jakarta: Penerbitan Djambatan.
- Sunarto, SE, MM.2007. *Manajemen 2 Yogyakarta:* Penerbitan Amus.
- Sule, Ernie Trisnawati dkk. 2004. *Pengantar Manajemen.* Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sugiyono. 2005. *Metodo Penelitian Bisnis.* Bandung: penerbitan Alfabeta.
- Siagan, Sondang P. 2005. *Fungsi-Fungsi Manajerial.* Jakarta: Penerbitan PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2005. *Metodo Penelitian Bisnis.* Bandung: Penerbitan Alfabeta.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Penerbitan Rajagrafindo Persada.