

# PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA MAHAKAM RESOURCES TBK SAMARINDA

Novi Susanti<sup>1</sup>, Mardiana<sup>2</sup>, Heriyanto<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Email : [Susantinovi19@yahoo.com](mailto:Susantinovi19@yahoo.com)

---

## **Keywords :**

*Job Stress, Work Motivation, Employee Performance*

## **ABSTRACT**

*The analytical tool in this study uses descriptive analysis methods and quantitative analysis, namely by multiple linear regression analysis. The sample in this study uses simple random sampling using the Slovin formula technique, so the sample taken is 266 samples of permanent employees in the production section of PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda.*

*The results showed that the F value calculated = 143.844, using a significance limit of 0.05, then obtained the significance value was less than 0.05, which is 0.000, this means that simultaneously the variables of work stress and work motivation have a significant effect on employee performance . The coefficient of determination (R<sup>2</sup>) is 0.522 or 52.2%, then the coefficient simultaneously in explaining the variation or change in the dependent variable (Y) found the magnitude of the influence of the independent variable 52.2%, while the rest is 47.8%.*

*The results of testing the hypothesis (H1) through the calculation results obtained t count value of 15.444 with a significance level of 0.000 results is smaller than 0.05, which means that the hypothesis in this study Ho is rejected and Ha accepted. This test statistically proves that job stress has a positive and dominant effect on employee performance. The results of testing the hypothesis (H2) through the calculation results obtained t count value of 3.215 with a significance level of 0.001 is less than 0.05, which means that the hypothesis in this study Ho is rejected and Ha is accepted. This test statistically proves that motivation has a positive effect on the performance of employees of PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda*

---

## **PENDAHULUAN**

PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda adalah perusahaan dibidang manufaktur dengan memproduksi plywood dan sawmill yang berlokasi di tepi sungai Mahakam yang terletak di desa Bukuan, Kecamatan Palaran. PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda melakukan strategi pemasaran, perusahaan lebih diarahkan kepada usaha untuk meningkatkan ekspor kayu lapis melalui peningkatan mutu dan nilai tambah produk yang dihasilkan, sehubungan dengan strategi pemasaran tersebut perusahaan bekerjasama

langsung dengan distributor-distributor besar di negara tujuan ekspor, dengan demikian distribusi produk perusahaan menjadi lebih efektif. Dalam rangka untuk memperluas pasar, sejak kuartal pertama tahun 2000 perusahaan telah melakukan ekspor produk ke Amerika Serikat dengan volume yang semakin meningkat pada tahun-tahun berikutnya. Perusahaan juga melakukan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan volume penjualan di Korea dan China, antara lain dengan memperkuat tim pemasaran dan meningkatkan kerjasama dengan distributor untuk membangun jaringan distribusi yang tepat. Pada tahun 2001 prosentase realisasi ekspor produk perusahaan ke Jepang adalah sebesar 81.9%, Amerika Serikat 8.10%, Taiwan 5.7%, lain-lain 4.3%. Dengan adanya kegiatan ekspor maka karyawan PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda, berusaha meningkatkan volume produksinya untuk mencapai target yang diinginkan dengan tepat waktu agar memaksimalkan kepuasan pelanggan serta menghasilkan profit perusahaan. Sehubungan dengan adanya tantangan dalam mewujudkan target perusahaan dapat menimbulkan beban kerja serta tuntutan mengerahkan kinerja yang efektif dapat berakibatkan pada kelelahan dan berdampak kepada stres kerja, stres kerja dapat mengganggu kinerja karyawan, karena beban dan kelelahan dapat menimbulkan peningkatan pada absensi, semangat dan energi yang berkurang, ketidakakuratan menangani masalah dan ketidاكلancaran dalam berkomunikasi. Bila hal ini terjadi selain akan mengakibatkan terhentinya kegiatan produksi juga dapat mempengaruhi tingkat pendapatan perusahaan. Pada saat ini perusahaan memperkerjakan 792 orang karyawan tetap dibagian produksi. Keberhasilan kinerja PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda juga dapat diukur melalui kinerja mereka, penyelesaian tugasnya secara efektif serta melakukan peran dan fungsinya itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

### **Stres kerja**

Menurut Robbins (2008:16), juga mengatakan bahwa ada 3 indikator yang dapat menimbulkan stres, diantaranya :

#### **1. Tuntutan Tugas**

Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.

#### **2. Tuntutan Peran**

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit untuk dipuaskan. Kelebihan peran

terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

### 3. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

## **Motivasi**

Indikator motivasi berikut merupakan tujuan dari faktor-faktor kebutuhan dari teori Maslow yang dikutip dalam (Hasibuan, 2012:153).

- a. Fisiologis dan kebutuhan fisik adalah pemberian upah atau gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, dan fasilitas perumahan kepada karyawan.
- b. Keamanan adalah pemberian fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dan pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja karyawan pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda.
- c. Sosial adalah melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai karyawan PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda.
- d. Penghargaan adalah pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda.
- e. Aktualisasi diri adalah dengan sifat pekerja yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda.

## **Kinerja**

Kinerja secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan untuk mengetahui tingkat kinerja. Memudahkan pengkajian kinerja, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2011:12)

mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu Kualitas Kerja (*Quality of work*), Ketetapan Waktu (*Pomptnees*), Inisiatif (*Initiative*), Kemampuan (*Capability*), Komunikasi (*Communication*).

## METODE

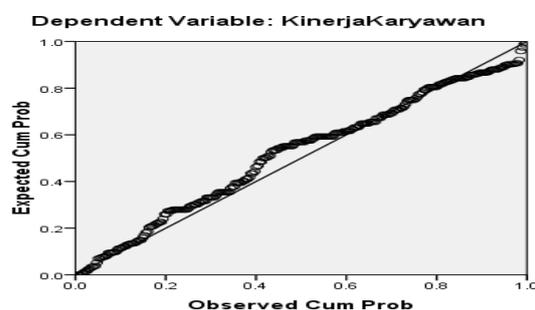
Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan tetap dibagian produksi PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda pada tahun 2017 sebanyak 792 populasi. Sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling dengan menggunakan teknik rumus slovin, jadi sample yang diambil sebanyak 266 sampel karyawan tetap dibagian produksi PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda dan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Autokorelasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.

### Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data diolah, 2018

Pada gambar diatas menunjukkan grafik normal probability plot memiliki mengikuti arah garis diagonal menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stres Kerja (X1)	0.946	1.058
Motivasi Kerja (X2)	0.946	1.058

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas diketahui bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) tidak lebih besar dari 10 dan nilai *tollerance* lebih besar dari 0,10. Maka penulis menyimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

## Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.723 <sup>a</sup>	.522	.519	1.293	1.036

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, StresKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan seperti pada table diatas terlihat bahwa nilai DW adalah 1,036 atau masuk antara -2 sampai dengan +2, ini berarti hasil regresi linier berganda tidak terjadi autokorelasi.

## Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.526E-15	.995		.000	1.000
	StresKerja	.000	.060	.000	.000	1.000
	MotivasiKerja	.000	.042	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Res2

Sumber : Data Diolah, 2018

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel stres kerja sebesar 1,00 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada stres kerja. Sedangkan pada motivasi kerja nilai signifikansi sebesar 1,00 lebih besar dari 0,05 artinya tidak

terjadi heteroskedastisitas pada variabel motivasi kerja. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan program SPSS.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.807	.995		6.838	.000
	StresKerja	.920	.060	.677	15.444	.000
	MotivasiKerja	.136	.042	.141	3.215	.001

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data diolah, 2018

Persamaan regresi di atas memiliki pengertian sebagai berikut:

$$Y = 6,807 + 0,920 X_1 + 0,136 X_2$$

- 1) Konstanta 6,807 berarti bahwa kinerja karyawan akan konstan sebesar 6,807 jika variabel stress kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), bernilai 0 dan variabel yang tidak diteliti maka tidak berubah.
- 2) Koefisien Regresi Variabel stres kerja ( $b_1$ ) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,920 atau berpengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan), yang artinya jika variabel stres kerja dinaikkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,920. Dengan asumsi variabel bebas dan variabel lain yang tidak diteliti tetap.
- 3) Koefisien Regresi Variabel motivasi kerja ( $b_2$ ) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,136 atau berpengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan), yang artinya jika variabel motivasi kerja ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,136. Dengan asumsi variabel bebas dan variabel lain yang tidak diteliti tetap.

### Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1					

1	.723 <sup>a</sup>	.522	.519	1.293	1.036
---	-------------------	------	------	-------	-------

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, StresKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data diolah,2018

Dalam output SPSS pada *Model Summary*<sup>b</sup> diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,723 atau 72,3%. Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (bebas) menjelaskan variabel dependen (terikat). Dalam output SPSS, koefisien determinasi ( $R^2$ ) terletak pada tabel diatas *Model Summary*<sup>b</sup> dan tertulis *R Square*. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,522 atau 52,2%, maka koefesien secara serentak dalam menjelaskan variasi atau perubahan variabel terikat (Y) didapati besarnya pengaruh variabel bebas 52,2%, sedangkan sisanya yaitu 47,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

### Uji t (Uji Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.807	.995		6.838	.000
	StresKerja	.920	.060	.677	15.444	.000
	MotivasiKerja	.136	.042	.141	3.215	.001

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data diolah, 2018

H<sub>1</sub> : Variabel stres kerja (X<sub>1</sub>)

Nilai t<sub>-hitung</sub> variabel stres kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 15,444 dengan nilai Sig. t<sub>-hitung</sub> = 0,000. Karena Sig. t<sub>-hitung</sub> = 0,000 <  $\alpha$  = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>o</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya, variabel stres kerja (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H<sub>2</sub> : Variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>)

Nilai t<sub>-hitung</sub> variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 3,215 dengan nilai Sig. t<sub>-hitung</sub> = 0,001. Karena Sig. t<sub>-hitung</sub> = 0,001 <  $\alpha$  = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>o</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya, variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## Uji F (Uji Simultan)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	480.920	2	240.460	143.844	.000 <sup>a</sup>
	Residual	439.651	263	1.672		
	Total	920.571	265			

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, StresKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data diolah, 2018

H<sub>3</sub> : Hasil perhitungan statistika menunjukkan nilai F hitung = 143,844 lebih besar dari F tabel = 3,04, karena Fhitung > Ftabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis diketahui bahwa variabel stres kerja dan motivasi kerja, secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil perhitungan statistika menunjukkan nilai F hitung = 143,844 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan data yang ada di lapangan, PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda telah mampu mengendalikan karyawan, untuk meningkatkan hasil produksi bagi perusahaan. Berdasarkan fakta yang ada di lapangan ditinjau dari hasil tanggapan responden tentang karyawan, menyatakan setuju bahwa perilaku yang dilakukan PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda dapat mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

### 1. Stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 15,444 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.000 tersebut lebih kecil dari

0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan dominan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh besar antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda.

Dengan proses berfikir karyawan bisa memperbaiki kinerja mereka dan meningkatkan kinerja pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda. Berdasarkan fakta yang ada di lapangan ditinjau dari hasil tanggapan responden tentang karyawan PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda, menyatakan bahwa perilaku yang menyebabkan terjadinya stres kerja adanya faktor individual yang dilakukan karyawan PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda, sehingga dapat mendorong semangat kinerja karyawan.

## **2. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil pengujian hipotesis ( $H_2$ ) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,215 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.001 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh besar antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda. Hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia / rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji signifikansi secara parsial (uji-t) variabel stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda. Berdasarkan hasil wawancara, stres kerja yang dialami karyawan dapat ditangani dan diselesaikan dengan proses berfikir karyawan bisa memperbaiki kinerja mereka dan meningkatkan kinerja pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda.
2. Berdasarkan hasil uji signifikansi secara parsial (uji-t) variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta

Mahakam Resources Tbk Samarinda. Berdasarkan hasil wawancara, motivasi yang diberikan karyawan PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda sangat membantu kinerja karyawan. Adanya dukungan dan dorongan yang diberikan oleh pimpinan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sangat membantu kinerja karyawan. Sehingga motivasi di PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan uji signifikansi secara serempak (uji-f) dihasilkan bahwa variabel stres kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda. Berdasarkan kesimpulan di lapangan dari hasil tanggapan responden tentang karyawan PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda, Stres kerja yang dialami karyawan PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda dapat ditangani dengan cepat dan pemimpin lebih termotivasi dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau kenaikan jabatan, PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda telah mampu mengendalikan karyawan sehingga dapat mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis memberikan. Saran peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas untuk mengukur kinerja karyawan, sehingga bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel bebas lainnya seperti kemampuan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi dan yang lainnya sehingga dapat mengukur kinerja karyawan secara lebih mendalam.

### **REFERENCES**

- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam, Bumi Aksara, Jakarta.
- Robbins, S.P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Jilid 1. Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika. Aditama.