

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

**Novi Susanti
Mardiana**

*University of 17 Agustus 1945 Samarinda
Jl. Ir. H. Juanda No. 80, 75124, Indonesia
mardiana@untag-smd.ac.id*

ABSTRACT

The study aims to determine the effect of work stress and work motivation on employee performance. Specifically this study aims to find out how the influence of job stress on employee performance and know how well the influence of work motivation on employee performance, and to know the influence of work stress and work motivation on employee performance at PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda.

The method used is quantitative analysis that is by multiple linear regression analysis. The population in this study is the number of permanent employees in the production of PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda in 2017 as many as 792 population. The sample in this research using simple random sampling by using slovin formula technique, so sample taken as many as 266 samples of employees remain part production PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda.

The results showed that the value of F arithmetic = 143,844, using the significance limit of 0.05, then obtained the significance value is smaller than 0.05 is 0.000, it means that simultaneously the variable work stress and work motivation significantly influence employee performance. The coefficient of determination (R^2) is 0,522 or 52,2%, hence coefficient simultaneously in explaining variation or change of dependent variable (Y) found the influence of free variable 52,2%, while the rest is 47,8%. The result of hypothesis testing (H_1) through the calculation results obtained t count value of 15,444 with the significance level of 0.000 results is smaller than 0.05, which means that the hypothesis in this study H_0 rejected and H_a accepted. This test statistically proves that work stress has positive and dominant effect to employee performance. The result of hypothesis testing (H_2) through the calculation results obtained t count value of 3.215 with the significance of the result of 0.001 is smaller than 0.05, which means that the hypothesis in this study H_0 rejected and H_a accepted. This test statistically proves that the motivation has a positive effect on the performance of employees of PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda.

Keywords: *Job Stress, Work Motivation and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang sangat ketat pada saat ini, maka dalam menjalankan suatu unit usaha dibutuhkan perkembangan yang sungguh-sungguh.

Dalam mengembangkan usaha, maka sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting bagi perusahaan.

Pemanfaatan sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya. Dalam pencapaian tujuan perusahaan juga tidak terlepas pada permasalahan baik secara internal maupun eksternal yang dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan.

Kinerja dipandang perlu dalam organisasi perusahaan karena dapat menentukan hidup matinya sebuah perusahaan. Kemampuan dalam kinerja karyawan tidak lepas dari kemampuan para pemimpin. Namun tidak menutup kemungkinan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang akan menyebabkan munculnya stres kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2008) bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Stres adalah reaksi ganjil dari tubuh terhadap tekanan yang diberikan padanya.

Dengan melihat dampak-dampak yang ditimbulkan oleh stres,

baik dampak positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan, maka sudah seharusnya stres kerja mendapat perhatian dalam kehidupan perusahaan.

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Mulyawati (2008) bahwa motivasi yang dapat memacu semangat kerja juga merupakan salah satu faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kemajuan dan keberhasilan sebuah organisasi. Unsur-unsur yang terdapat dalam motivasi termasuk atasan, rekan kerja, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan organisasi dan lain sebagainya.

PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda adalah perusahaan di bidang 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.

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.

Namun terkadang suatu alasan juga mengalami hambatan dalam

mengkoordinasi karyawannya agar selaras dengan kemauan dan tujuan yang akan dicapai karena setiap individu yang menjalankan aktivitas-aktivitas didalamnya mempunyai kepribadian, watak, minat, bakat, latar belakang pendidikan, harapan dan kebutuhan yang berbeda-beda.

Salah satu faktor yang menghambat produktivitas kerja mereka adalah motivasi kerja yang dimiliki setiap karyawan berbeda-beda. Usaha yang ditempuh oleh PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda dalam meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan memenuhi promosi jabatan, kenaikan gaji, pemberian bonus dan fasilitas secara tepat, karena jika promosi, upah, dan fasilitas kerja yang diberikan sesuai dan terpenuhi maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja secara optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda; (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda; dan (3) pengaruh stres kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Definisi operasional berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut, definisi operasional dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Indikator dari Stres Kerja

- a) Tuntutan tugas : banyaknya permintaan dari luar membuat para karyawan diberi rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan oleh PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda.
- b) Tuntutan peran : karyawan pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda banyak yang merasa ketakutan akan tidak dipakai lagi dan ketidakcocokan dengan atasan.
- c) Tuntutan pribadi : karyawan pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda yang sering berbeda pendapat dengan atasan atau karyawan lainnya.

Indikator dari Motivasi Kerja

- 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.

Indikator Dari Kinerja Karyawan

- a) Kualitas pelayanan (*Quality of work*), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda dapat memuaskan bagi atasan, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
- b) Inisiatif (*Intiative*), yaitu setiap karyawan pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kesalahan dalam pekerjaan.
- c) Kecepatan (*Promptness*), yaitu karyawan pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
- d) Kemampuan (*Capability*), yaitu karyawan pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda harus

memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.

- e) Komunikasi (*Communication*), yaitu kemampuan karyawan pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda dalam berkomunikasi dengan baik kepada atasan dan teman kerja lainnya.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan tetap di bagian produksi PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda pada tahun 2017 sebanyak 792 populasi. Pengambilan sampel dengan menggunakan simple random sampling dengan menggunakan teknik rumus slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan : n = ukuran sample, N = ukuran populasi, dan e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel dalam penelitian ini di ambil nilai $e = 5\%$ (0,05). Jumlah sampel yang diambil sebanyak 266 sampel/responden.

ANALISIS

Deskripsi Data

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 266 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan

kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel, yaitu sebagai berikut :

Deskripsi variabel stres kerja (X₁)

Tabel 1. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja

No	Pertanyaan	Skor					Jml
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1.1	80	110	70	6	-	266
		30,1%	41,4%	26,3%	2,3%	-	100%
2	X1.2	95	96	67	8	-	266
		35,7%	36,1%	25,2%	3,0%	-	100%
3	X1.3	121	87	52	6	-	266
		45,5%	32,7%	19,5%	2,3%	-	100%
Jumlah		296	293	189	20	-	798
		37,1%	36,7%	23,6%	2,5%	-	100%

Sumber : Data Responden (2018)

Tanggapan responden pada Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju terhadap variabel stres kerja. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap stres kerja yang dimiliki karyawan PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda. Berdasarkan pertanyaan pertama bahwa karyawan menghabiskan seluruh waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sebesar 110 responden setuju, sangat setuju 80 responden, netral 70 responden dan tidak setuju sebanyak 6 responden.

Karyawan merasa kurang jelas tentang peran atau jabatan di perusahaan pada pertanyaan kedua responden yang menjawab sangat setuju

Variabel stres kerja pada penelitian ini diukur melalui 3 buah pertanyaan yang diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

sebanyak 95 responden, setuju sebanyak 96 responden, netral sebanyak 67 responden, dan tidak setuju sebanyak 8 responden. Dan pada pertanyaan ketiga karyawan merasa resah, dengan adanya persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja maka dari itu responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 121 responden, setuju sebanyak 87 responden, netral sebanyak 52 responden, dan tidak setuju sebanyak 6 responden.

a. Deskripsi variabel motivasi kerja (X₂)

Variabel motivasi kerja pada penelitian ini diukur melalui 5 buah pertanyaan yang diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

Tabel 2 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Skor	Jml
----	------------	------	-----

		SS	S	N	TS	STS	
1	X2.1	79	116	56	15	-	266
		29,7%	43,6%	21,1%	5,6%	-	100%
2	X2.2	114	88	50	14	-	266
		42,9%	33,1%	18,8%	5,3%	-	100%
3	X2.3	117	107	35	7	-	266
		44,0%	40,2%	13,2%	2,6%	-	100%
4	X2.4	78	130	50	8	-	266
		29,3%	48,9%	18,8%	3,0%	-	100%
5	X2.5	96	103	52	15	-	266
		36,1%	38,7%	19,5%	5,6%	-	100%
Jumlah		484	544	243	59	-	1330
		36,4%	40,9%	18,3%	4,4%	-	100%

Sumber : Data Responden (2018)

Tanggapan responden pada Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju terhadap variabel motivasi kerja. Berdasarkan pertanyaan pertama bahwa karyawan dapat memenuhi kebutuhan primer dari besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan, sebesar 116 responden setuju, sangat setuju 79 responden, netral 56 responden dan tidak setuju sebanyak 15 responden.

Karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaan di perusahaan dengan adanya jaminan asuransi pada pertanyaan kedua responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 114 responden, setuju sebanyak 88 responden, netral sebanyak 50 responden, dan tidak setuju sebanyak 14 responden. Dan pada pertanyaan ketiga karyawan memiliki hubungan yang erat dengan seluruh karyawan maka dari itu responden yang menjawab sangat setuju

sebanyak 117 responden, setuju sebanyak 107 responden, netral sebanyak 35 responden, dan tidak setuju sebanyak 7 responden.

Karyawan menerima penghargaan terhadap prestasi kerja yang dianggap baik oleh perusahaan pada pertanyaan keempat responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 78 responden, setuju sebanyak 130 responden, netral sebanyak 50 responden, dan tidak setuju sebanyak 8 responden. Dan pada pertanyaan kelima Perusahaan memberikan pelatihan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju, maka dari itu responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 96 responden, setuju sebanyak 103 responden, netral sebanyak 52 responden dan tidak setuju sebanyak 15 responden.

b. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 5 buah

pertanyaan yang diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

Tabel 3. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Skor					Jml
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y1.1	80	111	69	6	-	266
		30,1%	41,7%	25,9%	2,3%	-	100%
2	Y1.2	92	100	63	11	-	266
		34,6%	37,6%	23,7%	4,1%	-	100%
3	Y1.3	120	89	50	7	-	266
		45,1%	33,5%	18,8%	2,6%	-	100%
4	Y1.4	131	85	38	12	-	266
		49,2%	32,0%	14,3%	4,5%	-	100%
5	Y1.5	132	99	35	-	-	266
		49,6%	37,2%	13,2%	-	-	100%
Jumlah		555	484	255	36	-	1330
		41,7%	36,4%	19,2%	2,7%	-	100%

Sumber : Data Responden (2018)

Tanggapan responden pada Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan pertanyaan pertama bahwa karyawan PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal, sebesar 111 responden setuju, sangat setuju 80 responden, netral 69 responden dan tidak setuju sebanyak 6 responden.

Karyawan selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target yang

telah ditentukan pada pertanyaan kedua responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 92 responden, setuju sebanyak 100 responden, netral sebanyak 63 responden, dan tidak setuju sebanyak 11 responden. Dan pada pertanyaan ketiga karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif serta efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dari atasan saya, maka dari itu responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 120 responden, setuju sebanyak 89 responden, netral sebanyak 50 responden, dan tidak setuju sebanyak 7 responden.

Karyawan PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda mendapatkan

pelatihan serta pendidikan yang dilaksanakan oleh perusahaan pada pertanyaan keempat responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 131 responden, setuju sebanyak 85 responden, netral sebanyak 38 responden, dan tidak setuju sebanyak 12 responden. Dan pada pertanyaan kelima Komunikasi Karyawan PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda

dengan pimpinan berjalan baik, maka dari itu responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 132 responden, setuju sebanyak 99 responden, netral sebanyak 35 responden.

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur pengaruh dari variabel independen (stress kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda dari variabel stress kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebagai berikut:

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

Berdasarkan persamaan regresi di atas memiliki pengertian yaitu

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. Variabel stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,920 atau berpengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan), yang artinya jika variabel stress kerja dinaikkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,920. Dengan asumsi variabel bebas dan variabel lain yang tidak diteliti tetap.
3. Variabel motivasi kerja 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.

Hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) yaitu 0,522 dan nilai koefisien korelasi (r) yaitu 0,723 (Tabel 5).

Tabel 5. Koefisien Korelasi, dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.723 ^a	.522	.519	1.293	1.036

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, StresKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Diolah (2018)

Hasil analisis uji-t (uji parsial) menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel independen yang terdiri atas (stres kerja dan

motivasi kerja) terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda

Tabel 6. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
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)

Berdasarkan Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y); dan variabel motivasi kerja (X₂) secara parsial

juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F.

Tabel 7. Uji F (Simultan)

ANOVA ^b	
--------------------	--

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	480.920	2	240.460	143.844	.000 ^a
	Residual	439.651	263	1.672		
	Total	920.571	265			

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, StresKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Diolah (2018)

Hasil perhitungan statistika menunjukkan nilai F hitung = 143,844 lebih besar dari F tabel = 3,04, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a 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 hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin optimal stres kerja dan tingginya motivasi kerja, maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda yang dihasilkan. Stres kerja yang dialami karyawan pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda menyatakan masalah yang terjadi dapat

diselesaikan dengan cepat. Stres kerja juga biasanya disebabkan adanya persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja, hal ini menyebabkan stres kerja berpengaruh terhadap kinerjanya karyawan.

Motivasi kerja yang diberikan PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda pada karyawan sangat berpengaruh, seperti pemberian fasilitas dan jaminan kesehatan kerja sehingga membuat karyawan berkerja dengan baik. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, membuat pemimpin lebih termotivasi dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi, hal ini yang menyebabkan semakin tinggi motivasi yang diberikan PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda pada karyawan semakin tinggi juga kinerjanya.

Pengujian koefisien determinasi (R^2) menghasilkan nilai koefisien

determinasi (R^2) adalah 0,522 atau 52,2%, yang berarti bahwa 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. Selain stres kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, ada beberapa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan contohnya, pengalaman kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan yang lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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 H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sependapat dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Tommy Meilitza (2009) bahwa faktor stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ATC MATSC. 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, sehingga dan meningkatkan hasil produksi bagi perusahaan.

Berdasarkan fakta yang ada di lapangan ditinjau dari hasil tanggapan responden tentang karyawan PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda, menyatakan setuju bahwa perilaku yang dilakukan PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda dapat mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis (H_1) 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 menunjukkan 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. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2008) bahwa stres adalah satu diantara kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Dengan proses berfikir karyawan bisa memperbaiki kinerja mereka dan meningkatkan kinerja pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda.

Hasil ini sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tommy Meilitza (2009), yang menyatakan faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan ATC MATSC adalah faktor stres yang disebabkan oleh faktor individual. 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.

Hasil pengujian hipotesis (H2) 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 penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013) bahwa motivasi adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia / rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Dan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Umi Utaminingsih Aziz

(2017), Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil uji signifikansi secara parsial (uji-t) variabel stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 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. Berdasarkan hasil wawancara, motivasi yang diberikan 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.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan saran yaitu : bagi 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI. Rineka Cipta: Jakarta.
- Desnia Tri utami, 2010. *Kendalikan Stres Anda : Cara Mengatasi Stres dan Sukses Di Tempat Kerja*. Gramedia: Jakarta.

- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T Hani, 2008, *Manajemen Personalia*. BPFE UGM: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mulyawati, S. 2008. *Pengaruh Konflik Perandan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Akuntan Publik di Jakarta)*. Universitas Gunadarma: Jakarta.
- Singgih, S. 2010. *Statistik Multivariat*. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta: Bandung.
- Tommy Melitza, 2009. *Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja Karyawan ATC Makassar Air Traffic Service Center PT. Angkasa Putra 1 (Persero)*. Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar (Tidak Dipublikasikan).
- Umi Utaminingsih Aziz. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta)*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah. Surakarta (Tidak dipublikasikan)
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat: Jakarta.