

Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

Mochamad Mauludin Al Khowash *)

mauludin.al@gmail.com

Hadi Sunaryo**)

hadisunaryo_fe@unisma.ac.id

M. Khoirul ABS***)

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study was to describe work motivation, work stress, work discipline, and employee performance and to determine the effect of work motivation, work stress, work discipline on employee performance simultaneously or partially. This study uses quantitative methods. This type of research is explanatory research. The population of this research employees UD Harles Mojokerto by using a saturated sample, as many as 76 respondents. Methods of data collection using a questionnaire. The analytical method used in this study is multiple regression analysis with SPSS 20 for windows. The results of this study indicate that: (1) There is a positive and significant effect of work motivation on employee performance at UD. Harles Mojokerto. (2) There is no influence of work stress on employee performance at UD. Harles Mojokerto. (3) There is a positive and significant influence of Work Discipline on UD Employee Performance. Harles Mojokerto.

Keywords : *Job Motivation, Job Stress, Job Discipline, Employee Performance*

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) berada pada posisi teratas pada organisasi, karena manusia memiliki peran penting dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. SDM yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan sebuah kontribusi yang sangat besar dalam pencapaian sasaran perusahaan. Manusia adalah perencana, maka manusia sebagai penentu atau aktor dan memiliki peran aktif dan dominan dalam semua kegiatan dalam organisasi. Artinya keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada canggihnya teknologi perusahaan melainkan tergantung dari seberapa kompetennya suatu sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan.

Upaya perusahaan untuk meningkatkan hasil yang maksimal yaitu dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan mampu tercapai dengan efektif dan efisien. Menurut Mangkunegara (2017:9) "kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Aktivitas perusahaan sumber daya manusia mempunyai hubungan yang erat dengan karyawan, karyawan merupakan kekayaan utama yang dimiliki suatu perusahaan, apabila suatu perusahaan tidak terdapat mereka, maka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi.

Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan dalam perusahaan memerlukan sebuah dorongan dalam diri, kekuatan dorongan itu disebut motivasi. "Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan" (Mangkunegara, 2017:61). Motivasi sangat diperlukan bagi setiap orang, hal ini karyawan sangat membutuhkan sesuatu yang dapat memicu untuk berbuat lebih. Upaya mencapai suatu hasil yang maksimal atau bahkan melampaui ekspektasi kemampuan diri seseorang, maka motivasi perlu diberikan kepada karyawan.

Suatu karyawan dalam perusahaan pasti dihadapkan pada berbagai permasalahan, sehingga sangat jarang karyawan yang tidak pernah mengalami stres dalam pekerjaannya. Sinambela (2016:472) "stres adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam

menghadapi pekerjaan”. Dalam dunia kerja stres merupakan bukan sebuah hal baru, bahkan stres kerja tidak dapat terlepas dari kehidupan sehari-hari, dan stres ini bisa dialami oleh siapa saja. Stress yang dimunculkan oleh tanggung jawab serta beban pekerjaan disebut stres kerja. Pada dasarnya kemampuan yang dimiliki oleh manusia dalam memenuhi kemampuannya ialah terbatas, tanpa disadari sesuatu yang kita kerjakan mempunyai berbagai hambatan dan kendala yang diluar dari kemampuannya.

Kedisiplinan dalam perusahaan adalah hal mutlak yang melekat dan harus diterapkan pada seluruh karyawan. Menurut (Sinambela 2016:335) “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kedisiplinan wajib diterapkan dalam organisasi. Artinya, tanpa adanya kerja sama dan dukungan karyawan terhadap disiplin kerja yang baik, maka perusahaan akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Namun kedisiplinan yang diterapkan dengan terlampau ketat, hal ini juga dapat membuat karyawan menjadi stress dan berakibat pada karyawan yang bermalas-malasan apabila tidak terdapat pegawai yang mengawasi mereka.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun terdapat penelitian lain yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka didapatkan rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya : mengetahui deskripsi motivasi kerja, stres kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Serta bagaimana pengaruh motivasi kerja, stres kerja, disiplin kerja secara simultan (bersama-sama), dan parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka didapatkan tujuan dalam penelitian ini diantaranya untuk mengetahui masing-masing deskripsi motivasi kerja, stres kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan serta menganalisis dan menjelaskan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) dan parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap beberapa pihak, diantaranya : Manfaat Teoritis hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi atau rujukan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang khususnya bidang sumber daya manusia di lingkungan masyarakat maupun mahasiswa.

Serta Manfaat Praktis, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan maupun kebijakan perusahaan, terkait motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan potensi diri di dunia kerja.

Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul
1	Safitri (2013)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (dinas <i>apron move control</i> PT. angkasa pura 1 cabang Bandar udara internasional juanda- surabaya)
2	Rozalia, Dkk. (2015)	Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang)
3	Pangarso dan Susanti (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat
4	Saputra dan Johan (2017)	Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Dr Wahidin Sudirohusodo Medan
5	Lestari (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Lowokwaru
6	Putri (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Guru SMP Negeri 01 Batu
7	Arafat (2018)	pengaruh penghargaan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (pada PT. Enseval Putera Megatrading tbk Cabang Malang)
8	Hidayati dan Sunaryo (2019)	<i>The Effect Of Public Service Motivation On Job Performance Through Satisfaction And Commitment: Case Of Public Officer In Immigration Office Malang</i>

Tinjauan Teori

1. Kinerja Karyawan

(Mangkunegara, 2017:9) Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya

2. Motivasi Kerja

(Siagian, 2015:286) Motivasi adalah suatu keadaan kejiwaan yang dapat mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang dapat mengarahkan dan menyalurkan perilaku seseorang, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan pada pencapaian tujuan.

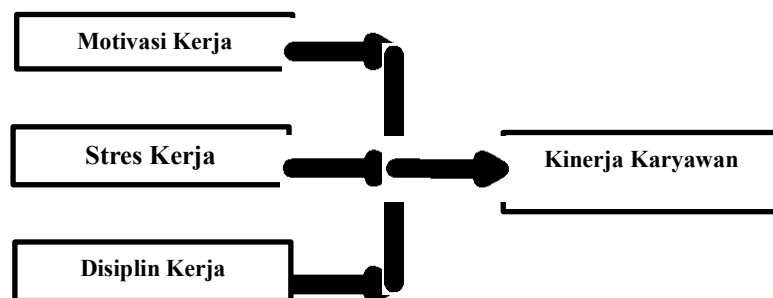
3. Stres Kerja

(Sinambela 2016:472) Stres kerja adalah kondisi dimana tekanan dan ketegangan yang mempengaruhi emosi serta jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Disiplin Kerja

(Sinambela, 2016:335) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati seluruh peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi.

Kerangka Konseptual



Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui hal tersebut, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif, “yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen “. Sugiyono, 2015:11). Jenis pendekatan yang peneliti gunakan adalah *Explanatory Research* (penelitian penjelasan). “*Explanatory Research* yaitu penelitian yang mempengaruhi variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya” Sugiyono (2015:06).

Penelitian ini menggunakan model penelitian analisis regresi linear berganda. Secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen/terikat dengan satu atau lebih variabel independen/bebas. Setelah data diperoleh, selanjutnya data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan software SPSS (*Statistical and Service Solution*) versi. 20 for windows.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015:193), apabila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer. Data primer merupakan data yang mengacu pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sampel penelitian, data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya disebut responden, responden merupakan orang yang kita jadikan sebagai sarana memperoleh informasi maupun data.

Metode pengumpulan data merupakan cara untuk memilah data atau memperoleh data sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2015:137). Data yang diambil merupakan hasil jawaban responden yang berkaitan dengan motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan wawancara.

Pembahasan

Uji Instrumen

Sebelum kuesioner disebarkan kepada responden, terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu instrument. dan reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu data kuesioner yang diuji mengalami *reliability* atau tidak. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 20, yaitu dengan uji *Alpha Cronbach*.

Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil uji normalitas menjelaskan bahwa nilai signifikan *Kolmogorov-smirnov* telah memenuhi nilai signifikan *Asymp sig.* $0,128 > 0,05$ sehingga data berdistribusi secara normal.

Uji Asumsi Klasik

Multikolinearitas

Variabel motivasi kerja, stres kerja, disiplin kerja mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan masing-masing variabel mempunyai nilai kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen bebas multikolinearitas.

Heteroskedastisitas

Menunjukkan hasil pengujian Uji Heteroskedastisitas bahwa signifikan korelasi motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Berganda

Berdasar hasil analisis regresi linier berganda, maka dapat dirumuskan persamaan linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 10,698 + 0,259X_1 + 0,012X_2 + 0,234X_3 + e$$

Nilai koefisien pada variabel motivasi kerja diperoleh sebesar 0,259 bernilai positif artinya variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif jadi apabila semakin tinggi nilai variabel motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula nilai variabel Kinerja karyawan.

Nilai koefisien pada variabel Stres Kerja diperoleh sebesar 0,012 bernilai positif, namun tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien pada variabel Disiplin kerja diperoleh sebesar 0,234 bernilai positif artinya variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif jadi apabila semakin tinggi nilai variabel Disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula nilai variabel Kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji F

Analisis statistik uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 3,475 dengan tingkat signifikansi 0,020 kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak atau H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa secara simultan variabel Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Karyawan

Uji t

Pada variabel Motivasi Kerja diketahui memiliki nilai t 2,487 dengan nilai sig. 0,015 $< 0,05$ yang berarti H_2 diterima dan artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pada variabel Motivasi Kerja diketahui memiliki nilai t 0,150 dengan nilai sig. 0,881 $> 0,05$ yang berarti H_3 ditolak dan artinya Stres kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pada variabel Motivasi Kerja diketahui memiliki nilai t 2,072 dengan nilai sig. 0,042 $< 0,05$ yang berarti H_4 diterima dan artinya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Determinasi

menjelaskan bahwa pada uji koefisien R^2 (*Adjust Square R²*) sebesar 0,090, hal ini menunjukkan model regresi yang didapatkan mampu menjelaskan pengaruh antar variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 9% dan sisanya dijelaskan oleh variabel diluar model terhadap variabel.

Pembahasan dan Implikasi

Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD. Harles Mojokerto. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan UD. Harles telah mewujudkan hasil yang baik dan maksimal dalam menjalankan pekerjaan, harapan pada jangka panjang UD. Harles mampu untuk memberikan semangat serta motivasi terhadap karyawan agar melaksanakan

setiap pekerjaan dan tugas sesuai dengan peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rozalia (2015), Putri (2018), Hidayati dan Sunaryo (2019).

Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD. Harles Mojokerto. Dengan demikian dijelaskan dalam uji statistik yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yang menandakan apabila karyawan mengalami Stres terlampau tinggi maka kinerja karyawan tidak akan maksimal, namun pada UD. Harles Mojokerto karyawan sudah menyadari sudah menjadi resiko atau konsekuensi dalam bekerja sehingga stress tidak dapat berpengaruh terhadap kinerja yang mereka lakukan, serta melakukan pekerjaan secara ikhlas dan sudah menjadi keyakinan mereka bahwa bekerja merupakan sebagian dari ibadah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Arafat (2018)

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD. Harles Mojokerto. Dengan demikian , artinya tanpa adanya dukungan disiplin kerja yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Keberhasilan pegawai dalam melaksanakan kewajibannya tergantung pada kesediannya untuk berkorban dan mampu mentaati peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku, disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangarso dan Susanti (2016)

Variabel independen Motivasi Kerja, Stres kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan UD. Harles Mojokerto. Hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi perubahan secara bersama-sama pada motivasi kerja, stress kerja, dan disiplin kerja dapat menyebabkan perubahan yang signifikan terhadap kinerja, sehingga variabel motivasi kerja, stress kerja, dan disiplin kerja layak untuk menduga kinerja karyawan UD. Harles Mojokerto. Hal ini dapat terjadi karena kemampuan perusahaan dalam mengatur, mengelola dan mengontrol motivasi kerja, stress kerja, dan disiplin kerja dapat menciptakan kualitas kerja yang baik bagi perusahaan. Sehingga kinerja pegawai tersebut mampu mengembangkan potensi dan meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rozalia, dkk. (2015) dan Saputra & Johan (2017) .

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Harles Mojokerto, adapun hasil pembahasan adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Harles Mojokerto.
2. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan UD. Harles Mojokerto.
3. Variabel Stres kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan UD. Harles Mojokerto.
4. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD. Harles Mojokerto.

Saran

1. Terkait dengan nilai rata-rata jawaban responden dari variabel Motivasi Kerja terdapat indikator pernyataan. “Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup

- saya” dengan rata-rata jawaban 3,7. Sehingga disarankan perusahaan perlu memperhatikan gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat meningkatkan motivasi bekerja yang tetanam dalam diri mereka.
2. Terkait dengan nilai rata-rata jawaban responden dari variabel Stres Kerja terdapat indikator pernyataan “tuntutan yang tinggi membuat saya mempunyai konflik terhadap pimpinan” dengan rata-rata jawaban 3,0. Sehingga disarankan perusahaan melakukan perhatian khusus tentang tanggung jawab dan tuntutan tugas perusahaan.
 3. Terkait dengan nilai rata-rata jawaban responden dari variabel Motivasi Kerja terdapat indikator pernyataan. “Saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa izin” dengan rata-rata jawaban 4,2. Sehingga disarankan perusahaan perlu memberikan perhatian khusus, khususnya kepada karyawan yang absen tanpa izin.
 4. Menambahkan variabel lagi yang berdeba pada penelitian berikutnya agar dapat memperkuat pendapat.

Daftar Pustaka

- Arafat, Ahmad, Haidir. 2018, *Pengaruh penghargaan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Malang, jurnal riset manajemen, Universitas Islam Malang. Vol.7 No.3 Februari 2018.
- Hidayati ,Nur dan Sunaryo, Hadi (2019) , *The Effect Of Public Service Motivation On Job Performance Through Satisfaction And Commitment: Case Of Public Officer In Immigration Office Malang* *Journal of Entrepreneurship, Business and Economics* ISSN 2345-4695
- Mangkunegara, A. A. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ketiga, Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Pangarso, Astadi. Dan Susanti, Putri Intan. 2016, *Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat*, Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, Universitas Airlangga, No 2 (9)
- Rozalia. Dkk. 2015, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Pattindo Malang*, Jurnal, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang. Vol.26 No. 2 September 2015.
- Saputra, Ahmad. dan Johan. 2017, *Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan dr Wahidin Sudirohusodo Medan*, jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI.
- Siagian. Sondang. P. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-23, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015, *Metode penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

*) Mochamad Mauludin Al Khowash adalah Mahasiswa FEB Universitas Islam Malang

**) Hadi Sunaryo adalah dosen tetap Universitas Islam Malang

***) M. Khoirul ABS adalah dosen tetap Universitas Islam Malang