

HUBUNGAN STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN CV. SURYA MITRA SEJATI BANJARMASIN 2021

Musa Mulkani,¹ Ahmad Zacky Anwary,² Erwin Ernadi³

¹Program Studi Kesehatan Masyarakat,13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NPM 17070042

²Program Studi Kesehatan Masyarakat,13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN 1127028401

³Program Studi Kesehatan Masyarakat,13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN 110102900

Email: musamulkani2020@gmail.com

ABSTRAK

Stres yang tinggi dan ditambah dengan motivasi yang rendah akan menimbulkan ketidakpuasan. Ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam sejumlah cara, antara lain: keluar (*exit*), yaitu perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan CV. Surya Mitra Sejati Banjarmasin. Metode dalam penelitian ini menggunakan *Cross Sectional*. Populasi seluruh karyawan di CV. Surya Mitra Sejati Banjarmasin berjumlah 109 orang, sampel 86 responden pengambilan sampel menggunakan *Accident Sampling*. Uji statistik menggunakan *Chi Square test*. hasil penelitian kinerja karyawan yang tingkat kinerja tinggi sebanyak 37 responden (43%). Stres kerja responden sebagian besar masuk kategori rendah yaitu sebanyak 59 responden (68,6%). Motivasi kerja responden sebagian besar masuk kategori tinggi yaitu sebanyak 47 responden (54,7%). Ada hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan Tahun 2021 (nilai *p-value* 0,229), ada hubungan antara Motivasi Kerja dengan dengan Kinerja Karyawan CV. Surya Mitra Sejati Banjarmasin Tahun 2021 (*p-value* 0,001). Sedangkan untuk meningkatkan motivasi kerja maka sebaiknya pimpinan CV. Surya Mitra Sejati Banjarmasin melakukan upaya-upaya khususnya memberikan kesempatan berkembang karyawan melalui diklat yang dapat menunjang karir karyawan

Kata Kunci : Stres Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan
Kepustakaan : 1997 – 2015

ABSTRACT

High stress coupled with low motivation will lead to dissatisfaction. Employee dissatisfaction can be expressed in a number of ways, including: exit, which is behavior aimed at leaving the organization, including looking for a new position and resigning. Motivation is a process where needs encourage a person to carry out a series of activities that lead to the achievement of certain goals. This study aims to determine the relationship between work stress and work motivation with employee performance CV.

Surya Mitra Sejati Banjarmasin. The method in this study used a cross sectional. The population of all employees in CV. Surya Mitra Sejati Banjarmasin amounted to 109 people, a sample of 86 respondents took the sample using Accident Sampling. Statistical test using Chi Square test. the results of research on the performance of employees with high performance levels were 37 respondents (43%). Most of the respondents' work stress is in the low category, as many as 59 respondents (68.6%). Most of the respondents' work motivation is in the high category, as many as 47 respondents (54.7%). There is a relationship between Job Stress and Employee Performance in 2021 (p-value 0.229), there is a relationship between Work Motivation and Employee Performance CV. Surya Mitra Sejati Banjarmasin 2021 (p-value 0.001). Meanwhile, to increase work motivation, it is better if the leader of CV. Surya Mitra Sejati Banjarmasin makes special efforts to provide opportunities for employee development through training that can support employee careers

Keywords: Job Stress, Motivation, Employee Performance

Literature : 1997 - 2015

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan yang terjadi dalam bekerja di antaranya adalah Beban kerja (stres kerja). Menurut Permendagri Nomor 12 Tahun 2018, Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. selain beban kerja, tuntutan kerja yang dibebankan pada seseorang secara berlebihan atau melebihi kemampuan yang dimiliki maka akan membuat seseorang berada dibawah pengaruh stress yang berlebih dalam bekerja atau disebut stress kerja.

Oleh karena itu, tantangan perusahaan bukan hanya meningkatkan motivasi karyawan, tapi menciptakan disiplin kerja di mana motivasi karyawan dapat disalurkan ke arah yang benar pada tingkat intensitas yang sesuai dan berkesinambungan selama beberapa waktu.

Saat ini CV. Surya Mitra Sejati memberikan suatu pelayanan yang dibidang lain dari perusahaan sejenisnya, yaitu pemeliharaan unit nasabah yang terdampak banjir pada saat Kota Banjarmasin mendapatkan musibah banjir pada bulan Januari tahun 2021 dan mereka dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, CV. Surya Mitra Sejati saat ini berkantor di Jl Jend. A.Yani, Km 3/216 H-J RT 008 Banjarmasin 70247.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian mengenai Stres kerja dan Motivasi kerja pada kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil obyek Karyawan bagian Marketing, Administrasi, dan Mekanik yang bekerja pada CV. Surya Mitra Sejati. Karyawan bagian marketing memiliki peran penting dalam perusahaan karena sebagai ujung tombak organisasi hal ini karena tugas utama bagian marketing adalah mendapatkan pelanggan sebanyak-banyaknya. Dan sering kali permasalahan kerja yang muncul adalah stres kerja. Karena Stres kerja merupakan fenomena psikofisik yang bersifat manusiawi, dalam diri setiap karyawan dalam menghadapi pekerjaannya sehari-hari.

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah adalah; Apakah ada hubungan stres kerja dengan Kinerja karyawan CV. Surya Mitra Sejati Banjarmasin?,

Apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan CV. Surya Mitra Sejati Banjarmasin?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan model pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan secara Cross Sectional dimana korelasi yang dikumpulkan dengan cara pendekatan atau pengumpulan dan sekaligus mengambil data variabel dependen yaitu kinerja karyawan di CV. Surya Mitra Sejati Banjarmasin dan independen yaitu motivasi kerja dan stres kerja pada satu waktu yang bersamaan. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang di gunakan yaitu dengan cara “*Accident Sampling*” Jumlah responden yang diambil sebagai sampel penelitian sebanyak 86 responden dari jumlah seluruh populasi yang ada yaitu 109 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Umum Responden

Dalam penelitian ini dapat diperoleh oleh data responden dengan cara membagi tiga item responden yaitu adalah stres kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di wilayah kerja CV. Surya Mitra Sejati. dan Adapun jumlah di dalam penelitian ini berjumlah 86 responden dengan karakteristik responden mencakup umur responden pendidikan terakhir serta jenis kelamin karyawan.

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Responden di Wilayah Kerja CV. Surya Mitra Sejati Banjarmasin

Umur Responden	n	%
18-25 Tahun	25	29,1
26-30 Tahun	51	59,3
>30 Tahun	10	11,6
Jumlah	86	100

Hasil dari tabel diatas adalah distribusi frekuensi umur responden yang berada di Wilayah Kerja CV. Surya Mitra Sejati Banjarmasin yaitu dengan responden yang paling banyak berusia 26-30 tahun dengan jumlah 51 responden (59,3%), sedangkan yang berusia 18-25 tahun ada 25 orang responden (29,1%) dan yang paling sedikit berusia > 30 tahun 10 responden (11,6%).

Tabel Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan di Wilayah Kerja CV. Surya Mitra Sejati Banjarmasin

Pendidikan Terakhir	n	%
SLTP	3	3,5
SLTA	46	53,5
Perguruan Tinggi	37	43,0
Jumlah	86	100

Berdasarkan Tabel diatas distribusi frekuensi pendidikan responden di wilayah kerja Surya Mitra Sejati Banjarmasin adalah yang paling banyak berada pada pendidikan SLTA berjumlah 46 responden (53,5%), sedangkan yang paling sedikit pendidikan responden adalah SLTP ada berjumlah 3 responden (3,5%)

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Wilayah Kerja CV. Surya Mitra Sejati Banjarmasin

Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	49	57,0
Perempuan	37	43,0
Jumlah	86	100

Berdasarkan tabel diatas distribusi frekuensi Jenis Kelamin di Wilayah Kerja CV. Surya mitra sejati banjarmasin adalah anak yang paling banyak berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 49 orang atau (57,0%), sedangkan perempuan sebanyak 37 orang atau (43,0).

2. Analisis Data

Tabel Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja karwayan di Wilayah Kerja CV. Surya Mitra Sejati Banjarmasin

Kinerja Karyawan	n	%
Rendah	15	17,4
Sedang	34	39,5
Tinggi	37	43,0
Jumlah	86	100

Berdasarkan tabel frekuensi distribusi frekuensi Kinerja karyawan di Wilayah Kerja CV. Surya mitra sejati adalah sebagian besar kinerja karyawannya tinggi sebanyak 37 responden tingkat kinerja karyawannya tinggi atau (43,0%) sedangkan tingkat kinerja karyawan yang rendah sebanyak 15 responden atau (17,4%).

Tabel Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja di Wilayah Kerja CV. Surya Mitra Sejati Banjarmasin

Kinerja Karyawan	n	%
Rendah	15	17,4
Sedang	24	27,9
Tinggi	47	54,7
Jumlah	86	100

Berdasarkan tabel frekuensi distribusi frekuensi Motivasi di Wilayah Kerja CV. Surya mitra sejati adalah sebagian besar motivasi tinggi sebanyak 47 responden yang tingkat motivasinya tinggi atau (54,7%) sedangkan tingkat motivasi yang rendah sebanyak 15 responden atau (17,4%).

Tabel Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Stres Kerja di Wilayah Kerja CV. Surya Mitra Sejati Banjarmasin

Kinerja Karyawan	n	%
Rendah	59	68,6
Sedang	19	22,1
Tinggi	8	9,3
Jumlah	86	100

Berdasarkan tabel frekuensi distribusi frekuensi stres kerja di Wilayah Kerja CV. Surya mitra sejati adalah sebagian besar stres kerja rendah sebanyak 59 responden yang tingkat stres kerja rendah atau (68,6%) sedangkan tingkat stres kerja yang tinggi sebanyak 8 responden atau (9,3%).

Tabel Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan di Wilayah Kerja CV. Surya Mitra Sejati Banjarmasin

Stres Kerja	Kinerja Karyawan						Σ	%
	Rendah		Sedang		Tinggi			
	n	F	n	F	n	F		
Rendah	10	16,9	19	32,2	30	50,8	59	68,6
Sedang	3	15,8	11	57,9	5	26,3	19	22,1
Tinggi	2	25,0	4	50,0	2	25,0	8	9,3
Jumlah	15	17,4	34	39,5	37	43,0	86	100
Uji Statistik <i>chi-square</i> : p value = 0,229								

Pada tabel diatas menyatakan bahwa dari 86 responden karyawan yang memiliki stres kerja rendah dengan kinerja karyawan rendah yaitu sebanyak 10 orang (16,9%), karyawan yang memiliki stres kerja rendah dengan kinerja sedang yaitu sebanyak 19 orang (32,2%), dan karyawan yang memiliki stres kerja rendah dengan kinerja karyawan tinggi yaitu sebanyak 30 orang (50,8%). karyawan yang memiliki stres kerja sedang dengan kinerja karyawan rendah yaitu sebanyak 3 orang (15,8%), karyawan yang memiliki stres kerja sedang dengan kinerja karyawan yang sedang 11 orang (57,9%), dan karyawan yang memiliki stres kerja sedang dengan kinerja karyawan yang tinggi yaitu sebanyak 5 orang (26,3%). karyawan yang memiliki stres kerja tinggi dengan kinerja karyawan yang rendah yaitu sebanyak 2 orang (25,0%), karyawan yang memiliki stres kerja tinggi dengan kinerja karyawan sedang yaitu sebanyak 4 orang (50,0%), karyawan yang memiliki stres kerja tinggi dengan kinerja karyawan tinggi sebanyak 2 orang (25,0%)

Tabel Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Wilayah Kerja CV. Surya Mitra Sejati

Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan						Σ	%
	Rendah		Sedang		Tinggi			
	n	F	n	F	n	F		
Rendah	2	13,3	6	40,0	7	46,7	15	17,4
Sedang	5	20,8	17	70,8	2	8,3	24	27,9
Tinggi	8	17,0	11	23,4	28	59,6	47	54,7
Jumlah	15	17,4	34	39,5	37	43,0	86	100
Uji Statistik <i>chi-square</i> : p value = 0,001								

Pada tabel diatas menyatakan bahwa dari 86 responden karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah dengan kinerja karyawan rendah yaitu sebanyak 2 orang (13,3%), karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah dengan kinerja sedang yaitu sebanyak 6 orang (40,0%), dan karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah dengan kinerja karyawan tinggi yaitu sebanyak 7 orang (46,7%). karyawan yang memiliki motivasi kerja sedang dengan kinerja karyawan rendah yaitu sebanyak 5 orang (20,8%), karyawan yang memiliki motivasi kerja sedang dengan kinerja karyawan yang sedang 17 orang (70,8%), dan karyawan yang memiliki motivasi kerja sedang dengan kinerja karyawan yang tinggi yaitu sebanyak 2 orang (8,3%). karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dengan kinerja karyawan yang rendah yaitu sebanyak 8 orang (17,0%), karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dengan kinerja karyawan sedang yaitu sebanyak 11 orang (23,4%),

karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dengan kinerja karyawan tinggi sebanyak 28 orang (59,6%)

PEMBAHASAN

1. Kinerja Karyawan CV. Surya Mitra Sejati Banjarmasin

Berdasarkan hasil penelitian dari 86 responden terdapat responden yang memiliki kinerja karyawan rendah sebanyak 15 responden (17,4%), kinerja karyawan sedang sebanyak 34 responden (39,5%) dan responden yang kinerja karyawan tinggi sebanyak 37 responden (43,0%).

Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat tinggi kinerja karyawan pada CV. Surya Mitra Sejati Banjarmasin, dan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya seperti stres kerja dan motivasi kerja.

2. Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan stres kerja responden berdasarkan tabel 4.6 dari 86 responden terdapat 59 responden (68,6%) yang stres kerja rendah, dan 19 responden (22,1%) yang stres kerja sedang, serta stres kerja tinggi ada 8 responden (9,3%).

Stres kerja responden mengenai kinerja karyawan dalam hal ini bahwa stres kerja rendah terhadap kinerja karyawan mengenai apa itu stres kerja dan bagaimana cara mencegah terjadinya stres yaitu dengan cara selalu meluangkan waktu kerja untuk ada waktu buat liburan atau refreking sejenak. stres juga dipengaruhi oleh aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai.

3. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dari 86 responden terdapat responden yang memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 15 responden (17,4%), memiliki motivasi kerja sedang sebanyak 24 responden (27,9%) dan responden yang memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 47 responden (54,7%).

Dalam penelitian ini, terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang tinggi sebanyak 54 (52,4%). Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu tanggung jawab dalam menjalankan tugas sebagai karyawan, prestasi kerja, pengakuan dari orang lain (baik teman Pekerjaan maupun atasan), gaji yang didapatkan, dan budaya kerja.

4. Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada CV. Surya Mitra Sejati Banjarmasin

Berdasarkan penelitian dengan menggunakan uji Chi square penulis melihat hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan CV. Surya mitra sejati Banjarmasin diperoleh nilai p-value 0,229 dimana $p < \alpha$ ($\alpha=0,05$) maka H_0 ditolak maka artinya ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja CV. Surya mitra sejati Banjarmasin. Diketahui dari 86 responden penelitian dengan tingkat stres kerja rendah ada 10 responden (16,9%) terhadap kinerja karyawan rendah dikarenakan lebih banyak responden kinerja karyawannya yang tinggi sebanyak 30 responden (50,8%) dan kinerja karyawan yang sedang ada 19 responden (32,2%) responden

yang bersikap stres kerja rendah di wilayah kerja CV. Surya mitra sejati Banjarmasin.

Dari data 86 responden ada terdapat sebagian stres kerja rendah sebesar 10 responden (16,9%) yang memiliki kinerja karyawan rendah dikarenakan tingkat kinerja masih ada yang bermasalah disebabkan dari beberapa faktor yaitu baik itu beban kerja yang berlebihan, Kualitas supervisi yang jelek, Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, Konflik antar pribadi dan antar kelompok, dan juga Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.

5. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada CV. Surya Mitra Sejati Banjarmasin

Berdasarkan penelitian dengan menggunakan uji Chi square penulis melihat hubungan antara Motivasi kerja dengan kinerja karyawan CV. Surya mitra sejati Banjarmasin diperoleh nilai p-value 0,001 dimana $p < \alpha$ ($\alpha=0,05$) maka H_0 ditolak maka artinya ada hubungan antara Motivasi kerja dengan kinerja CV. Surya mitra sejati Banjarmasin. Dari 86 responden penelitian dengan tingkat Motivasi kerja rendah ada 2 responden (13,3%) terhadap kinerja karyawan rendah dikarenakan lebih banyak responden tingkat motivasi kerja yang tinggi dengan kinerja karyawannya yang tinggi sebanyak 28 responden (59,5%) dan kinerja karyawan yang sedang ada 17 responden (70,8%) responden dengan tingkat Motivasi kerja sedang pada CV. Surya mitra sejati Banjarmasin.

Dari data 86 responden ada terdapat sebagian Motivasi kerja sedang sebesar 17 responden (70,8%) yang memiliki kinerja karyawan sedang dikarenakan tingkat kinerja karyawan masing belum ada kelihatan motivasi kerja karyawan disebabkan dari beberapa faktor yaitu baik faktor internal seperti keinginan untuk dapat hidup, Keinginan untuk dapat memiliki, Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Keinginan untuk memperoleh pengakuan, Keinginan untuk berkuasa dan Faktor Ekstern seperti Kondisi lingkungan kerja, Kompensasi yang memadai, Supervisi yang baik, Adanya jaminan pekerjaan, Status dan tanggung jawab, Peraturan dan fleksibel.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kinerja karyawan CV. Surya Mitra Sejati Banjarmasin yang tingkat kinerja tinggi sebanyak 37 responden (43%).
2. Stres kerja responden sebagian besar masuk kategori rendah yaitu sebanyak 59 responden (68,6%).
3. Motivasi kerja responden sebagian besar masuk kategori tinggi yaitu sebanyak 47 responden (54,7%).
4. Ada hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan CV. Surya Mitra Sejati Banjarmasin Tahun 2021 (nilai p-value 0,229).
5. Ada hubungan antara Motivasi Kerja dengan dengan Kinerja Karyawan CV. Surya Mitra Sejati Banjarmasin Tahun 2021 (p-value 0,001).

Saran

Untuk mengurangi tingkat stress kerja karyawan maka pimpinan CV. Surya Mitra Sejati Banjarmasin harus memperhatikan waktu kerja dan juga memberikan fasilitas kerja sarana dan prasarana yang sangat mendukung kerja dan juga pimpinan

bisa memberikan jadwal libur bersama gathering family. Sedangkan untuk meningkatkan motivasi kerja maka sebaiknya pimpinan CV. Surya Mitra Sejati Banjarmasin melakukan upaya-upaya khususnya memberikan kesempatan berkembang karyawan melalui diklat yang dapat menunjang karir karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Miransyah, (2012), "*Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan,*"
Jurnal Ilmu-ilmu Sosial, Vol. 4, No. 2
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta: BPFPE.
- Manuaba, A. 2000. *Ergonomi Kesehatan dan keselamatan kerja*, dalam
Wygnyosoebroto, S, Wiranto, S.E. "Eds. Processing Seminar Nasional
Ergonomi. Guna widya: Surabaya.
- Munandar, A.S. 2001. *Stress dan keselamatan kerja. Psikologi industri dan organisasi*.
Universitas Indonesia: Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 2006. *Kesehatan Masyarakat: ilmu dan seni*. Jakarta: Rineka.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi I*. Edisi 10. Indeks: Jakarta.
- Sondang P. Siagan. 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet ke-7, Jakarta : PT.
Bumi Aksara.
- Sopiah., 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi I. 2008. C.V ANDI OFFSET: Yogyakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tarwaka. 2004. *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*,
Surakarta: UNIBA PRESS
- Usmara.A.2006. *Motivasi Kerja: Proses, Teori dan Praktik*. Yogyakarta : Amara
Books.
- Veithzal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori
Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Waluyo, Minto. 2013. *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia Permata
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi : Dalam Suatu Bdang Gerak
Psikologi Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.