

Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Stasiun LRT Jakabaring Sumatera Selatan

Citra Nia Puspita

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Jln Jend Sudirman Km.4 No. 62,
20 Ilir D, IV Kec. Ilir Timur 1, Kota Palembang, Sumatera Selatan
citraniapuspita02@gmail.com

Fauziah Afriyani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Jln Jend Sudirman Km.4 No. 62,
20 Ilir D, IV Kec. Ilir Timur 1, Kota Palembang, Sumatera Selatan
fauziah@uigm.ac.id

Yeni

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Jln Jend Sudirman Km.4 No. 62,
20 Ilir D, IV Kec. Ilir Timur 1, Kota Palembang, Sumatera Selatan
yeni@uigm.ac.id

Article's History:

Received 3 February 2024; Received in revised form 17 February 2024; Accepted 1 March 2024; Published 1 April 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Puspita, C. N., Afriyani, F., & Yeni. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Stasiun LRT Jakabaring Sumatera Selatan. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 10 (2). 1436-1448. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2342>

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan berharga bagi suatu organisasi atau perusahaan yang di mana berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Stasiun LRT Jakabaring Sumatera Selatan) secara parsial maupun simultan.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan bantuan SPSS versi 26. Model penelitian yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai LRT Jakabaring Sumatera Selatan. Sampel yang diperoleh 50 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terhadap pengaruh positif dan signifikan antara variabel Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan 72,1 % dan sisanya 27,9 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Kesimpulannya Stress Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Stress Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan

Abstract

Human resources are the most important and valuable assets for an organization or company which function as a driving factor for every activity within the company. This research aims to determine the influence of work stress and motivation on employee performance (Case Study of Jakabaring LRT Station, South Sumatra) partially or simultaneously.

The research method used is quantitative research with the help of SPSS version 26. The research model used is a multiple linear regression model. The type of data used in this research is primary data. The population in this study were Jakabaring LRT employees, South Sumatra. The sample obtained was 50 respondents.

The results of the research show that there is a partial positive and significant influence between the variables Job Stress and Motivation on Employee Performance. The magnitude of the influence of Job Stress and Motivation on Employee

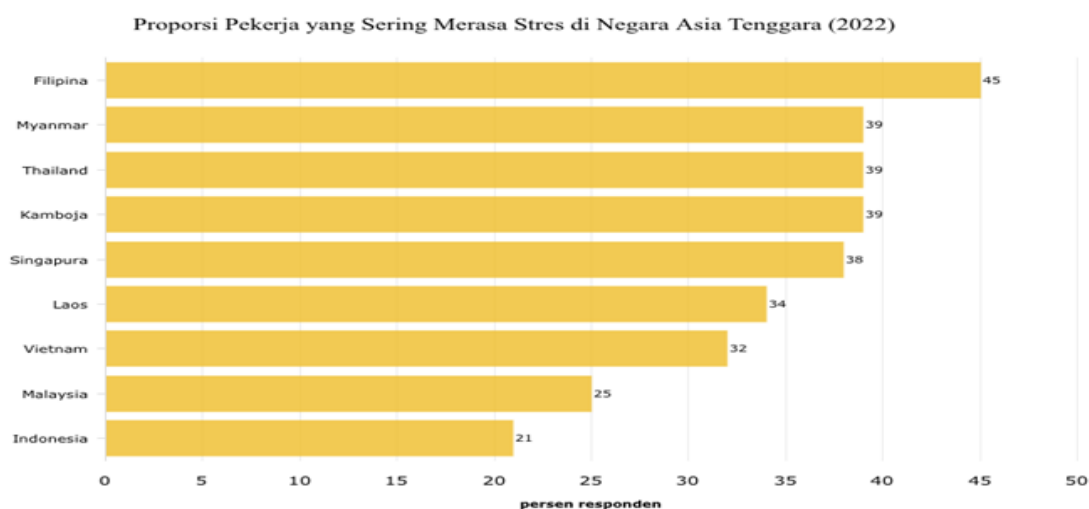
Performance is 72,1% and the remaining 27,9% is influenced by other variables that were not researched. In conclusion, work stress and motivation simultaneously influence employee performance.

Keywords: Work Stress, Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan, yang perlu ditingkatkan dan dibangun agar mendapatkan karyawan yang unggul dalam pekerjaan. Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki sikap dan keterampilan yang baik, sehingga mencapai hasil atau *output* yang berkualitas. Sumber daya manusia juga salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan yaitu kinerja karyawan. Pengelolaan perusahaan berjalan dengan lancar untuk memastikan kegiatan, sehingga harus memiliki karyawan yang dapat diandalkan dengan keterampilan dan pengetahuan yang tinggi, serta berupaya semaksimal mungkin untuk mengelola perusahaan agar kinerja perusahaan terus meningkat (Wahyuni and Budiono 2022).

Kinerja karyawan merupakan penilaian yang digunakan untuk mengetahui hasil atau kinerja tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan selama periode waktu tertentu, serta digunakan untuk mengukur kemampuan kerja secara relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Siagian & Khair, 2018). Dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu faktor diantaranya yaitu dengan memperhatikan stress kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Susilawati (2023), masalah persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi oleh karyawan. Tekanan yang dialami karyawan membuat rasa tidak nyaman pada saat bekerja dan dapat menimbulkan stres kerja karyawan.



Gambar 1
Tingkat Stress di Dunia Tahun 2022
Sumber: databoks.katadata.co.id

Menurut *State of the Global Workspace Report* dari Gallup, pada 2022 sebanyak 44% pekerja di seluruh dunia sering merasa stres. Gallup mengukur tingkat stres dengan mensurvei sekitar 122 ribu pekerja yang tersebar di 160 negara pada 2022. Adapun di kawasan Asia Tenggara, Filipina menjadi negara dengan tingkat stres pekerja tertinggi, yakni 45% responden. Di bawahnya ada Myanmar, Thailand, dan Kamboja yang sama-sama memiliki persentase 39%. Sementara, Indonesia menjadi negara dengan tingkat stres pekerja paling minim di Asia Tenggara. Gallup mencatat, hanya 21% responden pekerja di Indonesia yang mengaku sering stres pada 2022.

Permasalahan dalam suatu perusahaan yang terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana mengurangi dampak stress kerja agar menghasilkan motivasi kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Sari (2018) mengungkapkan bahwa stres terbagi menjadi dua yaitu stres positif (*eustress*) dan stres negatif (*distress*). Jika stres berada dalam batasan wajar maka akan meningkatkan semangat dan kinerja menjadi maksimal dan begitu pula sebaliknya. Menurut Julianti & Sunargo (2023) Motivasi adalah suatu prinsip dorongan yang terbentuk karena adanya hal positif yang membangun semangat kerja dan ketekunan dalam melaksanakan tujuan.

Pada penelitian ini mengambil objek penelitian pada Lintas Rel Terpadu (LRT) Palembang atau nama resminya LRT Sumatra Selatan adalah sebuah sistem angkutan cepat dengan model Lintas Rel Terpadu yang beroperasi di Palembang, Indonesia, menghubungkan Bandar Udara Internasional Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang dengan Kompleks Olahraga Jakabaring.

Fenomena yang sering dihadapi oleh karyawan LRT Jakabaring yaitu adanya tuntutan peran seperti komplain penumpang yang berbagai masalahnya, yang bisa membuat karyawan merasa stress atas hal tersebut, berbagai macam permasalahan yang dihadapi karyawan mulai dari karakteristik penumpang yang berbeda-beda yang dimana karyawan harus memahami karakter penumpang yang menjadi sebuah tantangan untuk karyawan, lalu tuntutan tugas yang dimana jam kerja yang tidak sesuai yang dimana contoh nya seperti *Frontliner* LRT rata-rata ditempatkan di stasiun yang sangat jauh dari rumah sedangkan dibagian itu bagian yang menjadi gerbang pertama perusahaan untuk berkomunikasi dengan customer penempatan distasiun yang jauh dari rumah yang menyebabkan kendala bagi karyawan karena sebelum memulai bekerja dan itu dapat menyebabkan karyawan merasa akan terburu-buru dan dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan, serta permasalahan *upgrade* diri yang dimana karyawan dituntut untuk selalu mengetahui info-info terbaru LRT yang menjadi kendala karyawan, Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi.

Permasalahan yang terjadi kurangnya semangat atau terjadinya penurunan jumlah gangguan yang signifikan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor motivasi kerja, berkurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan membuat kinerja karyawan tidak stabil contohnya rasa semangat pada pekerjaan seperti kurang nya waktu libur yang dimana dihari *weekend* mereka diharuskan untuk bekerja dan melayani penumpang sehingga menyebabkan rasa kecewaan dan menurunkan semangat kerja, serta kurangnya kreatif dan inisiatif yang mengakibatkan kurangnya pemberian motivasi dalam bentuk dukungan dari pimpinan kurangnya rasa kebersamaan antara karyawan, Maka dari itu pentingnya motivasi agar tidak terjadi penurunan terhadap kinerja mulai dari pimpinan, tim, keluarga, maupun kerabat.

Pengelolaan Sumber Daya sangat diperlukan untuk efektifitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi suatu kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang terbaik. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam memotivasi karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut (Erwin and Suhardi 2020) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian prestasi kerja oleh seorang individu saat melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu. Menurut Hidayat & Fahrul (2023) Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, dengan tujuan memuaskan pelanggan atau memenuhi tujuan organisasi. Penilaian kinerja adalah cara untuk memberikan umpan balik kepada karyawan atas prestasi kerja mereka. Menurut Sapitri & Pancasasti (2022) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*)
- 2) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
- 3) Kemandirian (*Dependability*)
- 4) Inisiatif (*Initiative*)
- 5) Adaptabilitas (*Adaptability*)
- 6) Kerjasama (*compration*)

Stress Kerja

Menurut Dwiki (2022) menyatakan Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosional, proses berpikir dan kondisi seseorang. Sedangkan Menurut Rijaswiti & Suana (2019) Stres kerja merupakan keadaan ketegangan fisik dan mental yang menciptakan ketidak seimbangan dan sangat merusak kemampuan karyawan untuk bekerja. Stress kerja dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan tidak terselesaikan atau tidak sesuai target yang diharapkan oleh perusahaan (Afriyani, & Wulandari 2023).

Menurut Sulastri & Onsardi (2020) terdapat beberapa indikator stress kerja diantaranya ada 5(lima) indikator yaitu:

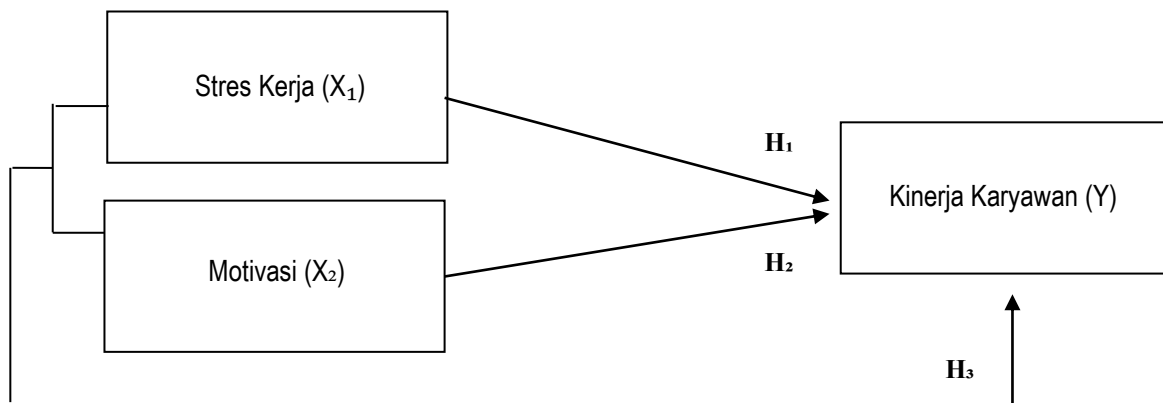
- 1) Tuntutan Tugas
- 2) Tuntutan Peran
- 3) Tuntutan Antar Pribadi
- 4) Struktur Organisasi
- 5) Kepemimpinan Organisasi

Motivasi

Motivasi merupakan cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi (Mustika, 2022). Sedangkan Menurut Malik (2022), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Laksono & Wilasittha (2021) Menyatakan bahwa indikator motivasi kerja yaitu:

- 1) Sebuah dorongan dalam tercapainya suatu tujuan
- 2) Rasa semangat pada pekerjaan
- 3) Berjiwa kreatif dan memiliki inisiatif pada diri karyawan
- 4) Bertanggung jawab

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Sumber : Diolah penulis (2023)

HIPOTESIS

H₁ : Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Stasiun LRT Jakabaring Sumatera Selatan

H₂ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Stasiun LRT Jakabaring Sumatera Selatan

H₃ : Stres kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Stasiun LRT Jakabaring Sumatera Selatan

METODOLOGI

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini kurang lebih selama (empat) bulan dimulai sejak keluarnya tanggal izin penelitian bulan Oktober. Dari tahap observasi hingga pengolahan dan penyajian data penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di stasiun LRT jakabaring kota Palembang, yang terletak di Jl. Gubernur H.A Bastari No.1039, kota Palembang, Sumatera Selatan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian berangkat dari data yang sudah didapatkan peneliti bukan hanya sekedar teori saja. Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dan informasi melalui wawancara, studi lapangan dan konsultasi. Hal ini dilakukan untuk memperkuat keabsahan data penelitian, penelitian kuantitatif ini berupa kuesioner yang akan dibagikan kepada karyawan stasiun LRT jakabaring kota Palembang. Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

Teknik dan Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan tiga macam metode yaitu:

- 1) Kuesioner
- 2) Wawancara
- 3) Observasi

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada stasiun LRT Jakabaring Sumatera Selatan, Jl. Gubernur H.A Bastari No.1039, kota Palembang dengan berjumlah 50 pegawai.

Sampel merupakan perwakilan dari total populasi yang akan diteliti. Selain itu, Total sampling juga merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. (Sugiyono, 2018). Maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan LRT jakabaring 50 Responden.

Teknik Analisis

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebelum melakukan analisis variabel, instrument penelitian harus di uji validitasnya agar yakin bahwa data yang digunakan dalam penelitian valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.1
Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X_1)

| No. Pernyataan | Rhitung | Rtabel | Kriteria |
|----------------|---------|--------|----------|
| 1 | 0,764 | 0,300 | Valid |
| 2 | 0,647 | 0,300 | Valid |
| 3 | 0,695 | 0,300 | Valid |
| 4 | 0,489 | 0,300 | Valid |
| 5 | 0,715 | 0,300 | Valid |
| 6 | 0,753 | 0,300 | Valid |
| 7 | 0,643 | 0,300 | Valid |
| 8 | 0,642 | 0,300 | Valid |
| 9 | 0,549 | 0,300 | Valid |
| 10 | 0,615 | 0,300 | Valid |
| 11 | 0,702 | 0,300 | Valid |
| 12 | 0,718 | 0,300 | Valid |

| | | | |
|----|-------|-------|-------|
| 13 | 0,592 | 0,300 | Valid |
| 14 | 0,583 | 0,300 | Valid |
| 15 | 0,344 | 0,300 | Valid |

Sumber : Diolah penulis (2023)

Berdasarkan perbandingan Tabel 1.1 dapat dilihat, *corrected item total correlation* dari masing-masing item pernyataan pada variabel Stres kerja dinyatakan valid, karena r-Tabel diperoleh dari Tabel *Statistic product moment* pada derajat bebas dengan alpha 5% lebih besar dari 0,300.

Tabel 1.2
Uji Validitas Variabel Motivasi (X₂)

| No. Pernyataan | Rhitung | Rtabel | Kriteria |
|----------------|---------|--------|----------|
| 1 | 0,730 | 0,300 | Valid |
| 2 | 0,677 | 0,300 | Valid |
| 3 | 0,746 | 0,300 | Valid |
| 4 | 0,558 | 0,300 | Valid |
| 5 | 0,725 | 0,300 | Valid |
| 6 | 0,690 | 0,300 | Valid |
| 7 | 0,700 | 0,300 | Valid |
| 8 | 0,567 | 0,300 | Valid |
| 9 | 0,545 | 0,300 | Valid |
| 10 | 0,612 | 0,300 | Valid |
| 11 | 0,525 | 0,300 | Valid |
| 12 | 0,684 | 0,300 | Valid |

Sumber : Diolah penulis (2023)

Berdasarkan perbandingan Tabel 1.2 dapat dilihat, *corrected item total correlation* dari masing-masing item pernyataan pada variabel Motivasi dinyatakan valid, karena r-Tabel diperoleh dari Tabel *Statistic product moment* pada derajat bebas dengan alpha 5% lebih besar dari 0,300.

Tabel 1.3
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No. Pernyataan | Rhitung | Rtabel | Kriteria |
|----------------|---------|--------|----------|
| 1 | 0,673 | 0,300 | Valid |
| 2 | 0,578 | 0,300 | Valid |
| 3 | 0,341 | 0,300 | Valid |
| 4 | 0,444 | 0,300 | Valid |
| 5 | 0,691 | 0,300 | Valid |
| 6 | 0,685 | 0,300 | Valid |
| 7 | 0,556 | 0,300 | Valid |
| 8 | 0,649 | 0,300 | Valid |
| 9 | 0,578 | 0,300 | Valid |
| 10 | 0,671 | 0,300 | Valid |
| 11 | 0,563 | 0,300 | Valid |
| 12 | 0,561 | 0,300 | Valid |
| 13 | 0,589 | 0,300 | Valid |
| 14 | 0,551 | 0,300 | Valid |
| 15 | 0,638 | 0,300 | Valid |
| 16 | 0,591 | 0,300 | Valid |
| 17 | 0,649 | 0,300 | Valid |
| 18 | 0,373 | 0,300 | Valid |
| 19 | 0,800 | 0,300 | Valid |

Sumber : Diolah penulis (2023)

Berdasarkan perbandingan Tabel 1.3 dapat dilihat, *corrected item total correlation* dari masing-masing item pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid, karena nilai *r-Tabel* diperoleh dari Tabel *statistic product moment* pada derajat bebas dengan alpha 5% lebih besar dari 0,300

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha

| No. | Variabel | Cronbach's Alpha | Kriteria | Keterangan |
|-----|------------------|------------------|----------|------------|
| 1. | Stres kerja | 0,889 | >0,60 | Reliabel |
| 2. | Motivasi | 0,872 | >0,60 | Reliabel |
| 3. | Kinerja Karyawan | 0,888 | >0,60 | Reliabel |

Sumber : Diolah penulis (2023)

Nilai *Cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel Stres Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan reliabel dan dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

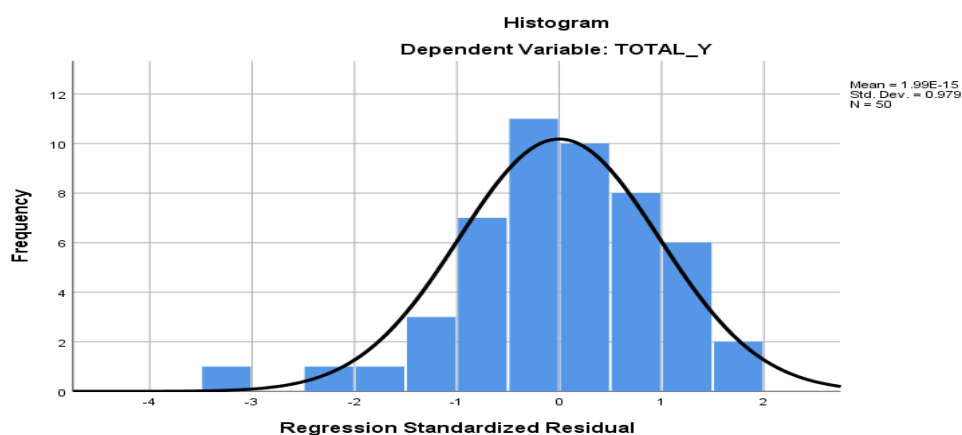
1. Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.35430072 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .068 |
| | Positive | .048 |
| | Negative | -.068 |
| Test Statistic | | .068 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Sumber : Diolah penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa hasil uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05. Jadi pada penelitian ini terdistribusi normal oleh karena itu hasil uji ini telah konsisten dengan uji sebelumnya.



Gambar 2
Grafik Uji Normalitas

Dari gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikut garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

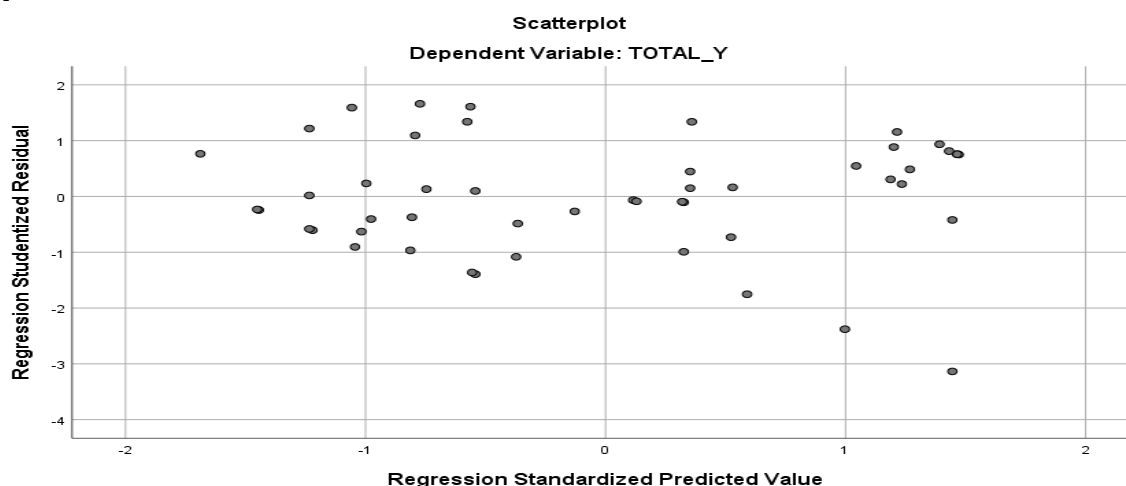
Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Stress kerja | 0,997 | 1,003 |
| 2 | Motivasi | 0,997 | 1,003 |

Sumber : Diolah penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai tolerance $0,997 > 0,01$ dan nilai VIF $1.003 < 10$, artinya tidak terjadi multikolonieritas sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi.

3. Uji Heterkedastisitas



Gambar 3
Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari Gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik atau lingkaran kecil yang menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0. Jika di lihat dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa

tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini. Sehingga, model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan dengan menggunakan variabel independen yaitu Stres Kerja dan Motivasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | | Unstandardized B | Coefficients Std. Error |
|-------|--------------|------------------|-------------------------|
| 1 | Konstanta | 21,098 | 7,124 |
| | Stress Kerja | -0,036 | 0,140 |
| | Motivasi | 1,208 | 0,110 |

Sumber : Diolah penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil analisis regresi yang diperoleh yaitu koefisien untuk variabel Stres kerja sebesar -0,258 dan untuk variabel Motivasi sebesar 11,022 dengan konstanta sebesar 21,098 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = a - b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = 21,098 - 0,258X_1 + 11,022 X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai konstanta adalah 21,098 artinya jika variabel Stres Kerja dan variabel Motivasi nilainya nol, maka tingkat Kinerja Karyawan terhadap Stres Kerja dan Motivasi adalah sebesar 21,098.
- 2) Nilai koefisien (b1) regresi variabel Stres Kerja menunjukkan angka sebesar -0,258 yang dimana semakin naiknya stres kerja maka semakin turunnya kinerja karyawan.
- 3) Nilai koefisien (b2) variabel Motivasi menunjukkan angka sebesar 0,644 dan arah positif artinya apabila variabel Motivasi (X2) meningkat satu-satuan maka akan diikuti dengan peningkatan Disiplin Karyawan (Y) terhadap variabel kompetensi yaitu sebesar 0,644 satuan.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6
Hasil Korelasi dan Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,849 | 0,721 | 0,709 | 3,42493 |

Sumber : Diolah penulis (2023)

Berdasarkan hasil analisis regresi yang ditunjukkan melalui model summary pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,721 maka, nilai ini menunjukkan bahwa 72,1 % yang berarti stress kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 72,1,% sisanya 27,9 % variabel yang tidak diteliti. Sementara nilai koefisien korelasi sebesar 0,849 yang menunjukkan adanya hubungan sangat kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis**1) Uji Parsial (Uji t)****Tabel 7**
Hasil Uji Parsial

| Variabel | T-Hitung | Sig |
|--------------|----------|-------|
| Stress Kerja | -0,258 | 0,797 |
| Motivasi | 11,022 | 0,000 |

Sumber : Diolah penulis (2023)

Diketahui nilai Tabel t dengan rumus $df = n - k - 1$, dimana n yaitu nilai total data pengamatan dan k merupakan jumlah variabel. Atau $df = 50 - 2 - 1 = 47$ dengan T_{table} sebesar 2,010.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada Tabel 7, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,797 > 0,05$ dan $T_{hitung} -0,258 < t$ Tabel 2,010. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 diterima H_1 ditolak. Artinya Stres Kerja (X_1) tidak berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan nilai signifikan untuk pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan $T_{hitung} 11,022 > t$ Tabel 2,010. Hal tersebut Motivasi (X_2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Uji Simultan (Uji F)**Tabel 8**
Hasil Uji Simultan

| Variabel | F-Hitung | Sig |
|-------------------------|----------|-------|
| Stress Kerja & Motivasi | 60,813 | 0,000 |

Sumber : Diolah penulis (2023)

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada Tabel 8, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 60,813 > F_{tabel} 2,416$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara positif dan signifikan.

PEMBAHASAN**1. Pengaruh Stres Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Stasiun LRT Jakabaring Sumatera Selatan**

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Stasiun LRT Jakabaring. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (t) yang dimana t hitung $-0,258 >$ dari t tabel 2,010 dengan tingkat signifikansi $0,797 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, bahwa semakin menurunnya tingkat stres kerja di suatu perusahaan maka akan semakin meningkatnya Kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi Stres kerja dan Motivasi pada Stasiun LRT Jakabaring cukup baik. Yang dimana stress kerja yang tidak begitu berat dapat meningkatkan kinerja karyawan, Dengan melibatkan beberapa indikator seperti tuntutan tugas, yang dimana berkaitan dengan adanya kondisi kerja, tata letak kerja, yang dimana menyebabkan penurunan kinerja. Selanjutnya indikator tuntutan peran yang dimana berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seorang sebagai peran tertentu, selanjutnya itu tuntutan pribadi yang bisa menyebabkan penurunan kinerja seperti adanya tekanan dari pegawai lain yang menyebabkan adanya stress kerja, lalu struktur organisasi gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas seperti *job descriptions* yang diberikan tidak sesuai atau tidak sesuai dengan keahliannya. Dan yang terakhir kepemimpinan organisasi seperti adanya kecemasan, ketegangan dengan pimpinan yang dimana dari kuesioner tersebut LRT perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi yang dipercaya sebagai mitra strategis dan terbaik oleh pemerintah, yang dimana kenyamanan penumpang hal nomor satu yang diutamakan.

Setiap manusia pasti memiliki masalah dalam hidupnya, terlebih manusia yang bekerja, salah satu masalah dalam kerja adalah stres. Stres itu harus diatasi, baik oleh orang itu sendiri ataupun melalui bantuan orang lain. Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan

yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pemimpin perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan. Meskipun stres kerja tidak dapat dihindari namun karyawan Stasiun LRT Jakabaring tetap berusaha untuk memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan tanggung jawabnya. Dan hendaknya pimpinan perusahaan tetap harus memperhatikan unit kerja yang memiliki beban kerja yang tinggi agar dapat mengantisipasi jika terjadi stres akibat kerja pada karyawannya.

2. Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Stasiun LRT Jakabaring Sumatera Selatan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial uji t (t) yang dimana t hitung 11,022 > dari t Tabel 2,010 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi sangat dibutuhkan didalam sebuah perusahaan. Dengan melibatkan beberapa indikator sebuah dorongan dalam tercapainya tujuan yang dimana motivasi dapat diartikan sebagai dorongan agar karyawan lebih semangat lagi dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu pentingnya dukungan dari pimpinan maupun rekan kerja. Selanjutnya rasa semangat pada pekerjaan dengan adanya dukungan dari pimpinan maupun rekan kerja dapat menimbulkan gairah semangat dalam menjalani pekerjaannya, selanjutnya berjiwa kreatif dan memiliki inisiatif pada diri karyawan yang dimana akan terbentuk dan timbul karena mereka selalu diberikan motivasi sehingga mereka selalu berkerja secara maksimal lalu bertanggung jawab motivasi pada diri karyawan akan membuat karyawan memiliki tanggung jawab pada pekerjaannya.

Dengan adanya motivasi yang baik dari pimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena pimpinan sangat berpengaruh pada kesuksesan tim. Seseorang akan terdorong motivasinya apabila seseorang tersebut ingin mencapai suatu tujuan demi memuaskan kebutuhannya karena pada dasarnya manusia berperilaku berdasarkan motivasinya. Karyawan yang menjadi responden di Stasiun LRT Jakabaring bekerja termotivasi untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kinerjanya untuk memperoleh kesuksesan didalam pekerjaannya. Dan apabila seseorang melihat kinerja yang tinggi untuk memuaskan kebutuhannya, maka ia akan termotivasi untuk mencapai tujuan dan untuk memenuhi kebutuhannya sebagai level of needs. Didalam penelitian ini diharapkan akan pimpinan perusahaan lebih memperhatikan pemberian penghargaan terhadap prestasi karyawannya, baik itu berupa material, pelatihan maupun reward lainnya.

3. Pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Stasiun LRT Jakabaring Sumatera Selatan

Hasil uji hipotesis keseluruhan menunjukkan bahwa F hitung pada masing-masing variabel independent > F Tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Stasiun LRT Jakabaring. Hasil penelitian ini dibuktikan pada uji simultan F sebesar 60,813 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian diterima. Stres Kerja dan Motivasi yang baik akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi Stres Kerja dan Motivasi Stasiun LRT Jakabaring cukup baik, dilihat dari F hitung yang lebih besar dari F tabel. Stres kerja yang tidak tinggi dan Motivasi pimpinan yang baik dapat meningkatkan Kinerja Karyawan yang tinggi. Baik Stres Kerja maupun Motivasi memiliki dampak terhadap Kinerja karyawan, meskipun melalui pendekatan yang berbeda. Kedua faktor ini saling melengkapi Stres dan motivasi dalam pekerjaan secara bersama akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan Stasiun LRT Jakabaring Sumatera Selatan penulis menyimpulkan bahwa ada pengaruh Stres kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada stasiun LRT Jakabaring dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukan Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Stasiun LRT Jakabaring. Hal ini dibuktikan dengan adanya perbedaan t hitung dengan t table, dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat

dari hasil yang diperoleh dengan t hitung sebesar $5,725 >$ dari t Tabel $2,010$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Stasiun LRT Jakabaring . Jika dilihat dari uji nilai hitung $4,984 >$ dari t Tabel $2,010$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Yang dimana motivasi merupakan mendorong semangat kerja seseorang agar mampu berkerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi, maka dari itu peran pimpinan sangat dibutuhkan didalam sebuah perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Stres kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Stasiun LRT Jakabaring. Hal ini menunjukan bahwa dengan adanya Stres Kerja Dan Motivasi dapat meningkatkan Kinerja Karyawan . Dapat dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{Tabel}$ atau $119,401 > 2,416$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) Secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Stasiun LRT Jakabaring.
4. Berdasarkan hasil odel eummary diatas penelitian ini nilai koefisien determinasi R^2 sebesar $0,721$ menunjukan bahwa $72,1\%$ yang berarti stress kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar $72,1\%$ sisanya $27,9\%$ variabel yang tidak diteliti.

SARAN

Berdasarkan dari hasil kesimpulan diatas, maka saran peneliti yaitu sebagai berikut:

A. Bagi Pimpinan

1. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada Pimpinan Stasiun LRT Jakabaring untuk lebih mengapresiasi kinerja karyawan diberbagai unit kerja dengan memberikan memberikan rewards agar karyawan merasa termotivasi sehingga meningkatkan kinerjanya dan semangat dalam bekerja.
2. Pada saat merencanakan jadwal dan pembagian tugas pekerjaan, sebaiknya pembagian tugas pekerjaan oleh atasan pada para bawahannya dilakukan lebih merata dan adil.
3. Dalam memberikan tugas Lebih kepada mengarahkan bawahan, yaitu sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan karena hal ini dapat mempengaruhi psikis karyawan dan merupakan salah satu strategi dan hubungan internasional agar mereka mau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
4. Pimpinan diharapkan dapat lebih memperhatikan kondisi fisik karyawannya agar tidak mengalami tekanan yang pada akhirnya dapat menimbulkan gejala fisik pada stres kerja yang dapat mengganggu proses bekerja sehingga dapat menyebabkan kinerja pada karyawan menurun.

B. Bagi Karyawan

Selalu Menjaga hubungan yang baik antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan dan bisa berkonsultasi dengan pimpinan jika ada pekerjaan yang mempengaruhi kinerjanya sehingga diperoleh solusi yang terbaik agar tidak mengalami stress dalam bekerja.

C. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi Peneliti Selanjutnya dapat menambahkan variabel independen lainnya yang ada dipeneliti ini agar lebih akurat dan bisa mempengaruhi kinerja karyawan contohnya variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan tempat penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Erwin & Suhardi. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia Influence of Motivation and Training Toward Pt Wonder Trend Indonesia." *Jurnal Emba* 8 (3): 144–53.
- Mustika, I. K. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Karangasem." *Journal of Applied Management Studies* 3 (2): 167–72.
- Sunargo, Dkk. 2023. "Pengaruh Disiplin, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam City

- Hotel." *ECo-Buss* 5 (3): 867–79.
- Wilasittha, Dkk. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco." *Behavioral Accounting Journal* 4 (1): 249–58.
- Tiagita, Dkk. 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Balina Agung Perkasa Cileungsi." *Jurnal Ekonomi Dan Industri* 23 (3): 590–600.
- Nafisah, S. A., Afriyani, F., & Wulandari, T. 2023. "Pengaruh Stress Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perisai Bintang Sakti" 4 (3).
- Rijaswitri & Suana. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention" 27 (2): 58–66.
- Sapitri, D., & Ranthy P. 2022. "Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan." *Technomedia Journal* 6 (2 Februari): 252–62.
- Sari, I. R., & Syofyan. 2018. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)* 3 (1): 24–29.
- Siagian, Tomy, S., & Hazmanan, K. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1 (1): 59–70.
- Sulastri & Onsardi. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Dan Bebas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" 2507 (February): 1–9.
- Susilawati, A. 2023. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Di Indonesia" 3 (1): 31–41.
- Wahyuni, A. & Budiono. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10 (3): 769–81.