

Dampak Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Cabang Surabaya (Studi Kasus PT. Asuransi Jasa Indonesia Cab, Surabaya)

Dema Erita¹, Sugiharto², Harsono Teguh³, Achmad Daengs GS⁴, Rina Dewi⁵

^{1,2,3,4,5} Prodi Manajemen Universitas 45 Surabaya

Korespondensi Penulis : jurnaleko45@gmail.com

***Abstract** So that employees can provide the best service to consumers, it is very important to motivate employees. If providing motivation to employees is less effective then this will have a direct impact on employee performance. High performance can be created if employees feel happy and comfortable at work. Stress is a dynamic condition where an individual is confronted with an opportunity, constraint or demand that is related to what he wants and the results are perceived as uncertain and important. Therefore, the problem of work stress and employee mental health needs to receive serious attention from the leadership. The research method used in this research uses multiple linear regression analysis. Simultaneous testing using the F test shows that there is a real influence between the independent variable and the dependent variable, as evidenced by the Fcount value of 21.382 > Ftable 3.3. In this simultaneous relationship, a coefficient of determination (R^2) of 0.613 or 61.3% of the existing data is produced, indicating that the two independent variables, namely work motivation (X_1) and work stress (X_2) are able to explain the variable, namely employee performance confidence (Y). , while the multiple R is 0.783 or 78.3%, which shows that the relationship between the independent variables as a whole and the dependent variable is quite strong. Partially, the work stress variable (X_2) has a significant and dominant effect on employee performance with a tcount of 4.314 > table 2.052 and a significant value of 0.000. This means work stress which consists of: excessive workload, work conflict, work frustration, equipment availability, and time constraints.*

Keywords: Motivation, Work Stress, Employee Performance, SPSS 22

Abstrak Agar para karyawan dapat memberikan pelayanannya yang terbaik bagi konsumen maka pemberian motivasi terhadap karyawan sangat penting untuk dilakukan. Apabila dalam pemberian motivasi kepada karyawan kurang efektif maka hal tersebut akan berdampak langsung terhadap kinerja dari para karyawan. Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Stres adalah kondisi dinamika dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan sebuah peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Oleh karena itu masalah stres kerja dan mental karyawan perlu mendapat perhatian yang cukup serius dari pihak pimpinan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda. Dalam menguji secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan adanya pengaruh secara nyata antara variabel bebas dengan variabel terikat, terbukti dengan nilai F hitung 21,382 > F tabel 3,3. Dalam hubungan secara simultan ini dihasilkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,613 atau 61,3% dari data yang ada menunjukkan bahwa, kedua variabel bebas yaitu motivasi kerja(X_1) dan stres kerja (X_2) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), sedangkan R multipelnya sebesar 0,783 atau 78,3% yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas secara keseluruhan dengan variabel terikat adalah cukup kuat. Secara parsial variabel stres kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan dan paling dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 4,314 > t tabel 2,052 serta nilai signifikan 0.000. ini berarti stress kerja yang terdiri dari: beban kerja yang berlebihan, konflik kerja, frustrasi kerja, ketersediaan peralatan, dan keterbatasan waktu.

Kata Kunci : Motivasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, SPSS 22

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Untuk memperoleh kontribusi yang optimal, perusahaan harus dapat

Received: Februari 29, 2024; Accepted: Maret 28, 2024; Published: April 30, 2024

* Dema Erita, jurnaleko45@gmail.com

memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor produksi lainnya yang dimiliki perusahaan. Kegiatan pelayanan dalam suatu perusahaan tidak akan dapat dikerjakan oleh satu orang saja, tetapi dilakukan oleh orang-orang yang berbeda latar belakang pendidikan, pengalaman, status sosial ekonomi, dan sebagainya. Agar para karyawan dapat memberikan pelayanannya yang terbaik bagi konsumen maka pemberian motivasi terhadap karyawan sangat penting untuk dilakukan. Apabila dalam pemberian motivasi kepada karyawan kurang efektif maka hal tersebut akan berdampak langsung terhadap kinerja dari para karyawan. Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian karyawan mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kinerjanya yang tinggi tersebut perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan.

Selain itu, pada perkembangan perusahaan di kota-kota besar dituntut dengan ritme kerja yang serba cepat, serba menuntut dan amat kompetitif adalah suatu tantangan yang menarik sekaligus menjadi sumber stres yang berat, sehingga dapat dikatakan tidak ada orang yang dapat terhindar sama sekali dari stres yang dapat berakibat negatif terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, dengan stres kerja dimungkinkan berakibat positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, peran pimpinan dalam hal ini mengelola agar stres tersebut bersifat fungsional. Stres adalah kondisi dinamika dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan sebuah peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Oleh karena itu masalah stres kerja dan mental karyawan perlu mendapat perhatian yang cukup serius dari pihak pimpinan.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gomes (1997 : 2) menyatakan bahwa “ Manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan ”. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umumnya yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia.

Lingkup manajemen sumber daya manusia meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi. Menurut gomes (1997 : 4) aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia ini secara umum mencakup:

- a. Rancangan organisasi
- b. Staffing.
- c. Sistem reward, tunjangan- tunjangan.
- d. Manajemen performasi.
- e. Pengembangan pekerja dan organisasi.
- f. Komunikasi dan hubungan masyarakat.

Keterlibatan pekerja dalam kegiatan- kegiatan seperti itu dirasakan sangat penting. Para manajer harus berusaha mengintegrasikan kepentingan dari pada pekerja dengan kepentingan organisasi secara keseluruhan.

Kecenderungan / Trend dalam Manajemen Sumber daya Manusia

Menurut Gomes (1997 : 13) telah ditemukan kecenderungan / Trend di dalam organisasi, yakni:

- a. Meningkatnya bobot fungsi sumber daya manusia .
- b. Meningkatnya pengembangan manajemen.
- c. Integrasi Progam sumber daya manusia.
- d. Meningkatnya perhatian terhadap sikap- sikap pekerja.
- e. Meningkatnya perhatian terhadap kultur dan nilai organisasi.

Peranan Manajer

Menurut Robbins (1998 : 135) mekanisme yang diperlukan untuk menyatu padukan unsur-unsur tersebut, meliputi:

- a. Pengarahan (direction) yang mencakup pembuatan keputusan, kebijaksanaan, dan lain-lain.
- b. Rancangan organisasi dan pekerjaan (organization and job design).
- c. Sistem komunikasi dan pengendalian (communication and control system).

Motivasi Karyawan

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1997 : 97) menyatakan bahwa “motivasi berhubungan dengan (1) arah perilaku, (2) kekuatan reaksi (misal : Usaha) setelah karyawan memilih untuk melakukan seperangkat tindakan, dan (3) ketetapan perilaku atau seberapa lama seseorang terus-menerus berperilaku dalam sikap tertentu”.

Menurut Dessler (1997 : 189) menyatakan bahwa “Motivasi adalah kekuatan atau penyebab seseorang untuk bertindak, motivasi mengarahkan perilaku seseorang menuju pencapaian tujuan tertentu, dan memberi dukungan atas usaha dalam pencapaian tujuan tersebut”.

Motivasi dipengaruhi tiga faktor, yaitu pertama faktor individual. Faktor ini didasarkan bahwa setiap orang mempunyai kualitas yang unik dan berbeda dalam kecerdasan, kemampuan, sikap, dan kebutuhan. Hubungan internal datang dari individu dalam bentuk kebutuhan-kebutuhan dasar. Kebutuhan-kebutuhan mental, karakteristik, pemicu perilaku, dan sikap. Ketentuan internal ini mempengaruhi pikirannya, yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut. Hubungan eksternal akan menyebabkan perubahan atas perilaku seseorang, karena adanya kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor eksternal yang dikendalikan oleh manajer. Kedua, faktor pekerjaan yang meliputi pola pekerjaan, besar tantangan yang terdapat pada pekerjaan. Pekerjaan –pekerjaan yang bersifat rutin akan terasa membosankan dan tidak menyenangkan bagi beberapa karyawan, lain dengan pekerjaan yang cukup menantang, dapat dinikmati oleh yang mengerjakannya, dan bisa dibanggakan. Faktor terakhir adalah suasana kerja, aspek-aspek yang perlu diperhatikan diantaranya hubungan dengan rekan dalam kelompok kerja atau organisasi, kondisi kerja, kebijakan perusahaan. Peraturan dan tata tertib, penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab. Interaksi dari ketiga faktor ini menghasilkan dorongan motivasional pada setiap individu dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1997 : 101) Menyatakan bahwa” teori motivasi memberikan penjelasan dan analisa tentang bagaimana perilaku dibangkitkan, diarahkan, dipertahankan, dan dihentikan. Para manajer perlu mengerti tentang proses motivasi dan bagaimana individual-individual menentukan pilihan berdasarkan keinginan, penghargaan, dan pencapaian tujuan ”.

Expectancy theory atau sering disebut dengan teori harapan, yang dikemukakan oleh Vroom (dalam Gibson, Ivanicevich, dan Donnelly, 1997:48), Merupakan salah satu teori proses motivasi yang berusaha untuk menjawab pertanyaan bagaimana cara untuk menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku tertentu dari seorang karyawan, agar setiap karyawan bekerja sesuai dengan keinginan manajer. Teori harapan merupakan proses

sebab akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperoleh dari hasil kerja. Daya penggerak yang menjadi motivasi terhadap semangat kerja karyawan terkandung pada harapan yang akan diperoleh di masa depan.

Menurut Vroom (dalam Gibson , Ivanicevich, dan Donnelly, 1997 : 48) bahwa terdapat tiga komponen yang membentuk motivasi berdasarkan proses yang menentukan pilihan antara beberapa alternatif dari kegiatan sukarela. Teori ini dikenal sebagai Vroom's VIE Theory:

1. *Valency*
2. *Instrumentality*
3. *Expectancy*

Pemimpin yang baik harus pandai memberikan motivasi pada bawahannya untuk dapat bekerja lebih baik, tetapi dalam memberikan motivasi perlu dipelajari kemampuan para bawahan. Para bawahan umumnya tidak akan termotivasi untuk mencapai ke suatu tingkat kinerja tinggi, kecuali mereka menganggap harapan pimpinan tersebut realistis dan dapat dicapai.

Untuk dapat memberikan motivasi, pemimpin harus tahu apa yang diinginkan oleh bawahannya. Sebagaimana diketahui bahwa tiap orang mempunyai kebutuhan dan tujuan material dan non material. Tujuan non material dapat berupa penghargaan , rasa hormat. Untuk itu mereka yang berprestasi layak mendapat imbalan materi disamping non materi.

Yang perlu diperhatikan bagi pimpinan, untuk meningkatkan motivasi adalah dengan cara:

1. Manajemen sumber daya manusia
2. Motivator
3. Dituntut kemampuan menjiwai
4. Motivasi internal setiap keryawan

Menurut hasibuan (1999 : 65) mendefinisikan : motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Bernard berendoom dan gary A stainer dalam sedarmayanti (2001:45) : “ motivasi adalah Kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Stres kerja

Menurut Davis & Newstrom (1996 : 195) “ Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan”.

Menurut davis & newstrom (1996 : 196) menyatakan bahwa

“ Stres merupakan suatu tekanan yang dirasakan oleh seseorang dimana tekanan ini berasal dari adanya suatu keadaan, dimana seseorang dihadapkan pada suatu kesempatan atau peluang, kendala atau tuntutan yang berkaitan dengan hal yang sangat diinginkan dan menjadi tujuan dari dirinya serta hasilnya tidak pasti dan merupakan hasil yang penting bagi orang tersebut”.

Sumber-sumber Stres yang berhubungan dengan pekerjaan menurut Davis dan Newstrom (1996 : 198) sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah
4. Iklim politik yang tidak aman
5. Otoritas kerja yang tidak memadai untuk melaksanakan tanggung jawab
6. Konflik kerja
7. Perbedaan nilai antara karyawan dan pemimpin
8. Perubahan tipe, khususnya yang tidak lazim
9. Frustrasi kerja

Menurut Muafi dan Tri Mardianan (dalam jurnal siasat bisnis no. 6 vol. 1,2001 : 174-176) beberapa sumber stres yaitu:

1. Tuntutan tugas adalah desain pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan. yang berkaitan dengan tuntutan tugas antara lain:
2. Tuntutan peran adalah fungsi dan peran tertentu yang dijalankan dalam organisasi. Yang berkaitan dengan tuntutan peran antara lain:
3. Tuntutan pribadi adalah harmonisasi *teamwork* dalam menjalankan tugas pemeriksaan dihubungkan dengan pengawasan pekerjaan. Yang berkaitan dengan tuntutan pribadi antara lain:

Kinerja Karyawan

Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik dan mental) yang digunakan oleh individu dalam

menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan ini biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaannya (Byars,1984).

Menurut Bernardin dan Russel (1993 : 379) menyatakan bahwa “ kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil-hasil yang diperoleh pada sebuah fungsi atau aktifitas pekerjaan yang ditentukan selama sebuah periode waktu yang ditentukan”.

Menurut Johns (1996 : 167) menyatakan bahwa “kinerja adalah suatu tingkat peranan anggota organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, peranan yang dimaksud adalah pelaksanaan suatu tindakan untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan”.

Menurut Dharma (1996 : 1) kinerja diartikan sebagai berikut : “ kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk / jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”.

Dari uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang baik berupa barang / produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Steers (1995 : 147) kinerja karyawan ini merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu : “ kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja; kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; dan tingkat motivasi kerja”.

Menurut Robbins (1998 : 650) Kinerja karyawan dapat dilihat dalam 3 kriteria, sebagai berikut:

1. *Individual task outcomes,*
2. *Behaviours, it is difficult to identify specific outcomes that can be directly attributable to an employee's action.*
3. *Traits, the weakest set of criteria, yet one still widely used by organizations, is individual traits.*

Menurut Idrus, swasto dan hakim (dalam jurnal wacana Brawijaya vol. 2, No.1,2001 : 29) kinerja karyawan juga dapat dilihat dari:

1. Kuantitas pekerjaan adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan
2. Ketelitian mengerjakan tugas adalah ketelitian dalam penyelesaian suatu pekerjaan
3. Kerapian dalam pekerjaan adalah kerapian dalam penyelesaian suatu pekerjaan
4. Kesesuaian pelaksanaan adalah pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan prosedur
5. Ketepatan waktu adalah penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu

Standar-Standar Kinerja

Penyusunan standar kinerja yang bersumber pada uraian jabatan akan memberikan peluang kepada pengawasan dan karyawan untuk bekreja. Karena itu, uraian tugas dapat berfungsi sebagai sebuah pernyataan tentang tujuan-tujuan umum yang harus dicapai bawahan dalam mendukung sasaran-sasaran organisasi. Sedang fungsi standar kinerja sebagaimana dikemukakan oleh cikmat (1997 : 247) yaitu; “ Standar kinerja berfungsi sebagai tujuan-tujuan tertentu yang harus dicapai oleh karyawan, harus realities, dapat diukur dan dapat dicapai jabatan tersebut”.

Menurut Cikmat (1997 : 247), standar kinerja dianggap memuaskan bila :

- a. Pertanyaan Menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan.
- b. Memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan.
- c. Dan mengarahkan perhatiannya kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerjanya akan diukur.

Penilaian Kinerja

Menurut Handoko (1996 : 78) menyatakan bahwa “ Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka”.

Menurut Siagian (1999 : 86), menyatakan bahwa “ hasil penilaian kinerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, promosi, system imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif”.

Menurut Dessler (1997 : 73), menyatakan bahwa “Penilaian kinerja bisa didefinisikan sebagai prosedur yang meliputi ; (1) penetapan standar kerja, (2) penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar ini, (3) member umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi”.

Sedangkan menurut Gomes (1997 : 135) penilaian kinerja adalah “Suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya”.

Menurut Siagian (1999 : 97), menyatakan bahwa “penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional dan ditetapkan secara obyektif serta didokumentasikan secara sistematis”.

Menurut Newstrom (1996 : 341) yang menyatakan bahwa “Penilaian kinerja merupakan suatu proses di mana organisasi mengevaluasi hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Sehingga penilaian kinerja merupakan mekanisme yang dapat digunakan untuk memastikan apakah setiap karyawan pada setiap tingkatan telah menyelesaikan tugasnya dengan baik”.

Menurut Cascio (1995 : 302) yang menyatakan bahwa “Penilaian kinerja mempunyai dua tujuan yaitu untuk meningkatkan *job performance* masing-masing karyawan dan memberikan informasi untuk karyawan dan manajer dalam pengambilan keputusan”.

Selain itu, penilaian kinerja menurut Cascio (1995: 204) yang menyatakan bahwa

“Penilaian kinerja adalah suatu sistem pemeriksaan karyawan secara periodik dan memberi umpan balik atas kinerja yang dilakukan, umpan balik bisa positif dan negatif. Yang positif berupa promosi. Kenaikan kompensasi, sedangkan umpan balik yang negatif bisa berupa mutasi. Penilaian kinerja bisa dilakukan sekali atau dua kali dalam setahun dalam kebanyakan organisasi, tetapi jaraknya berjauhan. Tergantung dari kebijakan organisasi”.

Sistem penilaian kinerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti :

1. Mendorong peningkatan kinerja;
2. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan;
3. Untuk kepentingan mutasi pegawai;
4. Guna penyusunan program pendidikan dan pelatihan ;
5. Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya.

Pihak-Pihak Yang Melakukan Penilaian

Menurut Mathis & Jackson (2002 : 101), ada beberapa pihak yang melakukan penilaian, yaitu :

- a. Atasan langsung
- b. Rekan Sekerja
- c. Evaluasi Diri
- d. Bawahan langsung
- e. Pendekatan menyeluruh : evaluasi 360 derajat

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Dessler (1997 : 92) Yang menyatakan bahwa: “ apabila motivasi karyawan dalam bekerja tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja”. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Sedangkan menurut Schermerhorn (2000 : 28), yang menyatakan bahwa “Seseorang yang sangat termotivasi akan bekerja keras pada suatu perusahaan, seseorang yang tidak termotivasi tidak akan berbuat demikian”.

Pengaruh Stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Luthans (1995 : 307) dinyatakan bahwa “*The performance of many task in fact strongly affected by stress*”. Pernyataan ini dapat diartikan bahwa sebenarnya kinerja banyak dipengaruhi oleh stres.

Sedangkan David dan Newstron (1996 : 464) menyatakan bahwa “*Stress can be helpful of harmful to job performance, depending upon the amount of it*”. Pertanyaan ini dapat diartikan bahwa stress dapat membantu atau merugikan kinerja pekerjaan, tergantung pada jumlahnya.

Menurut Robbins (1998 : 314), terdapat pengaruh langsung antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, dimana stres tersebut bisa berpengaruh positif atau berpengaruh negatif dalam pelaksanaan kerja.

Hipotesis

1. Ada pengaruh yang bermakna baik secara simultan maupun secara parsial antara variabel motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Kantor Cabang Surabaya.
2. Dari kedua variabel tersebut variabel motivasi kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Kantor Cabang Surabaya.

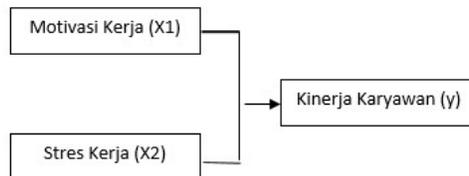
Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14).

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan merumuskan hipotesis yang selanjutnya dilakukan statistik untuk menerima atau menolak hipotesis. Pada penelitian ini digunakan analisis hubungan kausal. Dalam penelitian ini studinya bersifat formal, yaitu penelitian yang terstruktur dan bertujuan menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang telah diajukan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1

Kerangka Konseptual

Populasi dan Sampel

Populasi

Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia kantor Cabang Surabaya Korporasi yang berjumlah 30 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiono (2001 : 61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Jadi sampel penelitian ini menggunakan sample jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Variabel Penelitian dan Definisi operasional

Variabel utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel Dependent(Y) yakni kinerja karyawan
- b. Variabel Independent (X) yakni :
 - Motivasi kerja (x_1)
 - Stres kerja (x_2)

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat tersebut adalah:

1. Motivasi Kerja (x_1)
2. Stres Kerja (x_2)
3. Kinerja Karyawan (Y)

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data digunakan pada penelitian ini adalah *cross section* karena mengumpulkan data pada waktu tertentu (penyebaran Kuesioner) (Gujarati,1995 : 23)

Sumber Data

1. Data primer
2. Data sekunder

Model dan Teknik Analisis

Model Analisis

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dipilih. Adapun persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e \quad (\text{Sudjana,1992 : 11})$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
 β_0 = Konstanta
 β_1, β_2 = Koefisien Regresi
 x_1 = Motivasi kerja
 x_2 = Stress Kerja
e = Variabel pengganggu di luar variabel bebas

Teknik Analisis

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji statistik yang terdiri dari:

1. Uji F, yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari variabel bebas (*independent*) secara simultan atau serempak terhadap variabel terikat (*dependent*).

Kaidah pengujiannya:

- a. Apabila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan atau serempak variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.
 - b. Sebaliknya jika $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti secara simultan atau serempak variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat.
2. Uji t, yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui atau pengaruh dari masing-masing variabel secara parsial (*independent*) atau individu atau secara terpisah terhadap variabel terikat (*dependent*).

Kaidah pengujiannya:

- a. Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.
- b. Apabila $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Batasan Istilah

Batasan istilah yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi kerja (x_1) adalah dorongan pada diri karyawan untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan yang diukur melalui : adanya jenjang karir dari perusahaan, adanya bonus lembur dari perusahaan, imbalan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, adanya jaminan yang memadai untuk keselamatan dalam bekerja.
2. Stress Kerja (x_2) adalah suatu tekanan yang dirasakan oleh seseorang dimana tekanan ini berasal dari adanya suatu keadaan, dimana seseorang dihadapkan pada suatu kesempatan atau peluang, kendala atau tuntutan yang berkaitan dengan hal yang sangat diinginkan yang diukur melalui : keragaman tugas, kelancaran pekerjaan, keterbatasan waktu, hubungan dengan rekan kerja.
3. Kinerja (Y) adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu yang diukur melalui : kuantitas pekerjaan, ketelitian mengerjakan tugas, kerapian dalam pekerjaan, kesesuaian pelaksanaan, ketepatan waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Tampilan data tanggapan karyawan terhadap motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 1 Data yang diperoleh menggunakan range dengan angka 1 yang menunjukkan bahwa tanggapan karyawan terhadap motivasi kerja sangat tidak setuju, sedangkan angka 5 menunjukkan tanggapan karyawan terhadap motivasi kerja sangat setuju.

Hasil Analisa Data

Analisa Regresi Linear Berganda

Pengujian dengan regresi linear berganda menyatakan ukuran dan pengaruh masing-masing variabel bebas yang terdiri atas motivasi kerja (x_1) dan stres kerja (x_2), serta variabel terikat berupa kinerja karyawan (Y) di PT. Asuransi jasa Indonesia

cabang Surabaya. Adapun hasil dari teknik analisis data tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1
Hasil Persamaan Regresi linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,540	2,967		,519	,608
	motivasi	,383	,125	,392	3,060	,005
	stres	,568	,132	,553	4,314	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil analisa data diperoleh nilai persamaan regresi yaitu:

$$Y = 1,540 + 0,383 X_1 + 0,568 X_2 + 0,387$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 1,540 menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja (x_1) dan stres kerja (x_2) terhadap kinerja karyawan, artinya apabila variabel bebas tersebut sama dengan nol, maka diprediksikan kinerja karyawan sebesar 1,540 satuan.
2. Koefisien regresi untuk motivasi kerja (x_1) sebesar 0,383. Berarti jika motivasi (x_1) naik sebesar satu satuan , maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,383 atau 38,3% koefisien bernilai positif artinya antara motivasi (x_1) dan kinerja karyawan (Y) hubungan positif. Kenaikan motivasi (x_1) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan (Y).
3. Koefisien regresi untuk stres kerja (x_2) sebesar 0,568. berarti jika stress kerja (x_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,568 atau 56,8% koefisien bernilai positif artinya antara stres kerja (x_2) dan kinerja karyawan (Y) hubungan positif. Kenaikan stres kerja (x_2) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan (Y).

Hasil analisis regresi melalui program computer SPSS 22 output yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Koefisien Determinasi Hasil Uji Regresi berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,783 ^a	,613	,584	1,127

a. Predictors: (Constant), stres, motivasi

Interpretasi:

- a. koefisien Korelasi (R) = 0,783

Hal ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat (mendekati 1) antara variabel motivasi kerja (x_1) dan stres Kerja (x_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y). arah hubungannya positif artinya apabila variabel motivasi kerja (x_1) dan Stres Kerja (x_2) ditingkatkan maka variabel kinerja karyawan (Y) cenderung meningkat.

- b. Koefisien determinasi (R^2) atau R. Square = 0,613

Hal ini mempunyai arti bahwa pengaruh semua variabel bebas (independent) motivasi kerja (x_1) dan Stres Kerja (x_2) terhadap variabel dependent kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,613 atau 61,3%, sedangkan sisanya sebesar 0,387 atau 38,7% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti.

- c. Adjusted R Square (R^2) yang disesuaikan = 0,584

Hal ini mempunyai arti bahwa dilihat dari determinasi yang disesuaikan pengaruh semua variabel motivasi kerja (x_1) dan Stres Kerja (x_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,584 atau 58,4% sedangkan sisanya 0,416 atau 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti.

Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Uji Serempak)

Uji F dipergunakan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas yang meliputi motivasi kerja (x_1) dan Stres Kerja (x_2) tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Menentukan Hipotesis

- a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, berarti secara bersama-sama antara variabel motivasi kerja (x_1) dan Stres Kerja (x_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).
- b. $H_a : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$, berarti secara bersama-sama variabel bebas yang meliputi motivasi kerja (x_1) dan Stres Kerja (x_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Menentukan nilai F tabel

Alpha 5% = 0,05 diperoleh hasil 3,35

df pembilang = 2, df penyebut = 27

F tabel (0,05) = 3,35

Menentukan nilai F hitung

Nilai F hitung yang diperoleh dari hasil pengolahan data (SPSS) disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3
Nilai F Hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54,351	2	27,176	21,382	,000 ^b
	Residual	34,315	27	1,271		
	Total	88,667	29			

a. Dependent Variable: kinerja
b. Predictors: (Constant), stres, motivasi

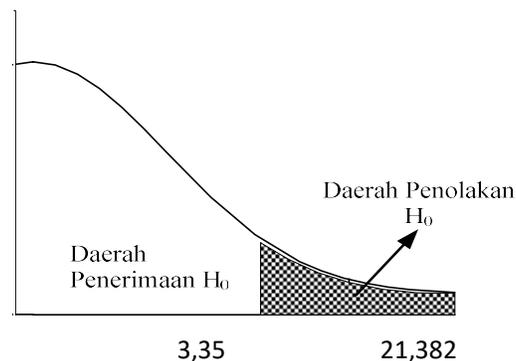
Kriteria penolakan dan penerimaan Ho

1. Jika F hitung > F tabel, Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Yang berarti bahwa variabel bebas yang meliputi motivasi kerja (x_1) dan stres Kerja (x_2) memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Jika F hitung < F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Yang berarti bahwa variabel bebas yang meliputi motivasi kerja (x_1) dan Stres Kerja (x_2) secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Gambar 1

Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji F



Menginterpretasikan hasil

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 22 diperoleh nilai F hitung sebesar 21,382 dimana nilai F hitung ini lebih besar dari pada nilai F tabel, yaitu 3,35 dengan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari pada nilai $\alpha 0,05$ dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel bebas yang meliputi motivasi kerja (x_1) dan Stres Kerja (x_2)

secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun pengaruhnya sebesar 61,3%

2. Uji -t (Uji Parsial)

Uji - t dipergunakan untuk mengukur pengaruh tingkat signifikan hubungan secara parsial antara masing-masing variabel bebas yang meliputi variabel motivasi kerja (x_1) dan Stres Kerja (x_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), langkah-langkah sebagai berikut :

Menentukan Hipotesis

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, berarti secara parsial variabel bebas yaitu motivasi kerja (x_1) dan Stres Kerja (x_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).
- 2) $H_a : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial variabel bebas yaitu motivasi kerja (x_1) dan Stres Kerja (x_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Menentukan nilai t- tabel

5% = 0,05 diperoleh hasil 2,052

$$dk = \alpha/2 ; n- k-1 = 30 - 2 - 1 = 27$$

T tabel (0,025 ; 27) = 2,052

Menentukan nilai t – hitung

Nilai t hitung yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS 22 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel motivasi (x_1), memiliki nilai t- hitung yaitu sebesar 3,060 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005.
2. Variabel stres (x_2), memiliki nilai t – hitung yaitu sebesar 4,314 yang memiliki signifikansi 0,000.

Kriteria penolakan dan penerimaan H_0

1. Jika t hitung > table, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pernyataan ini berarti bahwa variabel bebas yang meliputi motivasi (x_1) dan stress kerja (x_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).
2. Jika t hitung < t table, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Pernyataan ini berarti bahwa variabel bebas yang meliputi motivasi (x_1) dan stress kerja (x_2) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Menginterpretasikan Hasil

Besar nilai uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 22 dapat dilihat Pada table di bawah ini:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,540	2,967		,519	,608
	motivasi	,383	,125	,392	3,060	,005
	stres	,568	,132	,553	4,314	,000

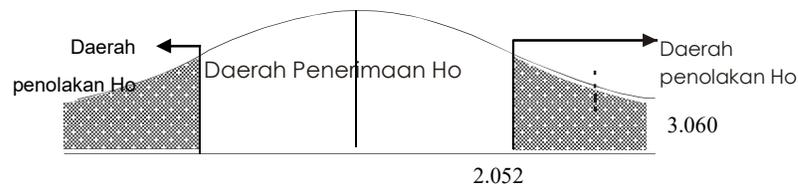
a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan table 3 di atas dapat dijelaskan hasil perhitungan terhadap uji t sebagai berikut:

1. Besarnya nilai t hitung untuk variabel bebas motivasi (x_1) yaitu sebesar 3,060 sedangkan nilai t table dengan dk ($30-2-1= 27$) adalah 2,052. Jadi nilai t hitung $3,060 > t$ table 2,052 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (x_1) dengan kinerja karyawan (Y) di PT. Asuransi Jasa Indonesia cabang Surabaya. Pernyataan ini juga di perkuat dengan cara melihat besarnya nilai taraf signifikan (sig) variabel motivasi (x_1) adalah $0,005 < \text{taraf kepercayaan } 0,05 (\alpha = 5\%)$ adapun besarnya pengaruh variabel bebas motivasi (x_1) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 38,3%

Gambar 2

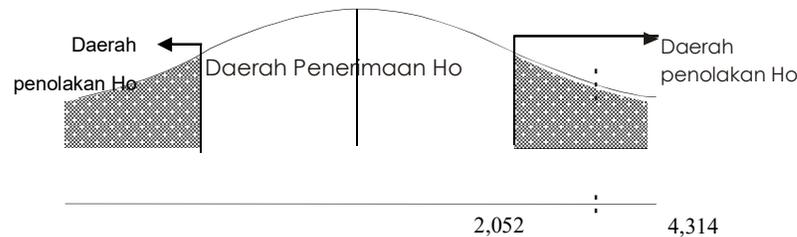
Distribusi Daerah Penerimaan / Penolakan Hipotesis Variabel Motivasi Kerja (x_1)



Besarnya nilai t hitung untuk variabel bebas stress kerja (x_2) yaitu sebesar 4,314 sedangkan nilai t table dengan dk ($30-2-1 = 27$) adalah 2,052 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa memang terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja (x_2) dengan kinerja Karyawan (Y) di PT. asuransi jasa Indonesia cabang Surabaya. Pernyataan ini juga diperkuat dengan besarnya nilai taraf signifikan (sig) variabel bebas stress kerja (x_2) adalah $0,000 < \text{taraf kepercayaan } 0,05 (\alpha = 5\%)$ adapun besarnya pengaruh variabel bebas stress (x_2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 56,8%

Gambar 3

Distribusi Daerah Penerimaan / Penolakan Hipotesis Variabel Stres Kerja (x_2)



Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Asurnsi Jasa Indonesia cabang Surabaya adalah variabel stres kerja.

Pembahasan

Penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul : Pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Asuransi Jasa Indonesia Cabang Surabaya. Peneliti ini dilakukan terhadap karyawan dengan cara menyebarkan angket kuesioner Kepada 30 responden. perhitungan angket terdiri dari item pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, motivasi, stres kerja. proses analisis data menggunakan program SPSS 22 dengan model analisis regresi linear berganda berdasarkan hasil didapatkan persamaan regresi linear berganda yaitu :

$$Y = 1,540 + 0,383 X_1 + 0,558 X_2 + 0,387$$

Prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan koefisien determinasi (R^2) atau R.SQUARE = 0,613 hal ini mempunyai arti bahwa pengaruh variabel bebas motivasi dan stres kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,613 atau 61,3% sedangkan sisanya sebesar 0,387 atau 38,7% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti.

Sesuai hasil perhitungan uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 22 diperoleh nilai F hitung sebesar 21,382 dimana nilai F hitung ini lebih besar daripada nilai F table, Yaitu 3,35 dengan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,000. nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai alpha 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel bebas yang meliputi motivasi dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dilihat dari besarnya uji -t diperoleh hasil yaitu 1) besarnya nilai t hitung untuk variabel bebas motivasi (x_1) yaitu sebesar 3,060 > t tabel 2,052 dimana nilai taraf signifikan (sig) 0,005 < taraf kepercayaan 0,05 ($\alpha = 5\%$) sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (x_1) dengan kinerja karyawan (Y) di PT.Asuransi Jasa

Indonesia cabang Surabaya sebesar 38,3%; 2) besarnya nilai t hitung untuk variabel bebas stres kerja (x_2) yaitu sebesar 4,314 > t tabel 2,052 dengan nilai signifikan (sig) 0,000 < taraf kepercayaan 0,05 ($\alpha = 5\%$) sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja (x_2) dengan kinerja karyawan (Y) di PT.Asuransi Jasa Indonesia cabang Surabaya sebesar 56,8%.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Asuransi Jasa Indonesia Cabang Surabaya adalah variabel stres kerja. Hasil yang didapat dalam penelitian ini yaitu secara simultan pada variabel motivasi kerja (x_1) dan stres kerja (x_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 21,382 (sig 0,000 < 0,05). secara parsial, membuktikan bahwa variabel motivasi dan stres kerja berpengaruh Signifikan dengan nilai sig < 0,05. Variabel stress kerja mempunyai nilai koefisien standarisasi beta sebesar 0,568 merupakan nilai terbesar , berarti variabel stres kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29). This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi,et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Kondisi kerja yang baik adalah ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehat, aman dan nyaman (Pandu Widodo, Hesti et al 2024:73)

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara variabel motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.Asuransi Jasa Indonesia cabang Surabaya. karena nilai F hitung ini lebih besar daripada nilai F tabel yaitu 3,35 dengan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,000. nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai alpha 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri (parsial) antara variabel motifasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia

cabang Surabaya, karena nilai t hitung untuk variabel bebas motifasi (x_1) yaitu sebesar 3,060 > t tabel 2,052 dimana nilai taraf signifikan (sig) 0,005 < taraf kepercayaan 0,05 ($\alpha=5\%$) ; nilai t hitung untuk variabel bebas stres kerja (x_2) yaitu sebesar 4,314 > t tabel 2,052 dengan nilai taraf signifikan (sig) 0,000 < taraf kepercayaan 0,05 ($\alpha=5\%$)

3. Variabel yang dominan menentukan kinerja karyawan PT.Asuransi Jasa Indonesia Cabang Surabaya adalah stres kerja, karena nilai t hitung untuk variabel bebas sebesar 4,314 > t tabel 2,052

SARAN

1. Pimpinan perusahaan dalam hal ini PT.Asuransi Jasa Indonesia cabang Surabaya sebaiknya memperhatikan variabel motivasi dan stres kerja, terlebih variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di PT.Asuransi Jasa Indonesia cabang Surabaya yaitu variabel stres kerja supaya tujuan organisasi yang diharapkan dapat terwujud dengan baik.
2. Pimpinan sebaiknya memberikan motivasi yang lebih besar lagi kepada karyawan agar para karyawan tersebut lebih semangat lagi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada pimpinan, dengan begitu secara tidak langsung akan meningkatkan produktifitas perusahaan di PT.Asurani Jasa Indonesia cabang Surabaya

DAFTAR PUSTAKA

- Bernadin, H. John and Joyce. E.A Russel, 1933, *Human Resources Management : An Experiential Approach*, Mc Graw-Hill, Internasional, Inc. Singapore.
- Cascio, Wayne F, 1995, *Managing Human Resources, Productivity, QWL, Profits*, Fourth Edition, MC graw Hill, New York
- Cikmat, Sofyan, 1997, *Kinerja*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Davis, Keith and John Newstrom, 1996, *Organizational Behavior : Human Behavior At Work*, Mc Graw-Hill, Inc, Ninth Edition, Singapore.
- Dharma, Agus, 1996, *Manajemen Prestasi Kerja*, Rajawali, Jakarta.
- Dessler, Gary, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Penerbit PT. Prehallindo, Jakarta.
- Fred luthans, 1995, *Organization Behavior*, Mc Graw-Hill, Literatural, Seventh Edition, Singapore.
- Gibson, Ivancevich, Donelly., 1997, *Organisasi : Perilaku, struktur, proses, jilid 2, Edisi ke Dua*, Penerbit binarupa Aksara, Jakarta.
- Gomes, Faustino, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Andi offset, Yogyakarta.

- Handoko, Hani, 1996, *Manajemen*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Johns, Gary, 1996, *Organization Behavior Understanding and Managing life at Work*, Fourth Edition, Harpen Collins college publisher, Concordia University.
- Mathis Robert L., & Jackson John H., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Buku 2, Penerbit salemba Empat Jakarta.
- Robbins, Stephen, 1998, *Organisasi Behavior : Concept, Controversies, Applications*, Prentice-Hall International, Inc, Eighth edition, New Jersey
- Schermerhon, 2000, *Manajemen*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit Andi Yogyakarta.
- Siagian, Sondang, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Steers, Richard M, 1995. *Efektifitas Organisasi* Erlangga, Jakarta.
- Sudjana, 1992, *Teknik Analisis Regresi Dan Korelasi*, Edisi Ke Empat, Penerbit Tarsito,
- Sugiyono, 2001, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Syech Idrus, Bambang Swasto & Abdul Hakim, 2001, *Konflik Dan Stres Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal wacana, Vol No 1, Juni
- Tri Mardiana & Muafi, 2001, *Studi Empiris Pengaruh Stressor Terhadap Kinerja*, Jurnal Siasat Bisnis, No 6 Vol 1.
- Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, *Journal Of Management and Creative Business* Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425
- Enny Istanti 1), Bramastyo Kusumo 2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Pandu Widodo, Hesti et. al. 2024. Dampak Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) di Stasiun Surabaya Pasar Turi, *Journal Of Management and Creative Business* Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Page 66 - 81
- Pramono Budi, Istanti Enny, Daengs GS, Achmad, Syafi'i, Bramastyo KN, RM, 2023, Impact of Social Media Marketing and Brand Awareness on Purchase Intention in coffee shop culinary in Surabaya, *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, Volume. 5 Number 6 November 2022, Page. 968 - 977
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21