

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. PLN (Persero) ULP Oesao)

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi kunci utama dalam menentukan perkembangan dan keberhasilan organisasi. Suatu organisasi yang baik harus dapat mengelola dengan optimal sumber daya manusianya di semua tingkat level pekerjaan yang dilakukan, oleh sebab itu sudah menjadi tantangan tersendiri bagi suatu organisasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi (Mangkunegara, 2017). Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika seorang individu atau kelompok telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan atau target yang telah ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moehariono, 2016). Namun terhadap beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi. (Hasibuan, 2018). Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi

kinerja karena dengan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerja akan meningkat serta akan berdampak positif dan tujuan organisasi dapat tercapai (Kurnain, 2012). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja organisasi. Namun stres kerja diperlukan sebagai tantangan bagi karyawan untuk memberikan kontribusi guna meningkatkan kinerja. Stres kerja yang tidak dapat teratasi pasti akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dan berakibat kinerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan ada stres kerja, karyawan merasa perlu untuk mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dapat menyelesaikan tugas dengan sukses (Gibson, 2015).

Berdasarkan penjelasan diatas maka dalam penelitian ini peneliti akan membahas mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif, sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang. Teknik analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti menggunakan Uji Analisis Linier Berganda, Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi (R^2). Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao. Sedangkan secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, dan stress kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao.

Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil pengujian didapati hasil analisis regresi linier berganda dengan nilai constant a sebesar 17.176 sedangkan koefisien regresi $b_1 = 0,242$, $b_2 = 0,281$ dan $b_3 = 0,243$. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda yang memperhatikan pengaruh motivasi kerja (X1),

disiplin kerja (X2) dan stress kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut : $Y = 17.176 + 0,242 (X1) + 0,281 (X2) + 0,243 (X3)$. Selain itu, hasil uji hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dimana variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai T hitung sebesar 2.637 lebih besar dari T table yang hanya memiliki nilai sebesar 1,684 dengan tingkat Signifikan = 0,012. Oleh karena nilai sig. < 0,05. Maka, H0 (b1=0) ditolak dan Ha (b1≠0) diterima artinya bahwa pelatihan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Serta, hasil uji hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dimana variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai T hitung sebesar 2.402 lebih besar dari T table yang hanya memiliki nilai sebesar 1,684 dan tingkat Signifikan = 0,021. Oleh karena nilai sig. < 0,05. Maka, H0 (b1=0) ditolak dan Ha (b1≠0) diterima artinya bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, hasil uji hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh stress kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dimana variabel stress kerja (X3) memiliki nilai T hitung sebesar 2.157 lebih besar dari T table yang hanya memiliki nilai sebesar 1,684 dan tingkat Signifikan = 0,037. Oleh karena nilai sig. < 0,05. Maka, H0 (b1=0) ditolak dan Ha (b1≠0) diterima artinya bahwa stress kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk hasil pengujian Uji F didapati nilai F hitung = 37,214 lebih besar dari F tabel yang hanya memiliki nilai sebesar 2,85 dan tingkat Sig. = 0,000. Oleh karena nilai sig. < 0,05. Maka, H0 (b1=0) ditolak dan Ha (b1≠0) diterima artinya bahwa secara simultan motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan stress kerja (X3) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan (Y). Dan terakhir berdasarkan perolehan hasil hasil uji koefisien determinasi (R2) dapat diketahui besarnya koefisien determinasi R2 adalah 0,741 atau 74,1%. Hal ini berarti besarnya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah 74,1%. Sedangkan pengaruh sebesar 25,9% disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan