

Pengaruh Motivasi Komunikasi Dan Estres Kerja Terhadap Kinerna Karyawan Di Alpamidi Kabupaten Luwu Utara

Mohd Shakur, Inra Kusdianto, Samsinar✉

1,2,3 Universitas Muhammadiyah Palopo

Abstrak

Setiap organisasi pada umumnya sangat memerlukan adanya karyawan karena bagi organisasi, karyawan merupakan asset paling berharga yang dimilikinya. Sumber daya manusia mencakup pekerja, pegawai, karyawan, atau orang-orang yang mengerjakan serta memiliki pekerjaan. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa sumber daya manusia dalam organisasi merupakan tenaga kerja yang menempati sebuah tempat ataupun orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu. Tanpa manajemen sumber daya manusia, suatu organisasi pada umumnya akan kesulitan didalam meraih tujuan. Manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang begitu penting didalam perusahaan sebab dijadikan sebagai unsur pertama dalam manajemen sebelum unsur-unsur lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji 1) Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan, 2) Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan, dan 3) Pengaruh Stress kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan alfamidi kabupaten luwu utara. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode kualitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan cara membagikan kuesioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini sebesar 40 responden. Metode analisis data yang digunakan analisis statistik deskriptif dan statistic inferensial menggunakan analisis linier berganda dengan program SPSS versi 23. Hasil uji asumsi klasik melalui uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa, seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi asumsi klasik dan tidak adanya pelanggaran. Hasil uji kelayakan model menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini dinyatakan layak untuk digunakan. Hasil penelitian deskriptif menjelaskan bahwa motivasi, komunikasi tdk berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan stress kerja diperoleh fakta baik, dan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Motivasi, komunikasi, Stres, kinerja

Copyright (c) 2023 Eky Marcin Yuyun Andriyanti

✉ Corresponding author :

Email Address : Mohdshakur1210@gmail.com

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pada umumnya sangat memerlukan adanya karyawan karena bagi organisasi, karyawan merupakan asset paling berharga yang dimilikinya. Sumber daya manusia mencakup pekerja, pegawai, karyawan, atau orang-orang yang

mengerjakan serta memiliki pekerjaan. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa sumber daya manusia dalam organisasi merupakan tenaga kerja yang menempati sebuah tempat ataupun orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu. Tanpa manajemen sumber daya manusia, suatu organisasi pada umumnya akan kesulitan didalam meraih tujuan. Manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang begitu penting didalam perusahaan sebab dijadikan sebagai unsur pertama dalam manajemen sebelum unsur-unsur lainnya (Purwandani, 2020). (Saputra & Adnyani, 2019) Masalah pengembangan diri, perilaku organisasi merupakan bagian dari pengelolaan karyawannya yang krusial didalam perusahaan. Manajemen terhadap karyawannya sebagai aktivitas yang terkait erat dengan pengakuan pada pentingnya motivasi kerja yang akan berpengaruh pada komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan meminimalisir terjadinya masalah stress kerja pada karyawan, memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa karyawan di manfaatkan seefektif mungkin untuk meraih tujuan semua golongan. (Purwandani, 2020) Komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerjanya, dengan atasannya serta bawahannya. Baiknya komunikasi bisa dijadikan senjata yang tepat didalam peningkatan kepuasan kerjanya seorang karyawan.

Banyaknya faktor yang memengaruhi kinerja karyawannya, diantaranya yakni motivasi, komunikasi serta stres kerjanya. Motivasi sebagai sumber yang berpotensi didalam diri karyawan, yang bisa berkembang dengan sendirinya ataupun berkembang karena beberapa faktor diluar yang intinya bisa memengaruhi pencapaian kinerjanya, hal inipun bergantung pada keadaan yang sedang dihadapi. Karyawan yang bermotivasi merupakan sebuah keunggulan atas perkompetisian sebuah perusahaan. (Rauan & Tewal, 2019) Stress kerja juga menjadi faktor yang memerlukan perhatian didalam sebuah perusahaannya. Stress bisa berdampak negatif pada tingginya tingkatan yang bisa menurunkan kepuasan kerja karyawannya, keadaan ini terjadi sebab karyawannya lebih banyak memakai tenaganya didalam mengatasi stress dari pekerjaannya. (Rauan & Tewal, 2019)

Motivasi sebagai sumber yang berpotensi didalam diri karyawan, yang bisa berkembang dengan sendirinya ataupun berkembang karena beberapa faktor diluar yang intinya bisa memengaruhi pencapaian kinerjanya, hal inipun bergantung pada keadaan yang sedang dihadapi. Kinerja Karyawan didalam perusahaan tentunya ikutserta didalam peningkatan keahliannya yang nantinya membantu mencapai tingginya tingkatan kepuasan kerjanya. Apabila karyawannya mempunyai tingginya tingkatan kepuasan kerjanya, tentunya akan berperasaan baik terhadap pekerjaannya sedangkan jika karyawannya dengan rendahnya tingkatan kepuasan kerjanya tentunya akan berperasaan buruk terhadap pekerjaannya.

METODOLOGI

Penelitian diawali dengan melakukan observasi ke Alfamidi Di Kabupaten Luwu Utara, Mendapatkan akses ke sumber daya teoretis yang relevan dengan penelitian yang sedang berlangsung, terkait dengan pengamatan yang dilakukan saat melakukan penelitian ke dalam literatur argumentatif. Jenis data dalam penelitian ini

ada dua yaitu data mentah berupa data hasil wawancara dan pengisian kuesioner tentang Alfamidi Di Kabupaten Luwu Utara.

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan Teknik penelitian asosiatif kasual yang menjelaskan bahwa variabel independent (X) mempengaruhi variabel dependen (Y), Variabel dalam penelitian antara lain Motivasi (X_1) Komunikasi (X_2) Stres Kinerja (X_3) Dan Kinerja Karyawan (Y). Tempat penelitian yang di lakukan peneliti berada Alfamidi yang berada di Kabupaten Luwu Utara Kecamatan Masamba, menggunakan data kuantitatif yang di peroleh dari responden melalui kuesioner untuk menentukan jawaban pernyataan penelitian mengenai Motivasi, Komunikasi, Stres Kinerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y). Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang di mana semua yang terlibat adalah karyawan yang berada di Alfamidi di Kabupaten Luwu Utara. Alfamidi Di Kabupaten Luwu Utara, Dengan jumlah kuesioner yang terkumpul berjumlah 40, jumlah kuesioner yang terisi 40 dan jumlah kuesioner yang tidak terisi berjumlah 0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji T

Dilihat dari jumlah karyawan di Alfamidi yang berada di kabupaten Luwu Utara yang berjumlah 40 orang, dengan jumlah pegawai tetap 17 orang dan pegawai tidak tetap berjumlah 23 orang. Dan di tinjau dari profile perusahaan tersebut pegawai perusahaan Alfamidi di luwu utara dominan laki-laki, hal ini berdasarkan dengan tugas dalam perusahaan tersebut memang seharusnya di lakukan oleh karyawan laki-laki dibandingkan perempuan, seperti tugas pada lapangan.

Dari persamaan di atas maka dapat di implementasikan sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.467	.846		-.552	.584
	Motivasi	.398	.107	.339	3.725	.001
	Komunikasi	-.067	.084	-.053	-.793	.433
	Estres kerja	.699	.082	.697	8.482	.000

a. Dependent Variable: Y

Konstanta di peroleh sebesar $-.467$, hasil ini menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen (bebas) bernilai nol, maka nilai Y sebesar $-.467$.

1. Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar $0,398$ satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (Motivasi). Jadi apabila motivasi mengalami peningkatan satu satuan,

maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,398 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

2. Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar -0,067 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (Komunikasi). Jadi apabila komunikasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar -0,067 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

3. Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,699 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (Stres Kerja). Jadi apabila Pelatihan mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,699 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketsahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat antara lain motivasi sebesar 0,398 komunikasi sebesar -0,067. Dan stress kerja sebesar 0,699 Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan stress kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan komunikasi berpengaruh negative (berpengaruh terbalik) terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Uji T

variabel	T_{hitung}	T_{table}	Sig
Motivasi	3.725	0,581	0.001
Komunikasi	-0.793	0,581	0.433
Estres kerja	8.482	0,581	0.000

Berdasarkan tabel 2. Analisis regresi variable Teknologi (X_1) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena nilai t hitung (t_{hit}) = 3.725 > t tabel (t_{tab}) = 0,581 dan tidak signifikan karena $0.001 < \alpha 0.05$. Untuk variable Pelatihan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan (Y) karena nilai t hitung (t_{hit}) = -0.793 > t tabel (t_{tab}) = 0,581 dan tidak signifikan karena $0.433 < \alpha 0,05$. Sedangkan Untuk variable Pelatihan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan (Y) karena nilai t hitung (t_{hit}) = 8.482 > t tabel (t_{tab}) = 0,581 dan tidak signifikan karena $0.000 < \alpha 0,05$.

1. Hasil Uji F

Uji F di gunaka untuk mengetahui seluruh variable independen secara bersama-sama terhadap variable dependen dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variable berpengaruh secara Bersama-sama, berdasarkan hasil penelitian uji F di tampilkan dibawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	44.219	2	22.110	10.462	.000 ^b
Residual	105.668	50	2.113		
Total	149.887	52			

a. Dependent Variable: KJ

b. Predictors: (Constant), LK, TKG

a. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan Alfamidi Kabupaten Luwu utara

Dari hasil uji f di peroleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3.725 > 0,581$) dengan nilai signifikan $0,054$ Berdasarkan tabel di atas di ketahui bahwa nilai signifikan $0.001 > 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 10,462 > F_{tabel} 2.84$ Dengan demikian bahwa semua variable independen dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh terhadap variable dependen. sehingga H_0 sama-sama di terima artinya variable teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamidi Kabupaten Luwu utara

b. Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan Alfamidi Kabupaten Luwu utara

Dari hasil uji t di peroleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($-0.793 > 0,581$) dengan nilai signifikan $0,004$ Berdasarkan tabel di atas di ketahui bahwa nilai signifikan $0.433 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 10,462 > F_{table} 2,84$. Dengan demikian bahwa semua variable independen dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh terhadap variable dependen. sehingga H_0 di terima dan H_0 di tolak artinya variable teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamidi Kabupaten Luwu utara

c. Pengaruh estres kerja terhadap kinerja karyawan Alfamidi Kabupaten Luwu utara

Dari hasil uji t di peroleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($8.482 > 0,581$) dengan nilai signifikan $0,004$ Berdasarkan tabel di atas di ketahui bahwa nilai signifikan $0.000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 10,462 > F_{table} 2,84$. Dengan demikian bahwa semua variable independen dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh terhadap variable dependen. sehingga H_0 di terima dan H_0 di tolak artinya variable teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamidi Kabupaten Luwu utara

Motivasi Karyawan

Dari hasil penelitian di atas bahwa teknologi (X_1) ternyata mampu berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat di lihat dari hasil pengujian hipotesis bahwa variable teknologi (X_1) memiliki nilai t_{hitung} (t_{hit}) = 3.725 tabel (t_{tab}) = $0,581$ dan nilai signifikan $.001$ Dari sini dapat di simpulkan bahwa teknologi adalah salah satu faktor untuk meningkatkan dan mendukung kinerja karyawan Alpamidi Kabupaten Luwu Utara

Komunikasi Karyawan

Dari hasil penelitian di atas bahwa pelatihan kerja (X_2) ternyata mampu berdampak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis bahwa variable pelatihan (X_2) memiliki nilai t hitung (t_{hit}) = -0.739 t tabel (t_{tab}) = 0,581 dan tidak signifikan karena 0.433. Dari sini dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja di adakan-nya pelatihan atau tidak maka tidak mempengaruhi kualitas kinerja karyawan alfamidi Kabupaten Luwu Utara

Estres kerja karyawan

Dari hasil penelitian di atas bahwa pelatihan kerja (X_3) ternyata mampu berdampak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis bahwa variable pelatihan (X_3) memiliki nilai t hitung (t_{hit}) = 8.482 t tabel (t_{tab}) = 0.581 dan tidak signifikan karena .000. Dari sini dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja di adakan-nya pelatihan atau tidak maka tidak mempengaruhi kualitas kinerja karyawan alfamidi Kabupaten Luwu Utara

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan mengenai pengaruh masing-masing variabel yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan alfamidi Kabupaten Luwu Utara; 2). Komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan di alfamidi Kabupaten Luwu Utara; 3). Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan di alfamidi Kabupaten Luwu Utara

Referensi :

- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jped.005.1.6>
- Megawati, P. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Supriatin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(8).
- Purwandani, V. & B. (2020). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bogasari Baking Center Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(9), 3–17. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3534/3550>
- Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4681–4690. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25411>
- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Stres, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, 8(1), 70.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja

Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 10(1), 41-52.

Purwono, P., & Maroah, S. (2014). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN DAN LALU LINTAS ANGKUTAN JALAN PROVINSI JAWA TIMUR* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surabaya).

Prasetyo, Eko Bagus. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan*. Diss. universitas 17 agustus 1945 surabaya, 2021.

TRI RAMZY, F. A. I. Z. A. L. *PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN AKUNTANSI PADA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN*