

Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Distribution Center Tam Surabaya

Setiawan¹, Is Fadhillah²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT

s.nawa994@gmail.com¹, isfadhillah@gmail.com²

ABSTRACT

This research wants to further examine 'The influence of motivation and work stress on the performance of TAM Surabaya Distribution Centre employees'. The background of this research is that the author sees the phenomenon of employees feeling less motivated at work because there are problems with superiors and fellow workers. A fraction of employees who like to complain about the existing work pressure. Which has an impact on the performance of these employees decreasing or not focusing on work. Meanwhile, some employees still work with the same motivation every time and rarely complain. In conducting this research the authors used quantitative research methods with a sample of 56 respondents, and the sampling technique used was tehkin purposive sampling. In collecting data the author uses a questionnaire using a Likert measuring scale. The data analysis methods used are validity test, reliability test, normality test, linearity test, simple regression analysis, coefficient of determination and t test.

Keywords : *Work Motivation, Work Stress, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini ingin mengkaji lebih lanjut "Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Distribution Center TAM Surabaya". Yang melatar belakangi dilakukannya penelitian ini adalah penulis melihat adanya fenomena adanya karyawan merasa kurang memiliki motivasi dalam bekerja di karenakan ada masalah dengan atasan maupun dengan sesama pekerja. Sebagian kecil karyawan yang suka mengeluh dengan tekanan bekerja yang ada. Yang berdampak pada kinerja karyawan tersebut menurun atau tidak fokus dalam bekerja. Sedangkan dari beberapa karyawan masih bekerja dengan motivasi yang sama setiap saat dan jarang mengeluh. Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan sample sebanyak 56 responden, dan teknik sampling yang di gunakan yaitu tehkin purposive sampling. Dalam pengambilan data penulis menggunakan kuisiner dengan menggunakan skala ukur likert. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, analisis regresi sederhana, koefisien determinasi dan uji t.

Kata kunci : *Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan. dan instansi terdapat. tenaga kerja atau karyawan yang berada didalamnya yang mempunyai latar belakang yang berbeda mulai pendidikan hingga umur yang variasi untuk menempati suatu posisi sesuai kapasitas dan keahlian untuk menjalankan kegiatan di dalam perusahaan agar tetap berjalan stabil dan semakin meningkat dari segi produktifitas perusahaan agar tetap berdiri tegak menghadapi persaingan yang ada.

Dalam mempertahankan kestabilan perusahaan tentu tidak akan lepas dari menjaga motivasi karyawan agar karyawan tetap memiliki motivasi bekerja yang baik, dan tingkat stres yang kecil agar kordinasi antar posisi yang sudah di tempati berjalan baik untuk berjalannya oprasional perusahaan. Meningkatkan skill karyawan menjadi hal seharusnya di lakukan agar terjadi regenerasi yang baik dan mumpuni juga akan memberi motivasi bagi karyawan agar menjadi lebih baik.

Motivasi bekerja pada karyawan adalah suatu yang harus dimiliki karena dengan adanya motivasi bekerja hasil kerja akan mendapatkan hasil yang memuaskan namun banyak karyawan dengan status karyawan kontrak bekerja lebih serius berbeda dengan karyawan dengan status karyawan tetap. Namun di sebagian tempat ada juga yang berkebalikan karyawan dengan status karyawan tetap lebih serius sedang karyawan dengan status karyawan kontrak bekerja dengan asal asalan untuk bekerja.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas karyawan meningkat atau lebih baik dari periode berikutnya. Karyawan kontrak maupun tetap akan selalu mendapat tekanan bekerja yang sama untuk meningkatkan kinerjanya namun terkadang tekanan yang ada lebih berat kepada karyawan kontrak yang akan mendapat punishment lebih besar karena di bayang – bayangi dengan putus kontrak kerja atau tidak di perpanjang untuk kontrak kerjanya, sedangkan untuk karyawan dengan status karyawan tetap lebih tenang karena hanya di bayangi oleh SP1 yang akan ada kesempatan kedua untuk memperbaiki kinerja karyawan tersebut.

Stres bekerja dalam perusahaan tentu tidak dapat terhindarkan oleh karyawan karena perusahaan akan selalu menuntut untuk peningkatan kinerja dari karyawan. hanya ada sebagian kecil orang yang mampu untuk mengelola stres yang di sebabkan tekanan pekerjaan yang akan selalu meningkat.

Karyawan adalah seseorang yang bekerja disebuah perusahaan atau instansi untuk mengerjakan tugas operasional serta mengharap balas jasa yang berupa komisi hingga gaji. Menurut Sedarmayanti (2011) Karyawan adalah memiliki arti kata kinerja yang mempunyai makna sebagai karya dari seorang pekerja atau suatu proses manajemen dari hasil kerja harus memiliki bukti otentik dan juga dapat diukur. Mereka yang ada di dalam suatu perusahaan karyawan terbagi menjadi tiga kategori yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak / tidak tetap.

Di dalam perusahaan, biasanya terjadi perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan Kontrak atau tidak tetap. Biasanya menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan tidak tetap kepada karyawan tetap dari berbagai segi tunjangan kinerja yang terkadang akan mengganggu motivasi karyawan tersebut untuk melaksanakan perintah atasan untuk kebaikan dan kemajuan perusahaan yang nantinya akan berpengaruh kepada hasil kinerja karyawan tersebut.

Dari studi yang di lakukan oleh penulis kepada beberapa karyawan ada beberapa karyawan merasa kurang memiliki motivasi dalam bekerja di karenakan ada masalah dengan atasan maupun dengan sesama pekerja. Sebagian kecil karyawan yang suka mengeluh dengan tekanan bekerja yang ada yang berdampak pada kinerja karyawan tersebut menurun atau tidak fokus dalam bekerja. Sedangkan dari beberapa karyawan masih bekerja dengan motivasi yang sama setiap saat dan jarang mengeluh.

Dari data laporan pendapatan tahunan neto PT. ERAJAYA SWASEMBADA Tbk. secara nasional yang di ambil dari rentan waktu 2018 - 2022 di temukan hasil data di bawah ini :

Table 1. Penjualan Neto PT. Erajaya Swasembada Tbk

NO	NETO PENJUALAN	THN
1	Rp34,744,177,481	2018
2	Rp32,944,902,671	2019
3	Rp34,113,454,845	2020
4	Rp43,466,976,696	2021
5	Rp49,471,484,000	2022

Berdasarkan perumusan latar belakang diatas penulis tertarik melakukan. Sebuah penelitian yang memiliki judul.“Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di *Distribution Center* TAM Surabaya“.

TINJAUAN LITERATUR

Motivasi

Motivasi menurut Muhammad Al-Amin (2022) adalah segalanya yang menjadi penggerak tingkah laku yang menuntut atau penggerak seorang individu untuk mencukupi kebutuhan. Secara Bahasa motivasi berasal dari kata Bahasa Latin yaitu “*movore*”, yang berarti gerak serta dorongan untuk bergerak. Sementara itu, didalam Bahasa Inggris motivasi juga dikenal dengan sebutan “*motive*” yang memiliki arti daya gerak atau alasan. Motivasi menurut Abdi (2021) adalah sesuatu yang mendorong dari dorongan faktor internal serta eksternal didalam diri seseorang yang diindikasikan adanya hasrat dan minat, dorongan serta kebutuhan harapan dan cita-cita, penghargaan, serta penghormatan. Banyak faktor mempengaruhi sebuah tindakan seseorang dalam melakukan sebuah tindakan mulai dari dalam sendiri maupun faktor orang lain dan lingkungan sekitar yang mempengaruhi sebuah tindakan.

Stres

Stres adalah respon yang tidak diinginkan namun dimiliki seseorang terhadap tekanan berat atau jenis - jenis tuntutan lain yang diberikan kepada mereka (Karina & Nugrahini: 2021). Menurut halaman unicef id adalah perasaan yang umumnya bisa rasakan ketika berada dibawah desakan, serta merasa kewalahan hingga disaat menghadapi kondisi yang sulit. Dalam Batasan tertentu stress mampu berdampak positif serta memiliki motivasi untuk menggapai sebuah tujuan contohnya untuk mengerjakan sebuah tes serta berpidato. Namun stres yang berlebih, dan sulit di kendalikan bisa berpengaruh negatif kepada suasana hati, Kesehatan fisik bahkan kesahatan. mental hingga hubungan kita dengan seseorang.

Kinerja

Kata Kinerja sendiri berasal dari singkatan Kinetika Energi Kerja di dalam bahasa Inggris bisa di sebut dengan performance. Dalam hal ini kata performance pada umumnya

merujuk kepada “*job performance*” atau “*actual performance*” yang memiliki arti suatu prestasi kerja atau prestasi yang telah dicapai oleh seseorang didalam menjalankan tugas-tugasnya (Menurut Anwar Prabu Mangkunegara 2006), kinerja adalah hasil kerja yang di laksanakan oleh pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepada seseorang di lihat berdasarkan kualitas dan kuantitas yang telah di capai pegawai (Mahatmavidya, 2021).

Berdasarkan penjelasan dari Robbins dalam Mahatmavidya (2021), terdapat 6 indikator kemampuan karyawan yang bisa digunakan untuk menilai kinerja karyawan yaitu:

- a. Mutu
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektivitas Penggunaan Sumber Daya
- e. Mandiri
- f. Berkomitmen

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Populasi dan sampel yang akan diambil di wilayah kerja penulis yaitu di *Distribution Center TAM Surabaya* dengan total populasi sebanyak 60 karyawan di bagian gudang, security saja dan beberapa anggota tim sales. Instrumen penelitian ini menggunakan skala *likert*, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validasi, uji reliabilitas, uji normalitas, uji-multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis parsial (t), koefisien korelasi (r), koefisien determinasi (r²), uji f (simultan), dan uji dominan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda dalam menentukan angka setiap variabel penulis melakukan proses analisi menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Dari proses yang di lakukan penulis menggunakan SPSS di ketahui data sebagai berikut:

Table 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficientsa					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.673	2.220		1.204	0.234
Motivasi Kerja (X1)	1.647	0.104	0.879	15.910	0.000
Stress Kerja (X2)	0.119	0.062	0.105	1.910	0.061

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari hasil Tabel di atas dapat di ketahui untuk persamaan regresi linear berganda dapat di uji hipotesisnya dengan menggunakan model hipotesis sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 2.673 (\text{Constant}) + 1.647 \text{ Motivasi Kerja} + 0.119 \text{ Stres Kerja.}$$

Dengan model regresi di atas dapat di paparkan sebagai berikut :

1. Konstan memiliki nilai sebesar 2.673, maka apabila variabel Motivasi Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) di artikan konstan maka Variabel Kinerja karyawan bernilai Positif atau baik.
2. Motivasi kerja (X1) memiliki nilai sebesar 1.647, dari nilai tersebut dapat di artikan apabila variabel Motivasi kerja (X1) mengalami penambahan 1 satuan maka Variabel Kinerja akan juga ikut meningkat dengan beringian dengan nilai yang sama dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan. Jadi kesimpulan data tersebut adalah kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan motivasi kerja karyawan.
3. Stres Kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0.119, dari nilai tersebut dapat di artikan apabila variabel Stres kerja (X2) mengalami penambahan 1 satuan maka Variabel Kinerja akan juga ikut meningkat dengan beringian dengan nilai yang sama dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan. Jadi kesimpulan data tersebut adalah kinerja karyawan akan meningkat apabila stres Kerja mampu di kelola dengan baik.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial (t)

Dalam Pengujian Hipotesis guna mencari nilai sig dan Nilai Thitung setiap variabel independen terhadap variabel dependen yang akan di hitung penulis menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Uji hipotesis Parsial untuk mengetahui adakah pengaruh variabel independen terhadap Variabel dependen terdapat beberapa syarat yaitu jika nilai sig < dari 0.05 atau T hitung > dari dari T tabel. Untuk mengetahui Nilai sig Dan Nilai Thitung penulis menggunakan aplikasi SPSS sedangkan untuk Ttabel dengan rumus ($t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha/2 ; n-k-1)}$) Dengan rumus tersebut penulis sudah memproses dan dapat di ketahui Nilai Ttabel adalah sebesar 1.29658. Dalam Hal ini Penulis membuat tiga hipotesis yang akan di lakukan penelitian yaitu :

1. Apakah motivasi bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah stres bekerja bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah motivasi dan stres bekerja bisa berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ?

Dari Hipotesis di yang sudah di susun oleh penulis berikut hasil olah data SPSS yang sudah di kerjakan penulis adalah berikut :

Table 3. Hasil Uji T dan F

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.673	2.220		1.204	0.234
Motivasi Kerja (X1)	1.647	0.104	0.879	15.910	0.000
Stress Kerja (X2)	0.119	0.062	0.105	1.910	0.061

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari tabel hasil uji parsial tersebut dapat di ketahui nilai Thitung dan nilai Sig yang akan di gunakan untuk mengambil kesimpulan berdasarkan hipotesis yang di tentukan oleh penulis. Adapun kesimpulan hipotesis berdasarkan nilai pada tabel adalah sebagai berikut :

1. Nilai Signifikansi X1 adalah sebesar 0.000, dari data berikut dapat di simpulkan bahwa Variabel Motivasi (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) di karenakan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka Ho di tolak dan Ha di terima .
2. Nilai Signifikansi X2 adalah sebesar 0.061, dari data berikut dapat di simpulkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja di karenakan nilai signifikansi 0.061 lebih besar dari 0.050. maka Ho di terima dan Ha di tolak. Hal tersebut terjadi di karenakan pada hasil kuisisioner banyak responden memilih sangat tidak setuju sebesar 25%, tidak setuju sebesar 33%, setuju sebesar 24% dan untuk responden yang menjawab sangat setuju sebesar 17%. Dengan adanya hasil tersebut membuktikan bahwa banyak responden yang tidak setuju dengan indikator pernyataan yang ada pada kuisisioner terutama pada pernyataan kuisisioner nomer empat banyak responden yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 26 responden

2. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien Korelasi adalah sebuah instrument penelitian untuk mengetahui Tingkat korelasi antara Variabel Independen terhadap variabel dependen yang di tunjukan dengan nilai 0-1 yang mengartikan semakin mendekati angka 1 maka koefisien korelasi semakin kuat . adapun untuk mengeteahui data koefisien korelasi ini penulis mengolah data dengan menggunakan SPSS versi 25 dengan data sebagai berikut :

Table 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change

					Change				
1	.920 ^a	0,846	0,840	3,61944	0,846	156,060	2	57	0,000
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)									

Berdasarkan tabel di atas dapat di ambil Kesimpulan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0.920. dari hasil koefisien nilai R dapat di simpulkan bahwa Variabel Independen yaitu Variabel Motivasi Kerja (X1) dan stress Kerja (X2) memiliki korelasi sangat kuat dengan variabel dependen yaitu Variabel Kinerja (Y).

3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah sebuah instrumen untuk mengetahui prosentase pengaruh variabel Motivasi kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) yang di lambangkan dengan R Square dengan mempertimbangkan apabila nilai koefisien determinasi tinggi maka pengaruh variabel Motivasi kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) adalah kuat, apabila nilai koefisien determinasi rendah maka bisa di katakan memiliki pengaruh yang lemah. Adapun dalam mengetahui nilai koefisien determinasi penulis mengolah data menggunakan SPSS versi 25. Berikut hasil hitung nilai koefisien determinasi yang telah di hitung oleh penulis:

Table 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.920 ^a	0,846	0,840	3,61944	0,846	156,060	2	57	0,000
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)									

Dari hasil Tabel di atas maka di ketahui nilai RSquare adalah sebesar 0.846 atau bisa di katakan 84% maka dapat di Tarik kesimpulan bahwa Variabel Kinerja (X1) dan Variabel Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh yang kuat terhadap Variabel Kinerja (Y).

4. Uji F (Simultan)

Dalam Uji simultan untuk mengetahui nilai sig dan Nilai Fhitung setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama – sama. Adapun syarat yang ada adalah apabila nilai signifikansi hitung lebih kecil dari 0.05 maka variabel motivasi kerja (X1) dan Variabel stress kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y). dan yang kedua adalah dengan membandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel yaitu apabila nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel maka dapat di katakan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan Variabel stress kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y). untuk mencari Nilai Ftabel dapat menggunakan rumus $F_{table} = F(k;n-k)$ yang di mana nilai adalah $F_{table} = F(2;60-2)$ dan dapat di ketahui bahwa nilai Ftabel adalah 3.16 yang di

mana nilai tersebut di ambil dari nilai yang ada pada tabel F. Untuk mengetahui nilai signifikansi dan nilai Fhitung penulis mengolah data dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Adapun hasil olah data yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

Table 6. Hasil Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4088,878	2	2044,439	156,060	.000 ^b
	Residual	746,722	57	13,100		
	Total	4835,600	59			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)						

Dari Hasil tabel di atas dapat di ketahui nilai signifikansi adalah sebesar 0.000 dan nilai Fhitung adalah sebesar 156.060. sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan variabel stress kerja (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja (Y) karena nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. dan dari perhitungan Nilai Fhitung di dapati bahwa nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel karena nilai Fhitung sebesar 156.060 lebih besar dari Nilai Ftabel yaitu 3.16.

5. Uji Dominan

Uji dominan adalah instrumen dalam penelitian untuk mengetahui variabel mana yang lebih berpengaruh antara variabel Motivasi kerja (X1) dan Variabel Stres kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) Adapun nilai signifikansi yang di tetapkan adalah 0.05 yang berarti semakin tinggi jarak hasil hitung maka variabel itulah yang dominan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Adapun untuk mengetahui nilai dominan yang di lambangkan dengan Beta penulis memproses data yang ada menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Adapun data yang telah di proses oleh penulis adalah sebagai berikut :

Table 7. Hasil Uji Dominan

Coefficients ^a			
Model	Standardized Coefficients		Sig.
	Beta		
Motivasi Kerja (X1)	0,879		0.05
Stress Kerja (X2)	0,105		

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai dominan nilai Beta Variabel Motivasi kerja (X1) terhadap Variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0.879 sedangkan untuk nilai variabel Stres Kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0.105. dari hasil di atas dapat di simpulkan bahwa variabel yang lebih dominan berpengaruh adalah variabel Motivasi kerja (X1) karena nilai Beta Variabel Motivasi Kerja (X1) yaitu 0.879 lebih besar dari Nilai Beta Variabel Stres kerja (X2) yaitu sebesar 0.105.\

PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan oleh penulis memperoleh hasil dari jawaban responden terhadap 60 orang responden yang berada di lingkungan kerja penulis yaitu di PT. ERAJAYA SWASEMBADA Tbk. penulis membagikan kuisisioner yang berupa link google form untuk setiap responden yang telah di tentukan oleh penulis. Berdasarkan kuisisioner yang telah di bagikan oleh penulis kepada seluruh responden sejumlah 60 orang memperoleh hasil sebagai berikut.

1. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji Partial (t) yang dilakukan penulis berdasarkan dengan hipotesis pertama penulis mendapatkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 kecil dari 0.05 yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hipotesis pertama di terima. Hal ini juga senada dengan penelitian yang di lakukan Yunita (2022). Hal tersebut terjadi di karenakan pada hasil banyaknya responden yang memilih sangat setuju terhadap pernyataan kuisisioner yaitu sejumlah 58%, untuk responden yang menjawab setuju sebesar 28%, untuk responden yang menjawab tidak setuju sebesar 11% dan 9% sisanya memilih sangat tidak setuju. Adapun dalam pernyataan kuisisioner yang telah di bagikan kepada responden untuk variabel motivasi kerja pada pernyataan nomer 4 memiliki nilai tertinggi dengan rincian responden yang memilih sangat setuju yaitu sejumlah 37, untuk yang memilih setuju sejumlah 15 orang, untuk yan memilih tidak setuju sejumlah 3 orang dan sisanya sejumlah 5 orang memilih sangat tidak setuju.

Pada hasil penyebarann kuisisioner adapun nilai tertinggi pernyataan kuisisioner pada variabel motivasi kerja yaitu pada butir pernyataan nomer 4 yaitu “saya dapat menerima kritik dan saran dari teman dan atasan“ dari hasil wawancara sederhana yang di lakukan penulis responden berpendapat bahwa responden dengan sangat terbuka menerima kritik dan saran dari sesama teman kerja maupun dari atasan apabila ada kesalahan dalam pribadi maupun kinerja untuk sebagai bahan evaluasi diri untuk menjadi lebih baik dalam bekerja secara individu maupun tim. Adapun nilai terendah pada indikator motivasi kerja yaitu pernyataan kuisisioner nomer 6 yaitu “Saya menunjukkan kinerja terbaik agar atasan memberikan posisi yang lebih tinggi” dari hasil wawancara sederhana yang di lakukan penulis responden berpendapat bahwa responden memberikan kinerja terbaik bukan untuk mencari posisi jabatan yang lebih tinggi namun responden memberikan kinerja terbaik hanya untuk memberikan hasil yang maksimal, sedangkan posisi yang lebih tinggi atau jabatan yang lebih tinggi responden berpendapat bahwa posisi yang lebih tinggi adalah sebuah hadiah dari perusahaan dan pimpinan jadi untuk mendapatkan sebuah posisi jabatan yang lebih tinggi bukan merupakan alasan prioritas ketika responden menunjukkan kinerja terbaiknya.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji partial (t) yang dilakukan penulis berdasarkan dengan hipotesis pertama penulis mendapatkan bahwa variabel stres kerja nilai signifikansi sebesar 0.061 lebih besar dari 0.05 yang berarti variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hipotesis kedua di terima. Hal ini juga senada dengan penelitian yang di lakukan Yunita (2022). Hal tersebut terjadi di karenakan pada hasil

kuisisioner banyak responden memilih sangat tidak setuju sebesar 25%, tidak setuju sebesar 33%, setuju sebesar 24% dan untuk responden yang menjawab sangat setuju sebesar 17%.

Pada hasil penyebarann kuisisioner adapun nilai terendah pernyataan kuisisioner pada variabel stres kerja yaitu pada butir pernyataan nomer 4 “Ketika saya mengalami perbedaan dengan pimpinan, membuat saya mudah marah“. dari hasil wawancara sederhana yang di lakukan penulis responden berpendapat sangat tidak setuju karena komunikasi yang sudah berjalan selama ini tidak membuat responden marah karena ketika terjadi perbedaan pendapat maka akan di adakan meeting pagi yang di lakukan rutin setiap hari untuk menemukan titik terang dalam menemukan Solusi terbaik yang bisa di lakukan oleh responden.

Adapun nilai tertinggi yaitu banyaknya responden yang menjawab pernyataan pada kuisisioner nomer 5 pada kuisisioner variabel stress kerja yaitu “Saya diberikan target yang cukup tinggi“ dari hasil wawancara sederhana yang di lakukan penulis beberapa responden berpendapat bahwa merasa di berikan target yang cukup tinggi dalam bekerja setiap harinya, namun hal tersebut menurut responden juga merupakan hal yang wajar karena perusahaan terus mengembangkan bisnisnya di berbagai sektor dan lokasi retail yang semakin banyak di setiap tempat di area Surabaya, Sidoarjo, Dan Gresik. Sehingga pekerjaan semakin padat bahkan cenderung meningkat dalam setiap minggunya.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan yang di lakukan penulis berdasarkan hipotesis ke tiga penulis mendapatkan hasil bahwa variabel motivasi kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan atau bersama – sama terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 84% dengan 16 % lainnya adalah variabel yang lain. Hasil ini juga senada dengan penelitian yang di lakukan oleh yunita (2022). Dalam hal ini variabel motivasi lebih dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja sesuai dengan hasil uji dominan yang telah di lakukan penulis. Dari hasil wawancara sederhana yang di lakukan penulis beberapa responden juga memiliki pendapat yang sama dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis yaitu Ketika responden sedang memiliki motivasi kerja yang tinggi responden mampu untuk menjalankan target yang di tetapkan pimmnann dan terkadang bahkan melebihi target yang di tetapkan oleh pimpinan namun Ketika memiliki stress kerja karyawan berusaha mengelola stress tersebut dan meminimalkan dampak stress kerja terhadap kinerja sehingga stress kerja yang di alami responden ini berpengaruh namun tidak signifikan terhadap hasil kinerja para responden.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis ini bertujuan guna mengetahui apakah Motivasi kerja serta stress kerja dapat mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan pada Lingkungan *Distribution Center* TAM Surabaya dan seberapa besar pengaruh vasriabel tersebut secara parsial maupun secara simultan. Adapun kesimpulan yang bisa di ambil dari hasil penelitian ini adalah berikut:

- a. Dari hasil uji t yang telah di lakukan penulis di dapatkan jika Motivasi kerja sangat berpengaruh pada kinerja seorang karyawan. Adapun kesimpulan ini juga di perkuat dengan adanya hasil uji parsial yang mendapatkan nilai signifikansi 0.000

lebih besar dari 0.050.

- b. Dari hasil uji t yang telah di lakukan penulis di dapatkan jika Stres kerja sangat berpengaruh pada kinerja. Adapun kesimpulan ini juga di perkuat dengan adanya hasil uji parsial yang mendapatkan nilai signifikansi 0.061 lebih besar dari 0.050.
- c. Dari hasil uji f yang telah di lakukan penulis di dapatkan bahwa Variabel Motivasi kerja dan Variabel Stres Kerja sama - sama berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja. Adapun kesimpulan di perkuat dengan adanya hasil Uji F (simultan) yang mendapatkan nilai hitung sebesar 156.060 lebih besar dari 3.16

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, Husnul. (2021). "Pengertian Motivasi Menurut Para Ahli dan Jenis-jenisnya yang Perlu Dikenali". Diakses pada 28 Februari 2023, dari <https://www.liputan6.com/hot/read/4681419/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli-dan-jenis-jenisnya-yang-perlu-dikenali>
- Al-Amin, Muhammad Irfan. (2022). "Motivasi Adalah Hasrat atau Dorongan Berikut Penjelasannya". Diakses pada 28 Februari 2023, dari <https://katadata.co.id/safrezi/berita/61e8000dee36c/motivasi-adalah-hasrat-atau-dorongan-berikut-penjelasannya>
- Mahatmavidya, Putu Arya. (2021). "Mengenal Apa itu Indikator Kinerja, Tujuan, Cara Mengukur, dan Fungsinya". Diakses pada 28 Februari 2023, dari https://mekari.com/blog/indikator-kinerja/#Fungsi_Indikator_Kinerja_Utama
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*, PT Refika Aditama, Bandung.