

Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek PT Wika-Bumi Karso KSO Deli Serdang

Muhammad Yuli Eka Prasetya¹, Siti Umami Arifah Nasution², Porkas Sojuangon Lubis^{3✉}, Supriono⁴

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Alwashliyah Medan, Indonesia

³Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Alwashliyah Medan, Indonesia

⁴Program Studi Teknik Mesin, Fakultas Teknik, Universitas Alwashliyah Medan, Indonesia

e-mail: porkas.mm@gmail.com³

Abstrak

Kinerja Karyawan memiliki arti penting yang sangat signifikan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja memiliki arti penting yang sangat signifikan bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bersemangat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Mengingat pentingnya peran karyawan kontrak dalam menentukan kesuksesan proyek, penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana motivasi dan stres kerja mempengaruhi kinerja mereka. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak proyek PT Wika-Bumi KSO Deli Serdang. Penelitian ini dilaksanakan di PT Wika-Bumi KSO Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil Penelitian menunjukkan Hasil analisis regresi linier berganda dengan kinerja sebagai variabel dependen. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 3.545 + 0.99X_1 - 0.067X_2$. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ($\beta = 0.922$, $p < 0.001$), sedangkan stres kerja menunjukkan pengaruh negatif namun tidak signifikan ($\beta = -0.079$, $p = 0.190$). Koefisien motivasi yang tinggi (0.995) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0.995 unit. Sementara pengaruh stres kerja relatif kecil dan tidak signifikan secara statistik

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kinerja, Karyawan Kontrak*

Abstract

Employee performance has a very significant meaning in an organization or company. Good performance will increase productivity, efficiency of resource use, and optimal achievement of company goals. Work motivation has a very significant meaning for employees and companies. High work motivation will encourage employees to work harder, more enthusiastically and responsibly in completing their tasks. Given the importance of the role of contract employees in determining project success, this study aims to understand the extent to which motivation and work stress affect their performance. The purpose of this study was to determine whether motivation and work stress have a significant effect on the performance of contract employees of the PT Wika-Bumi KSO Deli

Serdang project. This study was conducted at PT Wika-Bumi KSO Deli Serdangan. This study uses qualitative research with a descriptive approach. The results of the study show the results of multiple linear regression analysis with performance as the dependent variable. The resulting regression equation is $Y = 3.545 + 0.99X_1 - 0.067X_2$. Motivation has a positive and significant effect on Performance ($\beta=0.922$, $p < 0.001$), while work stress shows a negative but insignificant effect ($\beta=-0.079$, $p= 0.190$). The high motivation coefficient (0.995) indicates that every one unit increase in motivation will increase performance by 0.995 units. While the effect of work stress is relatively small and not statistically significant

Keywords: *Work Motivation, Work Stress, Performance, Contract Employees*

PENDAHULUAN

Kinerja Karyawan memiliki arti penting yang sangat signifikan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja yang baik akan meningkatkan produktivitas, efisiensi penggunaan sumber daya, dan pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Selain itu kinerja karyawan yang berkualitas juga akan memberikan layanan terbaik kepada pelanggan, sehingga meningkatkan kepuasan dan loyalitas mereka.

Motivasi kerja memiliki arti penting yang sangat signifikan bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bersemangat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja serta kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Karyawan yang termotivasi juga cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap perusahaan, sehingga dapat mengurangi tingkat perputaran karyawan. Selain itu motivasi kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif harmonis dan saling mendukung antar karyawan. Perusahaan dengan karyawan yang termotivasi akan lebih mudah mencapai tujuan dan target yang ditetapkan, serta memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan dengan pesaingnya.

Motivasi kerja diketahui sebagai penggerak utama yang mendorong karyawan untuk memberikan performa terbaik mereka. Disisi lain, stres kerja dapat menjadi penghambat signifikan terhadap efektifitas dan efisiensi kerja. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan penuh tekanan seperti proyek konstruksi, interaksi antara motivasi dan stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan menjadi sebuah area yang perlu dieksplorasi lebih lanjut.

Mengingat pentingnya peran karyawan kontrak dalam menentukan kesuksesan proyek, penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana motivasi dan stres kerja mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini relevan, mengingat literatur yang ada menunjukkan adanya hubungan yang kompleks antara motivasi, stres dan kinerja kerja, namun masih terbatasnya penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan ini dalam konteks karyawan kontrak di sektor konstruksi Indonesia.

Dalam industri konstruksi, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan pelaksanaan proyek. PT Wika-Bumi Karsa KSO Deli Serdang, sebagai salah satu entitas yang beroperasi di sektor ini, bergantung pada kontribusi karyawan kontraknya untuk mencapai tujuan organisasi. Namun tantangan muncul ketika faktor-faktor seperti motivasi kerja dan stres kerja menjadi variabel yang berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut.

Permasalahan terkait stres kerja adalah karyawan menghadapi tekanan yang tinggi akibat tenggat waktu proyek yang ketat, tuntutan kerja fisik, atau faktor-faktor lain yang umum terjadi dalam

industri konstruksi, kurangnya dukungan sosial dan psikologis untuk membantu karyawan mengelola stres di lingkungan kerja, tingginya tingkat stres kerja mengakibatkan penurunan fokus, kelelahan. Permasalahan motivasi dan stress kerja berdampak pada kinerja, masalah yang paling mendasar terkait kinerja adalah meningkatnya ketidakhadiran karyawan di proyek.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi dan stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak proyek PT Wika-Bumi KSO Deli Serdang.

METODE

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian deskriptif kualitatif merupakan jenis, desain, atau rancangan penelitian yang biasa digunakan untuk meneliti objek penelitian yang alamiah atau dalam kondisi riil dan tidak disetting seperti pada eksperimen. Deskriptif sendiri berarti hasil penelitian akan dideskripsikan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tanpa menarik suatu kesimpulan berdasarkan hasil penelitiannya. Penelitian ini bersifat deskriptif (Sugiyono, 2019). Analisis yang bertujuan untuk mengumpulkan dan menyusun data kemudian dianalisis dan diinterpretasikan sesuai dengan data yang ada dan diambil suatu kesimpulan berdasarkan data-data yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Frekwensi Jawaban responden terhadap Variabel Motivasi (X1)

Tabel 4.5
Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas melebihi target yang ditetapkan
Motivasi 1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 4 | 9,8 | 9,8 | 9,8 |
| 4 | 20 | 48,8 | 48,8 | 58,5 |
| 5 | 17 | 41,5 | 41,5 | 100,0 |
| Total | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 19

Berdasarkan tabel frekuensi jawaban responden yang disajikan, dapat diinterpretasikan bahwa dari total 41 responden, mayoritas memberikan respon positif terhadap pernyataan "Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas melebihi target yang ditetapkan" (Motivasi 1). Sebanyak 20 responden (48,8%) memilih skor 4, yang menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi, diikuti oleh 17 responden (41,5%) yang memilih skor 5, menandakan persetujuan yang sangat tinggi. Hanya 4 responden (9,8%) yang memilih skor 3, yang dapat diartikan sebagai sikap netral atau cukup setuju. Tidak ada responden yang memilih skor 1 atau 2, yang berarti tidak ada yang sangat tidak setuju atau tidak setuju dengan

pernyataan tersebut. Secara kumulatif, 100% responden memberikan nilai 3 atau lebih tinggi, menunjukkan bahwa secara umum, para responden memiliki motivasi yang kuat untuk berusaha menyelesaikan tugas melebihi target yang ditetapkan.

Tabel 4.6
Saya bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang mendesak
Motivasi 2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 4 | 9,8 | 9,8 | 9,8 |
| 4 | 20 | 48,8 | 48,8 | 58,5 |
| 5 | 17 | 41,5 | 41,5 | 100,0 |
| Total | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 19

Berdasarkan tabel frekuensi jawaban responden yang disajikan untuk pernyataan "Saya bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang mendesak" (Motivasi 2), dapat diinterpretasikan bahwa dari total 41 responden, mayoritas menunjukkan kesediaan yang tinggi untuk bekerja lembur. Sebanyak 20 responden (48,8%) memilih skor 4, menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi, sementara 17 responden (41,5%) memilih skor 5, mengindikasikan persetujuan yang sangat tinggi. Hanya 4 responden (9,8%) yang memilih skor 3, yang dapat diartikan sebagai sikap netral atau cukup setuju. Tidak ada responden yang memilih skor 1 atau 2, menandakan tidak ada yang menolak atau sangat tidak setuju untuk bekerja lembur. Secara kumulatif, 100% responden memberikan nilai 3 atau lebih tinggi, menunjukkan bahwa secara umum, para responden memiliki motivasi dan kesediaan yang kuat untuk bekerja lembur guna menyelesaikan pekerjaan yang mendesak.

Frekwensi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X2)

Tabel 4.15
Saya merasa jumlah tugas yang diberikan
melebihi kapasitas kerja saya
Stres Kerja 1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 6 | 14,6 | 14,6 | 14,6 |
| 4 | 13 | 31,7 | 31,7 | 46,3 |
| 5 | 22 | 53,7 | 53,7 | 100,0 |
| Total | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 19

Berdasarkan tabel frekuensi jawaban responden untuk pernyataan "Saya merasa jumlah tugas yang diberikan melebihi kapasitas kerja saya" (Stres Kerja 1), dapat diinterpretasikan bahwa dari total 41 responden, mayoritas menunjukkan tingkat stres kerja yang tinggi terkait beban tugas. Sebanyak 22 responden (53,7%) memilih skor 5, menunjukkan tingkat persetujuan yang sangat tinggi, diikuti oleh 13 responden (31,7%) yang memilih skor 4, mengindikasikan persetujuan yang tinggi. Terdapat 6 responden (14,6%) yang memilih skor 3, yang dapat diartikan sebagai sikap netral atau cukup setuju. Tidak ada responden yang memilih skor 1 atau 2, menandakan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Secara kumulatif, 100% responden memberikan nilai 3 atau lebih tinggi, menunjukkan bahwa secara umum, seluruh responden merasa bahwa jumlah tugas yang diberikan melebihi kapasitas kerja mereka, dengan mayoritas besar menunjukkan tingkat stres yang tinggi hingga sangat tinggi terkait beban kerja yang dirasakan berlebihan.

Tabel 4.24
Saya merasa nilai-nilai yang dianut perusahaan tidak sejalan dengan nilai-nilai pribadi saya
Stres Kerja 10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 2 | 4,9 | 4,9 | 4,9 |
| 3 | 3 | 7,3 | 7,3 | 12,2 |
| 4 | 13 | 31,7 | 31,7 | 43,9 |
| 5 | 23 | 56,1 | 56,1 | 100,0 |
| Total | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 19

Tabel 4.24 menunjukkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan "Saya merasa nilai-nilai yang dianut perusahaan tidak sejalan dengan nilai-nilai pribadi saya" dalam konteks stres kerja. Dari total 41 responden, mayoritas (56,1% atau 23 orang) sangat setuju dengan pernyataan tersebut, memberikan nilai 5. Sebanyak 31,7% (13 orang) cenderung setuju dengan memberikan nilai 4. Hanya sedikit responden yang tidak setuju, dengan 7,3% (3 orang) memberikan nilai 3 dan 4,9% (2 orang) memberikan nilai 2. Tidak ada responden yang memberikan nilai 1, yang menunjukkan bahwa tidak ada yang sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Secara kumulatif, 87,8% responden cenderung setuju atau sangat setuju bahwa nilai-nilai perusahaan tidak sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka, yang mengindikasikan adanya potensi konflik nilai yang signifikan dan mungkin berkontribusi pada stres kerja di antara karyawan.

SIMPULAN

Hasil analisis regresi linier berganda dengan kinerja sebagai variabel dependen. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 3.545 + 0.99X_1 - 0.067X_2$. Motivasi memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja ($\beta=0.922$, $p < 0.001$), sedangkan stres kerja menunjukkan pengaruh negatif namun tidak signifikan ($\beta=-0.079$, $p= 0.190$). Koefisien motivasi yang tinggi (0.995) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0.995 unit. Sementara pengaruh stres kerja relatif kecil dan tidak signifikan secara statistik

DAFTAR PUSTAKA

- Bhastary, M. D. (2020). *Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 160–170. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/Maneggio>
- Daulay, D. A., Silalahi, M., Sisca, S., & Dharma, E. (2019). *Pengaruh Tata Letak Dan Pegawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar*. Maker: Jurnal Manajemen, 5(2), 25–35. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i2.116>
- Dhini Rama Dhanita. (2010). *Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)*. Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, I(1), 15–23.
- Fajarullaili, N. A. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 1–88.
- Gunawan, H. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Bongaya Journal for Research in Management (BJRM), 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Hanindiya, B., Andri Ekawati, Y., Kurniawan, H., & Sanjaya, M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Simalungun Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 185–198. <https://proceeding.unefaconference.org/index.php/Tampan>
- Harifah, S. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan*.

- Suriana, Porkas S Lubis, *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI)*. Jurnal Implementasi Ekonomi Dan Bisnis, 2017 - Ejournal.Univamedan.Ac.Id.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul*. Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha, 23(2), 121–137. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>
- Wibowo, G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan*. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Vol. 53(No. 9), Hal. 1689-1699.
- Yoesana, U. (2013). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara*. EJournal Pemerintahan Integratif, 1(1), 13–27.
- Zain, N. A. M. (2018). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Bukti Fisik dan Daya Tanggap Terhadap Kepuasan Wajib Pajak Di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT. Samsat Lubuk Pakam*. Jurnal Implementasi Ekonomi Dan Bisnis, 7(2), 1877–18931. <http://siakad.univamedan.ac.id/ojs/index.php/jieb/article/view/206/159>