
Efek Stres Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Sugralis ^{1*}, Syamsul Rijal ², Delly Mustapa ³

¹ Mahasiswa Pascasarjana STIEM Bongaya Makassar, Indonesia

^{2,3} Department of Management, STIEM Bongaya Makassar, Indonesia

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengkaji efek stres kerja dan iklim kerja terhadap motivasi kerja. Survei ini kami lakukan pada PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar. Data dalam penelitian ini kami kumpulkan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar, sebanyak 35 karyawan. Penentuan sampel dalam studi kami menggunakan metode sensus karena jumlah populasi relatif sedikit. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Stres kerja dan Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar. Secara simultan variabel stres kerja dan iklim kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar. Hasil penelitian ini menyarankan agar Pihak manajemen PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar harus tetap menjaga tingkat stress kerja pada karyawan, dengan cara terus membuat kebijakan yang dapat memberikan efek positif terhadap iklim kerja karyawan. Dengan kebijakan positif tersebut diharapkan motivasi kerja karyawan di PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar dapat tetap tinggi. Pihak manajemen PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar dalam pemberian kompensasi kepada karyawan lebih ditekankan pada kompensasi nonfinancial hal ini berupa pemberian penghargaan atas prestasi dalam bekerja, karena karyawan merasa termotivasi apabila hasil kerja yang dicapai dapat dihargai oleh perusahaan, dan hal tersebut merupakan salah satu yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja

Keywords:

Etos Kerja, Iklim Kerja, Kinerja Karyawan

✉ Corresponding author :

Email Address : ratulangi199@gmail.com

1. Introduction

Karyawan merupakan salah satu aset yang sangat penting karena karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan dicontoh oleh manusia lain (Nasir et al., 2020). Oleh karena itu diperlukan suatu manajemen sumber daya manusia yang bagi suatu organisasi (Wahyudi et al., 2020). Dalam mengelola sumberdaya manusia, perusahaan dihadapkan pada dua macam tantangan yang akan selalu muncul selama organisasi melakukan aktifitasnya (Qamariah, 2020). Pertama adalah tantangan yang berasal dari luar organisasi (tantangan eksternal). Tantangan yang kedua adalah tantangan yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri (tantangan internal). Pernyataan ini didukung oleh (H. Simamora, 2004) yang menyatakan bahwa berbagai kondisi lingkungan, internal dan eksternal, yang berubah dapat mempengaruhi keseluruhan aktivitas organisasi.

(R. H. Simamora, 2012) menyatakan bahwa lingkungan eksternal antara lain terdiri dari: lingkungan ekonomi, sosial, hukum, geografis, budaya, teknologi, demografis dan pasar tenaga kerja. Sedangkan lingkungan internal antara lain termasuk tujuan organisasi, sumberdaya organisasi, iklim organisasi dan struktur organisasi (Rahim et al., 2018). Menurut (Robbins & Judge, 2012), hampir setiap organisasi harus melakukan penyesuaian terhadap lingkungan budaya yang beragam. Berbagai kebijakan dan praktik sumberdaya manusia harus berubah untuk merefleksikan kebutuhan tenaga kerja yang sudah tua (aging labour force). Maka dari itu, banyak perusahaan harus mengeluarkan biaya pelatihan dalam jumlah yang besar untuk meningkatkan kemampuan karyawannya dalam membaca, matematika, komputer dan keterampilan lainnya.

Pengelolaan sumber daya manusia yang menjadi tugas manajemen untuk setiap organisasi, yang pada intinya suatu lembaga atau organisasi berusaha untuk mengarahkan pegawai ke arah perilaku yang sesuai dengan prosedur organisasi agar tujuan peningkatan kinerja organisasi dapat tercapai (Amstrong & Baron, 2004). Banyak faktor baik lingkungan sosial, dan individu personal yang turut mempengaruhi pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia yang harus diperhatikan manajemen. Salah satu faktor tersebut adalah analisis kinerja organisasi. Dalam kondisi dan organisasi apapun, analisis tentang pentingnya kinerja karyawan sangat penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Iklim suatu organisasi yang merupakan persepsi dari karyawan tentang segala aspek lingkungan kerjanya juga mempengaruhi motivasi dan perilaku kerja karyawan (Kim & Park, 2020). Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri individu dapat berupa motivasi internal maupun motivasi eksternal untuk melakukan aktivitas atau berperilaku kerja yang lebih tinggi atau lebih baik demi pencapaian tujuan individu dan organisasi (Robbins & Judge, 2012). Out come atau hasil keluaran dari motivasi kerja pegawai adalah berupa prestasi kerja/kinerja individu. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang ada pada diri pegawai, maka akan semakin

Efek Stres Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja...

Sugralis ^{1*}, Syamsul Rijal ², Delly Mustapa ³

tinggi pula kinerjanya. Demikian juga semakin tinggi motivasi yang dilakukan oleh berbagai pihak di luar diri pegawai tersebut atau oleh atasan (eksternal) maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Dengan demikian, hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi/kinerja pegawai adalah searah (Herzberg, 2017).

Setiap organisasi memiliki cara yang berbeda dalam menjalankan aktivitasnya. Setiap organisasi merefleksikan sejarah perjuangan internal dan eksternalnya, bermacam orang yang tertarik pada organisasi tersebut, proses kerja dan tatanan fisiknya, model komunikasi, serta kewenangan dalam sistim yang ada. Berbagai variabel tersebut berinteraksi untuk membentuk suatu kepribadian atau karakter organisasi yang dikenal dengan istilah iklim organisasi. Iklim organisasi ini merupakan lingkungan internal dimana anggota organisasi menjalankan fungsinya. Organisasi tertentu memiliki iklim yang berbeda dengan organisasi lainnya. Pada organisasi yang berbeda sifatnya, misalnya organisasi publik dengan organisasi bisnis, iklim organisasi masing-masing mungkin berbeda. Iklim organisasi tersebut antara lain meliputi besarnya tugas dan tanggung jawab (job description), koordinasi, kelompok kerja, penghargaan, standar kerja dan kejelasan organisasi.

Iklim organisasi merupakan lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi berbagai praktek dan kebijakan sumberdaya manusia yang diterima dan dipersepsikan oleh anggota organisasi serta mempengaruhi motivasi dan perilakunya. Iklim tersebut mempengaruhi setiap individu yang bekerja di dalamnya. Dengan demikian, iklim tersebut mempengaruhi setiap individu yang bekerja di dalamnya. Persepsi karyawan tentang organisasinya tersebut dapat diukur. (H. Simamora, 2004) menyatakan bahwa iklim organisasi yang tidak kondusif bagi sumberdaya manusianya dapat menimbulkan stres kerja. Seorang karyawan yang mendapatkan beban pekerjaan berlebihan dibandingkan kemampuannya dapat mengalami stres ketika melakukan aktivitas kerja.

Stres kerja pada pegawai akan berdampak negatif, baik pada organisasi maupun pada pegawai yang bersangkutan (Sunindijo & Kamardeen, 2017). Dampak negatif yang dapat dialami oleh suatu organisasi akibat stres kerja yang dialami pegawai antara lain, turunnya kinerja organisasi, tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat kecelakaan kerja. Sedangkan bagi pegawai stres kerja yang dialaminya akan berpengaruh terhadap perilaku kerjanya yang terlihat dari turunnya semangat dan gairah kerja serta motivasi kerja, yang pada akhirnya akan menurunkan prestasi kerja/ kinerja pegawai yang sedang mengalami stres kerja (Frank et al., 2017).

Hasil observasi awal pada lokasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami beberapa karyawan pada PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar, diakibatkan karena banyaknya beban kerja yang diberikan kepada karyawan tersebut, artinya beban kerja yang diberikan tidak sebanding dengan waktu kerja sehingga terbebani oleh karyawan dan pada

Efek Stres Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja...

Sugralis ^{1*}, Syamsul Rijal ² Delly Mustapa ³

akhirnya karyawan tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik. Selanjutnya karyawan terkadang mengalami stres yang diakibatkan oleh beban kerja yang diberikan berlebihan, sehingga berpengaruh terhadap motivasi untuk bekerja.

Penelitian ini merujuk pada hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Sabella, 2018) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. (S. N. Azizah & Wijaya, 2019) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, secara objektif penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengkaji pengaruh Stres Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar.

2. Literature Review

Stress Kerja

Stres telah menjadi bagian utama dalam kehidupan manusia modern. Hal ini terus menerus menimbulkan ancaman dan tantangan untuk kesehatan dan kesejahteraan seseorang. Dengan keadaan saat ini yang tidak pasti, tekanan, frustrasi, tuntutan dan kegagalan yang dirasakan secara terus-menerus di tempat kerja membuat stres tidak bisa dihindari (Maamari & Majdalani, 2017). Stres kerja adalah persepsi perbedaan antara tuntutan lingkungan (stressor) dan kapasitas individu untuk mengisi tuntutan tersebut. Interaksi antara individu dan lingkungan tersebut berakibat mempengaruhi kondisi mental dan fisik individu. Hal ini dapat didefinisikan sebagai berkurangnya fisik dan mental karyawan yang disebabkan oleh bahaya yang dirasakannya (Frank et al., 2017).

Stres kerja adalah salah satu masalah besar di dunia global. Sebagian besar karyawan sering atau sangat sering merasa stres karena pekerjaan (Chen, 2019). (Sobirin, 2020) menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan esensial antara definisi stres secara generik maupun yang dikaitkan dengan organisasi atau dunia kerja. Oleh sebab itu, untuk memahami stres kerja ada beberapa hal yang harus dipahami. Pertama, stres bermula dari tekanan lingkungan eksternal yang berlebihan terhadap diri seseorang. Kedua, meski secara normatif stressor menjadi penyebab stres, bukan berarti setiap orang akan mengalami stres manakala berhadapan dengan tekanan lingkungan yang sama. Ketiga, perbedaan respon tersebut lebih disebabkan karena perbedaan latar belakang masing-masing individu. Kemudian yang terakhir, pertanda bahwa stressor menyebabkan seseorang mengalami stres dapat dilihat dari ketidakseimbangan atau guncangan psikologis, fisiologis dan atau perilaku seseorang.

Efek Stres Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja...

Sugralis ^{1*}, Syamsul Rijal ², Delly Mustapa ³

Stres kerja juga dilihat sebagai dysfunctional bagi organisasi dan anggotanya (N. Azizah et al., 2020) karena sebagian besar karyawan yang menderita stres kerja selalu menunjukkan gejala-gejala yang dapat merugikan baik bagi karyawan sebagai individu maupun perusahaan tempat ia bekerja. Karyawan yang menderita stres kerja dapat dilihat dari gejala-gejala seperti selalu mengalami gangguan pencernaan akibat bekerja, selalu merasakan sakit kepala karena beban pekerjaan (gejala fisiologis); merasa putus asa, mudah tersinggung, gelisah dalam bekerja, sulit untuk berkonsentrasi, kurang bersemangat dalam bekerja (gejala psikologis); sering tidak masuk kerja, sulit tidur karena memikirkan pekerjaan, dan nafsu makan berkurang atau berlebihan secara tidak wajar (gejala perilaku) (Robbins & Judge, 2012).

Terdapat lima faktor yang dapat menimbulkan stres kerja yaitu (a) faktor-faktor instrinsik dalam pekerjaan seperti tuntutan fisik dan tuntutan tugas; peran individu dalam organisasi; pengembangan karir; hubungan interpersonal dalam pekerjaan; struktur dan iklim organisasi. Lebih lanjut, (Luthans, 2002) menjelaskan bahwa sumber atau penyebab stres terdiri atas empat hal utama yaitu extra organizational stressor yaitu penyebab stres yang bersumber dari luar organisasi; organizational stressor yaitu penyebab stres yang berasal dari dalam organisasi; group stressor yaitu penyebab stres yang berasal dari kelompok; individual stressor yaitu penyebab stres yang berasal dari individu karyawan. Stres kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan tiga indikator yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, gejala perilaku (Rahmawati, 2009; Abdillah et al., 2016).

Iklim Kerja

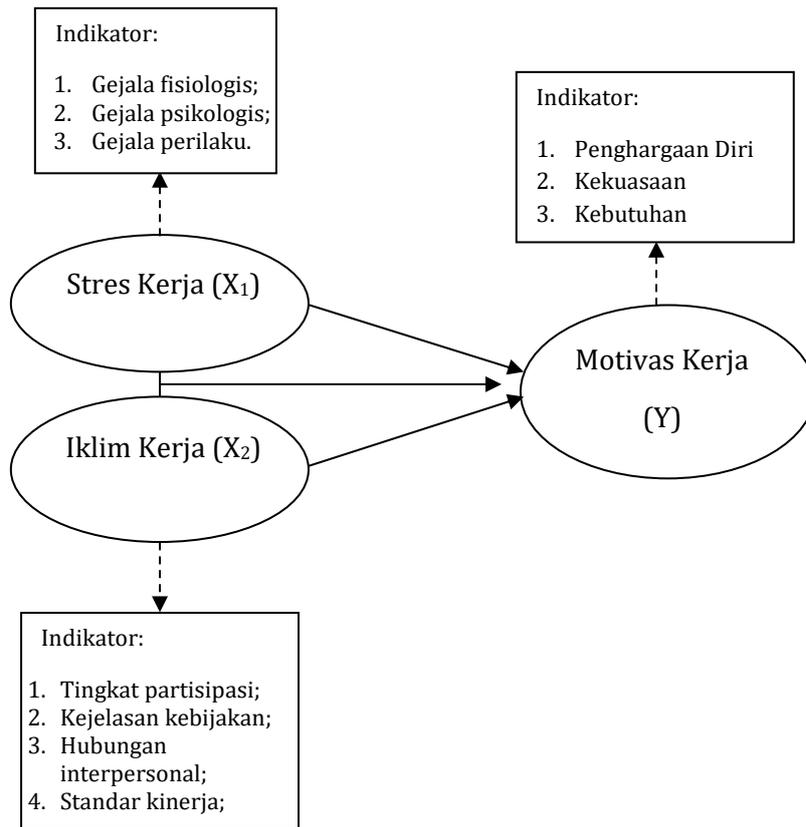
Iklim merupakan suatu kondisi yang berhubungan dengan pikiran, perasaan, dan perilaku dari anggota organisasi. (Abdillah et al., 2016) mendefinisikan iklim kerja sebagai karakteristik organisasi yang tercermin dalam deskripsi karyawan tentang kebijakan, praktik dan kondisi yang ada di lingkungan kerja. Sejumlah peneliti menaruh perhatian khusus untuk membedakan antara iklim dan budaya organisasi. Orang awam tidak dapat membedakan pengertian konsep iklim dengan budaya organisasi. Sebagai suatu konsep, iklim kerja mempunyai pengertian yang berbeda dengan budaya organisasi, meskipun keduanya saling berhubungan. Struktur budaya organisasi berakar pada nilai-nilai, norma, kepercayaan dan asumsi organisasi. Sedangkan, iklim kerja melukiskan lingkungan internal organisasi dan berakar pada budaya organisasi. Kedua, jika budaya organisasi relatif bersifat tetap dalam jangka panjang, maka iklim kerja bersifat relatif sementara dan dapat berubah dengan cepat. Ketiga, iklim kerja umumnya dapat dengan mudah dikontrol oleh pemimpin dan manajer. Sedangkan, mengembangkan dan merubah budaya organisasi memerlukan upaya yang sistematis, sumber daya besar dan waktu yang lama (Brewster & Söderström, 2017).

Efek Stres Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja...

Sugralis ^{1*}, Syamsul Rijal ², Delly Mustapa ³

(Abdillah et al., 2016) membagi iklim kerja menjadi lima dimensi. Pertama, participation and rewards yaitu dimensi yang terdiri dari item yang berhubungan dengan tingkat partisipasi diperbolehkan dalam menetapkan tujuan dan standar kinerja, juga item yang berkaitan dengan hubungan antara kinerja yang dirasakan dan manfaat. Kedua, structure yaitu dimensi yang terdiri dari item yang berkaitan dengan kejelasan kebijakan dan prosedur organisasi, dan kejelasan tujuan dan tugas-tugas. Ketiga, warmth and support yaitu dimensi yang terdiri dari item yang berkaitan dengan hubungan interpersonal antara bawahan dan orang lain dalam organisasi termasuk manajemen. Keempat, standards yaitu dimensi yang berkaitan dengan standar kinerja, kesulitan tujuan, dan tekanan untuk kinerja. Dan yang terakhir, responsibility yaitu dimensi yang mengacu pada tanggung jawab individu dan otonomi. Sedangkan menurut Robert Stringer untuk mengukur iklim kerja terdapat enam dimensi yang diperlukan adalah sebagai berikut: structure, standards, responsibility, recognition, support, commitment (Wirawan, 2008).

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Hani, 2005; Soetrisno, 2016). Sedangkan menurut (Sedarmayanti & Siswanto, 2014), motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu atau suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Motivasi kerja adalah suatu alasan yang mendorong karyawan untuk bekerja di sebuah perusahaan. Oleh karena itu, setiap individu sangat perlu untuk mengenal apa saja yang menjadi motivasinya dalam bekerja. Dengan mengetahui motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, kita dapat mengenal mereka secara lebih baik. Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan bantuan orang lain. Manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain untuk mencapai apa yang menjadi tujuan hidupnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor internal dan eksternal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan faktor harga diri yang terdapat di dalam faktor internal, sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Pemilihan faktor harga diri di dasari oleh pemikiran bahwa harga diri merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap inividu. Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah Penghargaan diri, Kekuasaan dan Kebutuhan Keamanan Kerja.



Gambar 1. Model Penelitian

H1: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar

H2: Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar

3. Method, Data, and Analysis

Survei ini kami lakukan pada PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar. Data dalam penelitian ini kami kumpulkan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar, sebanyak 35 karyawan. Penentuan sampel dalam studi kami menggunakan metode sensus karena jumlah populasi relatif sedikit (Sugiyono, 2010). Data dalam penelitian yang berhasil dikumpulkan akan diukur dengan memberi bobot berdasarkan tanggapan responden seperti (Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS), 4 untuk jawaban Setuju (S), Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS), 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS), 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)).

Tabel 1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	2	3	4
Stres Kerja (X ₁)	Stres kerja adalah sebuah keadaan emosi negatif yang terjadi dalam menanggapi peristiwa yang dianggap berat atau melebihi sumber daya seseorang atau kemampuan untuk mengatasinya.	1. Gejala fisiologis; 2. Gejala psikologis; 3. Gejala perilaku.	Likert
Iklim Kerja (X ₂)	Iklim kerja merupakan karakteristik organisasi yang tercermin dalam deskripsi karyawan tentang kebijakan, praktik dan kondisi yang ada di lingkungan kerja.	1. Tingkat partisipasi; 2. Kejelasan kebijakan; 3. Hubungan interpersonal; 4. Standar kinerja; 5. Tanggung jawab.	Likert
Motivasi Kerja (Y)	Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu atau suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.	1. Penghargaan diri, 2. Kekuasaan, 3. Kebutuhan keamanan kerja.	Likert

Data ini akan dianalisis menggunakan metode regresi berganda dengan beberapa tahapan analisis seperti uji validitas, reliabilitas, uji linearitas, uji normalitas. hipotesis yang diajukan dalam studi ini akan dibuktikan dengan melihat hasil uji koefisien determinasi, uji simultan (uji-f) dan uji parsial (uji-t).

Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- a : konstanta
- X₁ : Etos Kerja

Efek Stres Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja...

Sugralis ^{1*}, Syamsul Rijal ² Delly Mustapa ³

X2 : Iklim Kerja
 β_1, β_2 : koefisien regresi,
 e1 : error terms

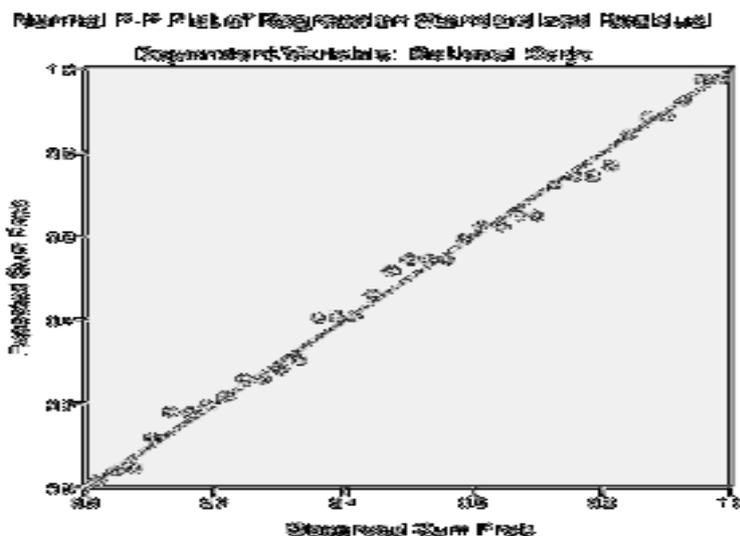
4. Result and Discussion

Tahap pertama adalah melakukan uji validitas untuk melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur. Pada tabel 1, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r-tabel. Hasil pengujian reliabilitas instrument penelitian seperti yang ada pada tabel 2 menunjukkan bahwa semua instrument penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variable penelitian ini mempunyai koefisien alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Kode Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
X1.1	0,527	0,582	Valid & Reliabel
X1.2	0,808		
X1.3	0,848		
X2.1	0,560	0,479	Valid & Reliabel
X2.2	0,614		
X2.3	0,459		
X2.4	0,656		
X2.5	0,558		
Y1.1	0,591	0,602	Valid & Reliabel
Y1.2	0,628		
Y1.3	0,504		

Kemudian dilanjutkan melihat normalitas data penelitian dengan mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikatnya adalah normal. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji atau mendeteksi normalitas ini diketahui dari tampilan normal probability plot. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Hasil uji normalitas data

Dari gambar 2, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. dapat disimpulkan bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan grafik normal plot, menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian multikolinearitas digunakan untuk menguji suatu model apakah terjadi hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel bebas, sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh antara variabel-variabel itu secara individu terhadap variabel terikat. Pengujian ini untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi. Untuk mendeteksi multikolinearitas adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan menggunakan nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai variance inflation factor lebih kecil dari 10, maka dalam model tidak terdapat multikolinearitas. Berdasarkan tabel 3, maka dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat multikolinearitas.

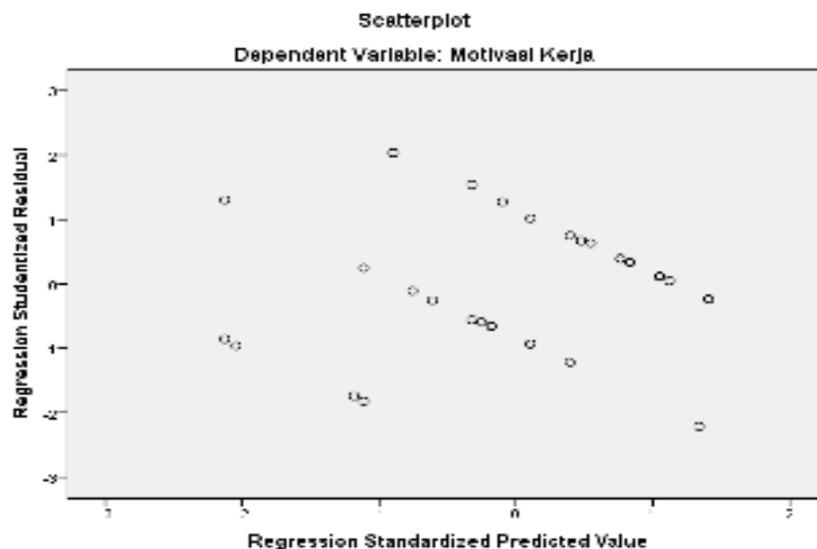
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres Kerja	.655	1.527
	Iklim Kerja	.655	1.527

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah model regresi bebas dari heteroskedastisitas, maka digunakan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot pada gambar 3.

Efek Stres Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja...

Sugralis ^{1*}, Syamsul Rijal ² Delly Mustapa ³



Gambar 3. Hasil uji heterokedastisitas

Pada gambar 3, terlihat pencaran data tersebut terlihat tidak memperlihatkan sebuah pola tertentu, misal pola menaik ke kanan atas, atau menurun ke kiri atas atau pola tertentu lainnya. Hal ini menunjukkan model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

No.	Variabel	Koefisien Regresi (β)	Nilai F_{hitung}	Sig.	Kesimpulan
1.	Constanta	3,037			
2.	Stres Kerja (X_1)	0,176	15,180	0,000	Signifikan
3.	Iklim Kerja (X_2)	0,233			
R = 0,698 R ² = 0,487 n = 35 F _{tbl} = 3,29 → dk penyebut = 35-2-1=32 dk pembilang = 2 F _{hitung} = 36,341 α = 0,05					

Analisis model dan pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil uji statistik menentukan diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Analisis Regresi Linear Berganda. Model ini digunakan untuk menguji pengaruh stres kerja (X_1) dan iklim kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) baik secara serentak/simultan maupun secara individual/parsial. Hasil pada tabel 4, dapat diketahui model persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 3,037 + 0,176 X_1 + 0,233 X_2$$

Nilai konstanta = 3,037; artinya bahwa dengan menganggap variabel independent constant, maka nilai motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar sebesar 3,037 satuan. Jika terjadi penambahan nilai stres kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar sebesar 0,176 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Jika terjadi penambahan disiplin kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar sebesar 0,233 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Besarnya hubungan antar variabel dapat diketahui dengan melihat angka koefisien korelasi (R). Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai R = 0,698. Hasil ini berarti bahwa hubungan antara variabel stres kerja dan iklim kerja dengan motivasi kerja pada PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar adalah positif dan erat. Kemudian nilai R² (koefisien determinasi) menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam sebuah model. Hasil perhitungan yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan nilai R² = 0,487. Hal ini berarti bahwa sebesar 48,7 % variasi naik turunnya motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar ditentukan atau dipengaruhi oleh stres kerja dan iklim kerja. Sedangkan sisanya sebesar 51,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak masuk dalam model ini.

Pengujian secara parsial (Uji-t) digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau secara individual, dan dapat pula digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yang paling dominan. Secara teknis pengujiannya dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan pada lampiran, maka hasil pengujian secara parsial (uji-t) dapat disajikan pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

No.	Variabel	Nilai t_{hitung}	Sig.	Kesimpulan
1.	Stres Kerja (X ₁)	2,504	0,018	Signifikan
2.	Iklim Kerja (X ₂)	2,501	0,018	Signifikan

$t_{tabel} = 2,035 \rightarrow t_{(\alpha/2; n-2)} = t_{(0,05/2; 35-2)} = t_{(0,025; 33)} = 2,035 \Rightarrow u/ 2$ arah
 $n = 35$
 $\alpha = 0,05$

Hasil pengujian secara parsial (uji-t) yang dirangkum pada tabel 5, menunjukkan Nilai t-hitung variabel stres kerja (X1), lebih besar dari nilai t-tabel (2,504 > 2,035) dan nilai signifikansinya (sig.) lebih kecil dari α yang disyaratkan (0,018 < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar (hipotesis pertama tidak terbukti atau ditolak). Nilai t-hitung variabel iklim kerja (X2), lebih besar dari nilai t-tabel (2,501 > 2,035) dan nilai **Efek Stres Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja...**

signifikansinya (sig.) lebih kecil dari yang disyaratkan ($0,018 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar (hipotesis kedua terbukti atau diterima). Kriteria dalam menentukan variabel yang dominan merujuk pada variabel yang mempunyai nilai thitung yang lebih besar dibanding variabel lain dalam penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut, maka variabel stres kerja (X1) mempunyai nilai thitung yang lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lain, yaitu sebesar 2,504. Artinya variabel stres kerja merupakan faktor paling dominan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar.

Pengujian secara simultan (Uji-F) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel pada taraf signifikansi 0,05 dan taraf kepercayaan (level of confidence) sebesar 95%. Berkaitan dengan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel ($15,18 > 3,29$), dan nilai signifikansi hitung (sig) = 0,000 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel stres kerja dan iklim kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar (hipotesis ketiga terbukti atau diterima).

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar. Artinya bila stres kerja karyawan bertambah atau meningkat maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, sebaliknya bilamana stres kerja ditekan maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan. Sejalan apa yang telah diteliti oleh (Sabella, 2018) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Demikian pula yang telah diteliti oleh (Sabella, 2018) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Bagian Keuangan RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

Penelitian ini menemukan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar. Artinya bilamana iklim kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, sebaliknya bilamana iklim kerja berkurang maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan. Sesuai apa yang telah ditemukan oleh (Sabella, 2018) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Demikian pula hasil penelitian yang ditemukan oleh (Istianovi, 2016)) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Pelaksanaan K3 melalui motivasi kerja.

Efek Stres Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja...

Sugralis ^{1*}, Syamsul Rijal ², Delly Mustapa ³

Lebih lanjut, penelitian ini juga menemukan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel stres kerja dan iklim kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar.

5. Conclusion and Suggestion

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres kerja dan Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar. Secara simultan variabel stres kerja dan iklim kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar (hipotesis ketiga terbukti atau diterima). Hasil penelitian ini menyarankan agar Pihak manajemen PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar harus tetap menjaga tingkat stress kerja pada karyawan, dengan cara terus membuat kebijakan yang dapat memberikan efek positif terhadap iklim kerja karyawan. Dengan kebijakan positif tersebut diharapkan motivasi kerja karyawan di PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar dapat tetap tinggi. Pihak manajemen PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar dalam pemberian kompensasi kepada karyawan lebih ditekankan pada kompensasi non financial hal ini berupa pemberian penghargaan atas prestasi dalam bekerja, karena karyawan merasa termotivasi apabila hasil kerja yang dicapai dapat dihargai oleh perusahaan, dan hal tersebut merupakan salah satu yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Reference

- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2016). Dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1), 121–141.
- Amstrong, M., & Baron, A. (2004). *Performance management*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Azizah, N., Yunita, N., Prastika, R., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh job insecurity, stres kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention di pt. agro prima sejahtera lampung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (JEMA) Universitas Ngudi Waluyo*, 1(1), 71–79.
- Azizah, S. N., & Wijaya, D. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Bagian Keuangan RSUD Dr. Soedirman Kebumen). *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 13(2), 1.
- Brewster, C., & Söderström, M. (2017). Human resources and line management 1. In *Policy and practice in European human resource management* (pp. 51–67). Routledge.
- Chen, M. (2019). The impact of expatriates' cross-cultural adjustment on work stress and job involvement in the high-tech industry. *Frontiers in Psychology*, 10, 2228.
- Frank, J., Lambert, E. G., & Qureshi, H. (2017). Examining police officer work stress using the job demands-resources model. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 33(4), 348–367.
- Hani, T. (2005). Handoko. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to work*. Routledge.
- Efek Stres Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja...**
Sugralis ^{1*}, Syamsul Rijal ², Delly Mustapa ³

- Istianovi, V. L. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel antara di PT. POSCO Indonesia Jakarta Processing Center. *Jurnal Citra Widya Edukasi*, 8(2), 147–156.
- Kim, E.-J., & Park, S. (2020). Transformational leadership, knowledge sharing, organizational climate and learning: an empirical study. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695–706.
- Maamari, B. E., & Majdalani, J. F. (2017). Emotional intelligence, leadership style and organizational climate. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Nasir, M., Megawaty, M., & Pratiwi, D. (2020). Leadership style along with work environment can have considerable influence on employee performance. *Point Of View Research Management*, 1(3), 48–53.
- Qamariah, N. (2020). Analysis of financial performance at the Regional Financial and Asset Agency: Evidence from Regional Government Majene. *Point Of View Research Management*, 1(3), 36–47.
- Rahim, S., Muslim, M., & Leo, M. (2018). Government Auditor Performance: The Main Role Of Locus Of Control. *International Conference And Call For Paper*, 1(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2012). *Essentials of organizational behavior*.
- Sabella, R. I. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo. *Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 1.
- Sedarmayanti, S., & Siswanto, E. N. (2014). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kota Cimahi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 11(3), 501–510.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Simamora, R. H. (2012). *Buku ajar manajemen keperawatan*.
- Sobirin, A. (2020). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Niat Berpindah Pekerjaan pada PT Central Capital Futures Yogyakarta*.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sugiyono, S. (2010). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D. *Alfabeta Bandung*.
- Sunindijo, R. Y., & Kamardeen, I. (2017). Work stress is a threat to gender diversity in the construction industry. *Journal of Construction Engineering and Management*, 143(10), 4017073.
- Wahyudi, W., Semmaila, B., & Arifin, Z. (2020). Influences of work discipline, motivation and Working Environment Non physical on Civil apparatus Performance. *Point Of View Research Management*, 1(3), 1–8.