

Pengaruh Stress Kerja, Pengendalian Emosi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gondo Inti Persada Sidoarjo

Widiar Onny Kurniawan¹, Siti Samsiyah², Evita Purnaningrum³

Email correspondence: kurniawan.onny@unipasby.ac.id ¹

Prodi Manajemen, Universitas PGRI Adi Buana, Surabaya, Indonesia

ABSTRACT

In the era of technology that has developed very rapidly, competition in the business world in various fields is also very tight, including transportation services. Examining how employee performance at PT Gondo Inti Persada Sidoarjo is influenced by work stress, emotional control, and work motivation. One of the research objectives is. The multiple linear analysis method with a saturated sample technique was used in the research, the population of which was all employees of PT. Gondo Inti Persada Sidoarjo which had 42 respondents. The results of the analysis show the conclusion that work stress influences employee performance with a t-value of 8,544 with a significance value of $0.000 < 0.05$. The t-calculated value of emotional control is 15.205 with a significance value showing $0.000 < 0.05$. The t-calculated value of work motivation is 7.711 with a significance level of $0.000 < 0.05$. The F-count value is 78.611 with a significance level of $0.000 < 0.05$. Simultaneous results were obtained for all variables, namely work stress, emotional control and work motivation on employee performance at PT. Gondo Inti Persada Sidoarjo.

Keywords : work stress, emotional control, work motivation

PENDAHULUAN

Di era teknologi yang berkembang sangat pesat, persaingan dalam dunia bisnis di berbagai sektor semakin ketat, termasuk pada sektor jasa transportasi. Transportasi merupakan sarana yang digunakan manusia sebagai alat mobilitas untuk mendukung aktivitas ekonomi dan sosial. Oleh karena itu, perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi dituntut untuk mampu memberikan penawaran layanan yang menarik dengan menyediakan fasilitas yang berkualitas serta memenuhi standar operasional yang berlaku. Strategi tersebut dilakukan untuk menarik minat konsumen agar bersedia menggunakan jasa yang ditawarkan.

Selain fokus pada kualitas layanan, keberlangsungan dan eksistensi perusahaan juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Keberhasilan dan perkembangan suatu perusahaan dapat diukur dari sejauh mana perusahaan tersebut mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten, profesional, dan

berdaya saing. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin optimal, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Namun, dalam upaya mewujudkan sumber daya manusia yang unggul, terdapat beberapa faktor yang perlu mendapatkan perhatian khusus, di antaranya adalah stres kerja, pengendalian emosi, dan motivasi kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut berpotensi menjadi hambatan dalam peningkatan kinerja karyawan apabila tidak dikelola dengan baik. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung mengalami kesulitan dalam mengendalikan emosi, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap kinerja, Pratama dan Wibowo (2019). Beban kerja yang tinggi, tekanan target, serta keterbatasan waktu penyelesaian pekerjaan sering kali menimbulkan perasaan tertekan pada karyawan.

Dalam kondisi tersebut, motivasi kerja menjadi faktor penting yang dibutuhkan untuk meminimalisasi dampak negatif stres kerja. Motivasi yang kuat dapat membantu karyawan untuk tetap fokus, mengelola emosinya dengan baik, serta meningkatkan semangat kerja. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat terjaga dan bahkan mengalami peningkatan seiring dengan membaiknya kondisi psikologis karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan agar penurunan kinerja dapat dihindari.

Pemberian motivasi oleh pihak perusahaan diharapkan mampu menumbuhkan semangat kerja karyawan dalam meningkatkan kualitas kinerjanya. Motivasi kerja juga menjadi salah satu strategi penting dalam meminimalkan tekanan yang dirasakan karyawan, sehingga karyawan secara alami terdorong untuk menghasilkan kinerja yang optimal dan berkualitas. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam mengenai pengaruh stres kerja, pengendalian emosi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagaimana tercermin dalam judul penelitian ini.

Sumber daya manusia merupakan individu yang memiliki akal dan perasaan serta mampu menciptakan karya untuk mencapai tujuan organisasi. SDM menjadi kekuatan utama perusahaan karena berperan sebagai pelaksana seluruh kegiatan operasional. Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas yang terstruktur dan sistematis dalam mengelola tenaga kerja berdasarkan kualifikasi dan kompetensi guna mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2017).

Manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai proses pendayagunaan, penilaian, pengembangan, pengelolaan individu dalam organisasi, serta pemberian kompensasi secara adil dan layak (Simamora dalam Qomariah, 2020). Dengan pengelolaan SDM yang efektif, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Stres kerja merupakan kondisi yang menimbulkan ketegangan dan dapat memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis karyawan, sehingga menyebabkan ketidakseimbangan dalam diri individu, Putri dan Susanti (2021). Robbins (2017) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi dinamis ketika individu dihadapkan pada tuntutan, peluang, atau tekanan yang berkaitan dengan lingkungan, organisasi, maupun kondisi pribadi.

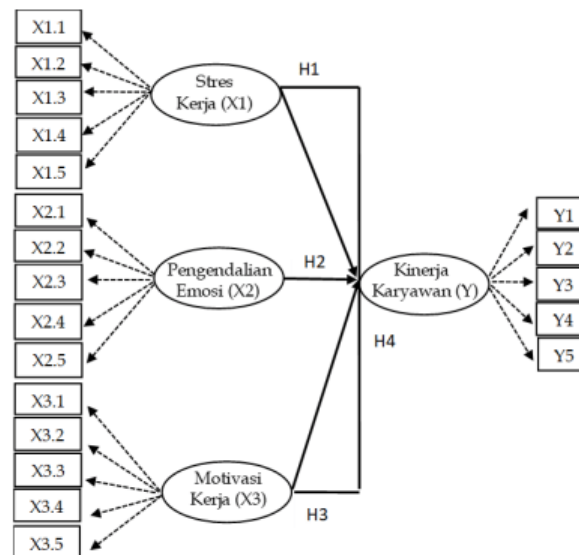
Emosi merupakan perasaan positif maupun negatif yang muncul dalam diri karyawan dan dapat memengaruhi perilaku serta tindakan yang dilakukan, Mahmud (2021). Emosi dapat muncul dalam berbagai tingkat intensitas, baik yang bersifat ringan maupun mendalam (Mahmud, 2021). Oleh karena itu, kemampuan dalam mengelola emosi menjadi aspek penting dalam menunjang kinerja karyawan.

Anger management atau pengendalian emosi merupakan keterampilan yang diperlukan individu untuk mengurangi stres dan mengelola kemarahan secara konstruktif. Pengendalian emosi bertujuan agar emosi yang diekspresikan bersifat positif dan tidak merugikan diri sendiri maupun lingkungan kerja (Kadiyono & Anmarlina dalam Bachtiar, 2021).

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan secara optimal. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menimbulkan kegairahan kerja seseorang agar mampu bekerja secara efektif, bekerja sama, serta terintegrasi dalam upaya mencapai kepuasan dan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab dan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan. Kinerja digunakan sebagai alat ukur untuk menilai tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya (Sedarmayanti dalam Nova, 2017).

KERANGKA BERPIKIR



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di dapatkan hipotesis berikut:

H1 : Stres kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Gondo inti Persada Sidoarjo.

H2 : Pengendalian emosi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Gondo Inti Persada Sidoarjo

H3 : Motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Gondo Inti Persada Sidoarjo

H4 : Stres kerja (X1), pengendalian emosi (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Gondo Inti Persada Sidoarjo

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gondo Inti Persada Sidoarjo yang berjumlah 42 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil serta mempertimbangkan keterbatasan waktu dan anggaran penelitian, maka peneliti menggunakan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (saturation sampling). Menurut Sugiyono (2018:80), sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini umumnya digunakan apabila jumlah populasi kurang dari 50 orang. Dengan demikian, seluruh karyawan PT. Gondo Inti Persada Sidoarjo ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan data subjektif, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui perusahaan sebagai objek penelitian. Data yang digunakan berupa penilaian kinerja karyawan yang bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh stres kerja (X1), pengendalian emosi (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengukuran variabel dalam penilaian kinerja dilakukan menggunakan skala Likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan penilaian responden terhadap variabel yang diteliti.

DISKUSI DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Uji Validitas Stres Kerja (X₁)

Variabel	Item	R _{hitung}	Sig.	R _{tabel}	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	X1.1	424**	0,00	0,304	Valid
	X1.2	512**	0,00	0,304	Valid
	X1.3	.321**	0,00	0,304	Valid
	X1.4	512**	0,00	0,304	Valid
	X1.5	311**	0,00	0,304	Valid
	X1.6	512**	0,00	0,304	Valid
	X1.7	512**	0,00	0,304	Valid

Sumber: Olahan Data Dari Ouput IBM SPSS Ver 25

Tabel 2
Uji Validitas Pengendalian Emosi (X₂)

Variabel	Item	R _{hitung}	Sig.	R _{tabel}	Keterangan
Pengendalian Emosi (X ₂)	X2.1	406**	0,00	0,304	Valid
	X2.2	555**	0,00	0,304	Valid
	X2.3	531**	0,00	0,304	Valid
	X2.4	435**	0,00	0,304	Valid
	X2.5	662**	0,00	0,304	Valid
	X2.6	662**	0,00	0,304	Valid

Sumber: Olahan Data Dari Ouput IBM SPSS Ver 25

Tabel 3
Uji Validitas Motivasi Kerja (X₃)

Variabel	Item	R _{hitung}	Sig.	R _{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₃)	X3.1	400**	0,00	0,304	Valid
	X3.2	353**	0,00	0,304	Valid
	X3.3	400**	0,00	0,304	Valid
	X3.4	726**	0,00	0,304	Valid
	X3.5	329*	0,00	0,304	Valid
	X3.6	329*	0,00	0,304	Valid

Sumber: Olahan Data Dari Ouput IBM SPSS Ver 25

Tabel 4
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	R _{hitung}	Sig.	R _{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y ₁)	Y1.1	457**	0,00	0,304	Valid
	Y1.2	353**	0,00	0,304	Valid
	Y1.3	335**	0,00	0,304	Valid
	Y1.4	407**	0,00	0,304	Valid
	Y1.5	401**	0,00	0,304	Valid
	Y1.6	401**	0,00	0,304	Valid

Sumber: Olahan Data Dari Ouput IBM SPSS Ver 25

Dari ke-empat tabel dengan perhitungan menggunakan SPSS versi 25 didapatkan kesimpulan hasil dari semua item setiap pernyataan memperoleh signifikansi sebesar ($\leq 0,05$) dikatakan valid.

Tabel 5
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	817	0,6	Reliabel
Pengendalian Emosi (X ₂)	799	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₃)	851	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	690	0,6	Reliabel

Sumber: Olahan Data Dari Ouput IBM SPSS Ver 25

Dari tabel 5 didapatkan kesimpulan yakni masing-masing variabel > 0,6 maka pernyataan dari setiap variabel dikatakan reliabel atau konsisten.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1.175545
	Absolute	0.153
Most Extreme Differences	Positive	0.074
	Negative	-0.153
Test Statistic		0.153
Asymp. Sig. (2-tailed)		.015 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

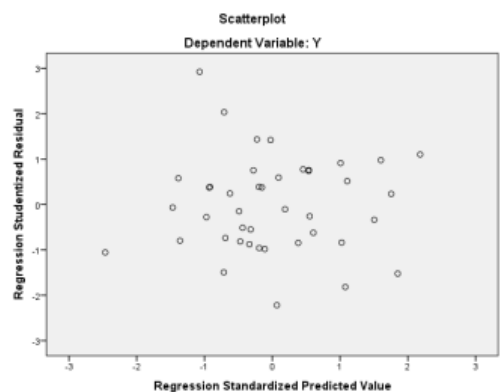
Pada tabel 5 memiliki kesimpulan yaitu nilai Asymp. Sig sebesar 0,015 yang berarti $> 0,05$ dengan perhitungan SPSS versi 25. Data yang termasuk ke dalam tabel diatas mempunyai distribusi yang normal sehingga layak dilakukan uji regresi.

Tabel 7
Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres Kerja	0.166	6.04
	Pengendalian Emosi	0.237	4.226
	Motivasi Kerja	0.154	6.488

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dicermati dari tabel 7 terlihat nilai VIF untuk stres kerja sebesar 6.04, pengendalian emosi 4.226 dan untuk motivasi kerja sebesar 6.488. nilai VIF dari masing-masing variabel < 10 . Sedangkan nilai tolerance semua variabel > 10 . Kedapatan kesimpulan data tidak terjadi multikolineritas.



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil scatterplot, terlihat tidak terjadi pola dan titik-titik data yang menyebar dibawah dan diatas. Sehingga model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 8
Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.928 ^a	0.861	0.85	1.221	2.106

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengendalian Emosi, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel tersebut diketahui Durbin-Watson adalah 2.106. Sehingga model regresi berganda tidak terkena autokorelasi.

Tabel 9
Analisi Regresi Linier Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.186	5.449		2.236	0.031
1 Stres Kerja	0.195	0.131	0.245	1.49	0.145
Pengendalian Emosi	0.176	0.148	0.195	1.188	0.242
Motivasi Kerja	0.123	0.154	0.12	0.802	0.428

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 9 didapatkan persamaan berikut :

$$Y = 12,186 + 0,195x_1 + 0,176x_2 + 0,123x_3 + E$$

Berikut adalah penjabaran analisisnya :

Tabel 10
Uji-t Hipotesis 1

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.156	2.059		3.475	0.001
1 Stres Kerja	0.621	0.073	0.804	8.544	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 10 menunjukkan nilai t-hitung variabel sebanyak 8.544 dengan *point* signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang di artikan kedapatan pengaruh signifikan pada variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 11
Uji-t Hipotesis 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.819	1.378		2.771	0.008
1 Pengendalian Emosi	0.85	0.056	0.923	15.205	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 11 nilai kedapatan nilai t-hitung variabel sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel pengendalian emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 12
Uji-t Hipotesis 3

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.634	2.09		4.13	0
1 Motivasi Kerja	0.669	0.087	0.773	7.711	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diketahui nilai t-hitung sebesar 7.711 terlihat pada tabel 12 dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel motivasi kerja di pengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 13
Uji-F Hipotesis 1

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	351.628	3	117.209	78.611	.000 ^b
Residual	56.658	38	1.491		
Total	408.286	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengendalian Emosi, Stres Kerja

Terlihat nilai F-hitung dari tabel 13 sebesar 78.611 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. sehingga mencapai kesimpulan yakni hipotesis diterima yang berarti secara simultan stres kerja, pengendalian emosi dan motivasi kerja di pengaruhi oleh kinerja karyawan pada PT. Gondo Inti Persada Sidoarjo.

REFERENSI

- Bachtiar, A. (2021). Pengendalian emosi dan kinerja karyawan. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadiyono, A. L., & Anmarlina, A. (2021). Anger management dalam dunia kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mahmud, A. (2021). Kecerdasan emosi dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 55–66.
- Mahmud, H. (2021). Psikologi emosi dalam organisasi. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nova, R. (2017). Pengukuran kinerja karyawan. Jakarta: Erlangga.
- Pratama, A., & Wibowo, A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(1), 45–57.
- Putri, L. M., & Susanti, F. (2021). Peran stres kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan sektor transportasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24(2), 167–178.
- Qomariah, N. (2020). Manajemen sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(2), 101–112.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.