

Pengaruh Stres, Kepuasan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Daerah Kabupaten Bulukumba

Muh Arifaldi A^{1*}, Aryati Arafah², Muhammad Fadhil³

Email korespondensi: muharifaldia@gmail.com

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Stres, Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Daerah Kabupaten Bulukumba. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah populasi pada perusahaan yang berada di Kabupaten Bulukumba, dengan penentuan jumlah sampel menggunakan *sampel representative*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software Spss versi 22. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan bahwa stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Stres; Kepuasan; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Saat ini ada banyak pemimpin perusahaan yang memutar otak mereka bagaimana caranya agar perusahaan dapat bertahan ditengah pandemi Covid-19, mulai dari sisi pendapatan perusahaan sampai kepada sisi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.

Hampir setahun pandemic covid 19 mewabah di dunia, khususnya Indonesia. Pandemi yang terus menerus ini telah membuat beberapa perusahaan gulung tikar, dan banyak orang kaya yang mendadak menjadi miskin. Pandemi ini tidak mengenal status, mau orang kaya ataupun rakyat jelata. Banyak yang kehilangan pekerjaan akibat kebijakan pemerintah yang melakkan PSBB dan lockdown. Banyak perusahaan yang mem- PHK karyawannya karena tidak sanggup lagi membayar upah. Tentu saja masih ada perusahaan yang ingin bertahan sehingga harus mencari akal agar roda perusahaannya tetap berjalan tanpa harus merugikan siapapun.

Penyebaran Covid-19 yang masih banyak terjadi di berbagai wilayah hingga saat ini, tidak dapat dipungkiri telah menimbulkan dampak stres bagi karyawan dan seluruh lapisan masyarakat. Para pegawai yang masih beruntung dapat bertahan pada pekerjaannya dituntut untuk bisa beradaptasi pada kondisi baru saat ini.

Menurut Hanif Rizqi Diniari (2019). Menyatakan bahwa beban kerja yang didapat pekerja di tempat kerja dapat mempengaruhi performa kerja. Salah satu efek turunnya performa kerja yaitu terjadinya stres kerja yang dialami pekerja. Stres kerja dapat terjadi karena adanya faktor beban kerja di tempat kerja, salah satunya yaitu beban kerja mental.

Oleh karena itu kebijakan belajar dari rumah, bekerja dari rumah, dan ibadah di rumah perlu terus digencarkan untuk mengurangi penyebaran Covid-19," demikian disampaikan Presiden Joko Widodo. (Kompas, 6 Maret 2020). Kebijakan tersebut diambil dalam kondisi darurat pandemi Covid-19 yang jumlah kasusnya terus bertambah. Sehingga untuk mengurangi potensi penyebaran Covid-19 kebijakan tersebut tepat, meski dalam perjalanannya menimbulkan masalah baru bagi kalangan masyarakat, baik pelajar, pekerja/karyawan, dan seluruh rakyat, oleh karena seluruh kegiatan harus dilakukan di rumah, yang dikenal dengan istilah Work From Home (WFH) dan menerapkan social distancing.

Pandemi COVID-19 telah menyebar ke beberapa negara termasuk Indonesia dalam beberapa bulan terakhir, salah satu upaya pencegahan penyebaran virus dilakukan dengan himbauan untuk menjaga jarak dan tidak bersentuhan langsung, karantina dan isolasi mandiri dalam rumah dan hal ini berimbas terhadap segala lini kehidupan manusia termasuk sektor ekonomi dan perusahaan dan pegawai dalam hal pendapatan. Penyebaran yang terjadi sangat pesat sehingga menimbulkan kekhawatiran khususnya bagi selaku pengusaha dan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres, Kepuasan, Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Daerah Kabupaten Bulukumba.

Stres Kerja

Menurut Pandji Anoraga (2001:108) stress adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Kondisi stress akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, di mana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada. Apabila melihat kondisi yang ada, stress kerja pada masa pandemi covid ini disebabkan social distancing yang mengakibatkan aktivitas masyarakat berkurang. Dampaknya adalah menurunnya produktivitas. Pada sisi lain, bagi pekerja yang mulai menerapkan WFO (Work From Office) juga diliputi kecemasan yang menimbulkan stress tersendiri, khawatir terkena virus corona, karena beberapa berita menyebutkan munculnya klaster baru di perkantoran. Kondisi demikian terjadi antara lain adanya karyawan tidak disiplin dalam menerapkan protokol Kesehatan. Manusia adalah makhluk sosial, yang biasa berinteraksi dengan orang lain akan mengalami ketidaknyamanan apabila harus terus menerus ada di rumah. Kondisi demikian apabila berlarut akan menimbulkan tekanan jiwa tersendiri. Dari uraian di atas dapat dimengerti bahwa ketidakpastian situasi, masalah ekonomi, gaji yang dipangkas, atau bahkan terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi faktor yang memicu terjadinya stress dalam kerja.

a. Mengelola Stress

Sebelum mengelola stress perlu diketahui terlebih dahulu gejala-gejala Stress antara lain:

- 1) Memiliki rasa khawatir atau takut yang berlebihan sehingga berpikir yang tidak rasional

- 2) Memiliki pikiran negatif terhadap orang yang memiliki tanda-tanda penderita
- 3) Mencari berita mengenai Covid-19 yang berlebihan sehingga tidak dapat memilah berita yang akurat dan dapat memunculkan kecemasan yang membuat seseorang mengalami sulit tidur
- 4) Sakit kepala, serta sakit fisik lainnya.

b. Mengendalikan Stress

Tekanan yang dihadapi seseorang tidak hanya menimbulkan stress yang negatif (*distress*), akan tetapi bisa juga menjadi stress yang positif (*eustress*).

- 1) Stress sebagai 'stimulus'

Pendekatan ini menitik beratkan pada lingkungan dan menggambarkan stres sebagai suatu stimulus dengan keseluruhan perlawanan perilaku *coping* kondisi pandemi Covid-19 menjadi stimulus seseorang mengalami stress. Akan tetapi tidak sedikit dijumpai kondisi tersebut sebagai titik awal yang mendorong untuk berpikir kritis, logis dan realistis, sehingga muncul ide – ide cemerlang dan menciptakan karya – karya inovasi.

- 2) Stress sebagai 'respons'

Pendekatan ini memfokuskan pada reaksi seseorang terhadap stresor dan menggambarkan stres sebagai suatu respons (atau stres sebagai variabel tertentu). Kondisi pandemi covid ini direspons dengan positif oleh sebagian orang. Dalam dunia pendidikan, misalnya, muncul sebagian model pembelajaran dengan menggunakan media online. Guru dan siswa "dipaksa" menjadi melek IT dan memanfaatkan media online untuk belajar.

- 3) Stress sebagai interaksi antara individu dengan lingkungan.

Pendekatan ini menggambarkan stres sebagai suatu proses yang meliputi stresor dan strain dengan menambahkan dimensi hubungan antara individu dengan lingkungan. Interaksi antara manusia dengan lingkungan yang saling mempengaruhi disebut sebagai hubungan transaksional. Di dalam proses hubungan ini termasuk juga proses penyesuaian. Kemampuan adaptasi menjadi prasyarat untuk bertahan di masa pandemi Covid-19. Daya tahan masyarakat Indonesia kuat, karena dibarengi dengan keyakinan agama yang kuat. Kondisi Covid-19 dapat dimaknai positif sebagai ujian dari Tuhan untuk meningkatkan kualitas kemanusiaan.

c. Mengatasi Stress (Stress Coping)

Stress dapat mempengaruhi kondisi fisik, mental dan emosi seseorang. Maka dari itu penting bagi setiap orang untuk memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam mengatasi stress. Dengan memahami teori dan konsep stress, seseorang dapat memiliki kuasa penuh dalam mengontrol diri dan emosinya sehingga ia dapat mengoptimalkan kemampuan dan kekuatan yang dimilikinya. (*In The Know:2014*) Yang perlu ditekankan juga dalam mengatasi stress ialah bahwa kita tidak memiliki kendali terkait penyebab stress, tetapi kita mampu mengontrol bagaimana kita bereaksi terhadap stress tersebut. (U.S. Department of Veteran Affairs,; 2014)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang hasil evaluasi pekerjaan atas karakteristiknya. Terkait pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, disarankan

kepada pihak yang terkait untuk lebih memperhatikan kinerja tenaga kesehatan dan faktor apa saja yang mempengaruhinya (Ulfa & Muchlis, 2021). Pencegahan infeksi, rekan kerja, tim pencegahan infeksi, dukungan kepemimpinan, budaya tempat kerja yang mendukung, serta pengembangan keterampilan kepemimpinan merupakan titik awal yang penting untuk keberhasilan implementasi program. Pengetahuan, keterampilan kepercayaan diri dan motivasi perawat merupakan faktor penting untuk diperhatikan selama proses seleksi (Astari et al., 2021).

Sedangkan aspek perilaku dari kepuasan kerja ditunjukkan dengan kecenderungan berperilaku terhadap pekerjaan mereka, tingkat kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang terbedakan dan terpisahkan satu sama lain (Makaluas et al., 2017). Kepuasan Masyarakat yang menimbulkan kinerja merupakan perasaan senang untuk mendapatkan dan melayani kepuasan masyarakat terkait proses awal, saat dan akhir yang harus memuaskan masyarakat (Kurniawan, Utomo, & Emita, 2018).

Motivasi Kerja

Hasibuan (2018) mengatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti menggerakkan atau dorongan. Motivasi (motivation) dalam manajemen pada umumnya hanya ditujukan pada sumber daya manusia dan secara khususnya pada bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi menjadi hal penting sebab motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar dapat bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dapat dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang dikehendaki. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis penelitian ini adalah :

1. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid 19 di Bulukumba
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid 19 berlangsung di Bulukumba
3. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid 19 Bulukumba.

Metode Analisis

Penelitian ini dilakukan terhadap Karyawan Perusahaan yang berada di kabupaten bulukumba. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden di perusahaan yang berada Di Kabupaten Bulukumba. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kabupaten Bulukumba Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian

(Arikunto, 2002:108). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kabupaten Bulukumba. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. (Arikunto, 2002:109).

Metode penelitian lapangan (field research). Untuk mengumpulkan data lapangan, penelitian ini menggunakan metode survei dengan cara menyebarkan kuesioner terhadap objek penelitian. Metode survei kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan wajib yang diberikan langsung kepada responden. Kuisisioner telah disebarlang langsung pada Karyawan yang bekerja di Kabupaten Bulukumba . Dalam kuisisioner, responden memberikan 5 alternatif jawaban dan diberi skor menggunakan skala likert, yaitu: sangat setuju, jawaban 5, setuju, jawaban 4, tidak setuju, jawaban 3, kurang setuju, jawaban 2, tidak setuju, jawaban 1, sangat tidak setuju.

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan SPSS adalah Statistical Product and Service Solutions. SPSS merupakan salah satu program aplikasi yang paling banyak digunakan untuk analisis statistik dalam ilmu sosial. Hal ini digunakan oleh peneliti pasar, perusahaan survei, peneliti kesehatan, pemerintah, peneliti pendidikan, organisasi pemasaran dan lain-lain. SPSS asli manual (Nie, Bent & Hull, 1970) telah digambarkan sebagai salah satu "buku sosiologi yang paling berpengaruh". Selain analisis statistik, manajemen data (kasus seleksi, file yang membentuk kembali, membuat data turunan) dan data dokumentasi (sebuah meta data kamus disimpan di data file) adalah fitur dari perangkat lunak dasar.

Hasil dan Pembahasan

1. Gambaran Umum Responden

a. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap Karyawan Perusahaan yang berada di kabupaten bulukumba. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden di perusahaan yang berada Di Kabupaten Bulukumba.

Tabel 1. Distribusi dan Pengembalian Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah kuisisioner yang disebar	100
2	Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	0
3	Jumlah kuisisioner yang kembali	100
4	Jumlah kuisisioner yang dapat diolah	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

b. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut akan di uji dengan statistik deskriptif.

Tabel 2. Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	100	3.80	5.00	4.5720	.33877
Kepuasan Kerja	100	3.00	5.00	4.6680	.30777

Motivasi Kerja	100	3.20	5.00	4.3880	.39677
Kinerja Karyawan	100	2.40	5.00	4.5220	.48733
Valid N (listwise)	100				

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 5 menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain :

1) Stres Kerja (X_1)

Berdasarkan tabel 5 diatas X_1 memiliki nilai minimum 3,80 nilai maksimum 5, dan mean 4,5720 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,33877 dari nilai rata-rata jawaban responden.

2) Kepuasan Kerja (X_2)

Berdasarkan tabel 5 diatas X_2 memiliki nilai minimum 3, nilai maksimum 5, dan mean 4,6680 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,39677 dari nilai rata-rata jawaban responden.

3) Motivasi Kerja (X_3)

Berdasarkan tabel 5 diatas X_3 memiliki nilai minimum 3,20 nilai maksimum 5, dan mean 4,5220 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,38440 dari nilai rata-rata jawaban responden

4) Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 5 diatas Y memiliki nilai minimum 2,40 nilai maksimum 5, dan mean 4,4950 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,48733 dari nilai rata-rata jawaban responden.

2. Hasil Uji Kualitas Data

1) Hasil Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel, menggunakan *pearson correlation*. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila tingkat signifikannya di bawah 0,05.

Tabel 3 menunjukkan hasil uji validitas pada empat variabel yang terdiri dari stres kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan		Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
X1	SK1	0,597	0,000	VALID
	SK2	0,659	0,000	VALID
	SK3	0,605	0,000	VALID
	SK4	0,778	0,000	VALID
	SK5	0,772	0,000	VALID
X2	KK1	0,561	0,000	VALID
	KK2	0,576	0,000	VALID
	KK3	0,734	0,000	VALID
	KK4	0,668	0,000	VALID
	KK5	0,575	0,000	VALID
X3	MK1	0,694	0,000	VALID
	MK2	0,796	0,000	VALID
	MK3	0,558	0,000	VALID

	MK4	0,729	0,000	VALID
	MK5	0,755	0,000	VALID
Y	K1	0,798	0,000	VALID
	K2	0,770	0,000	VALID
	K3	0,824	0,000	VALID
	K4	0,858	0,000	VALID
	K5	0,861	0,000	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diketahui bahwa variabel stres kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,770	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0,745	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0,780	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,810	Reliabel

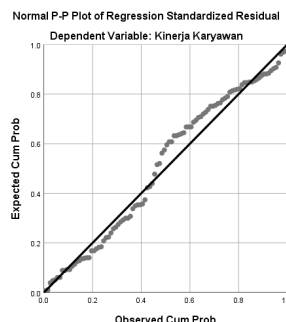
Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel menunjukkan bahwa variabel norma stres kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, error yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2) Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Sunjoyo, dkk, 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

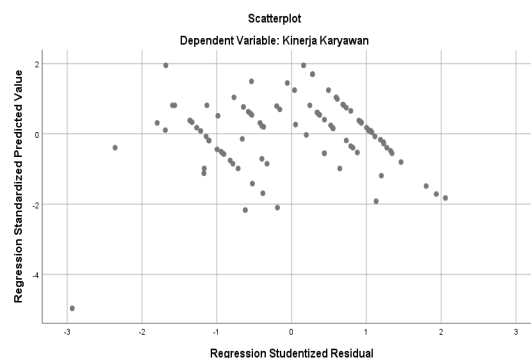
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stress Kerja	.998	1.002
	Kepuasan Kerja	.932	1.073
	Motivasi Kerja	.933	1.072
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : Data yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel, terlihat bahwa variabel Stress Kerja, Kepuasan kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga

model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Stress Kerja, Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja.

4. Hasil Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 6. Model Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.368	4.897		.075	.940
	Stress Kerja	.273	.133	.190	2.055	.043
	Kepuasan Kerja	.461	.152	.287	3.022	.003
	Motivasi Kerja	.238	.117	.193	2.027	.045

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan table di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 0,368 + 0,273 X_1 + 0,461 X_2 + 0,238 X_3 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta adalah 0,368 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 0,368 satuan.
- Stress Kerja (b_1) adalah 0,273 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,273 jika nilai variabel X_1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel stress kerja (X_1) dengan variabel kepatuhan kinerja karyawan (Y).
- Koefisien regresi kepuasan kerja (b_2) adalah 0,461 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,461 jika nilai variabel X_2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kepuasan kerja (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.
- Koefisien motivasi kerja (b_3) adalah 0,278 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,278 jika nilai variabel X_3 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi kerja (X_3) dengan variabel k (Y). Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

2) Uji R² (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent.

Tabel 7. Hasil Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.428 ^a	.583	.158	2.23599

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 14 di atas terdapat angka R sebesar 0,428 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kepatuhan wajib pajak dengan ketiga variabel independennya kuat, karena berada di definisi sangat kuat yang angkanya diantara 0,4 – 0,8. Sedangkan nilai R square sebesar 0,583 atau 58,3% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi kerja, Stress kerja, Kepuasan Kerja sebesar 58,3% sedangkan sisanya 41,7% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

3) Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.368	4.897		.075	.940
	Stress Kerja	.273	.133	.190	2.055	.043
	Kepuasan Kerja	.461	.152	.287	3.022	.003
	Motivasi Kerja	.238	.117	.193	2.027	.045

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data yang diolah, 2022

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Stress Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- Pengujian Hipotesis Pertama (H_1), Tabel menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,043 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai t yang bernilai +2,055 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pengujian Hipotesis Kedua (H_2), Tabel menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,003 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai t yang bernilai +3,022 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..
- Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3), Tabel menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,045 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai t yang bernilai +2,027 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_3 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan data penelitian dan penelusuran yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik stres kerja oleh karyawan pada perusahaan yang berada Di Kabupaten Bulukumba maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan kinerja karyawan. Hal ini karyawan pada perusahaan yang berada Di Kabupaten Bulukumba yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan pada perusahaan yang berada Di Kabupaten Bulukumba.

B. Saran

Saran-saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Sampel dalam penelitian ini sedikit dan hanya terbatas pada karyawan pada perusahaan yang berada Di Kabupaten Bulukumba. Disarankan Penelitian selanjutnya dapat menambah serta memperluas wilayah dan jumlah sampel.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi pada perusahaan yang berada Di Kabupaten Bulukumba terkait untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terkait dengan stres kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan kinerja karyawan.
3. Penelitian selanjutnya harus melakukan penelitian di waktu yang tepat dalam penyebaran kuesioner.

Daftar Pustaka

- Arzia, G. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumatrasarana Sekar Sakti Cabang Surabaya pada masa pandemi COVID-19. *Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik*, 1(2), 170–180.
- Cahya, A. D., Astuti, R. D., & Palupi, D. (2021). Analisis beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada masa pandemi COVID-19 (Studi kasus pada UMKM kuliner di Yogyakarta). *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 87–93.
- Hardono, I., Nasrul, H. W., & Hartati, Y. (2019). Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 28–43.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO pada masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–90.
- Ibrahim, R. N., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada pengurangan gaji karyawan saat pandemi. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1388–1396.
- Irawan, H., Sugiarto, Y., & Rahardjo, S. T. (2012). *Membangun kepuasan pelanggan melalui pelayanan prima (Studi kasus di SPBU 44.581.05 Wirosari–Grobogan)*. Disertasi Doktorat, Universitas Diponegoro.
- Muslim, M. (2020). Manajemen stres pada masa pandemi COVID-19. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192–201.

- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224–238.
- Nurmalasari, A. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. *Jurnal Pemerintahan Integratif*, 1(3), 102–114.
- Nurriqli, A. N. A. (2021). Pengaruh budaya kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di era pandemi COVID-19 pada PT Patriot Intan Abadi Farm Berlian Kecamatan Bati-Bati. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(1), 136–147.
- Pinki, S. O., Sasongko, T., & Sayekti, R. R. N. S. (2021). *Peran strategi motivasi dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai pada masa pandemi COVID-19 di Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang*. Disertasi Doktoral, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi.
- Prabandari, F., Sumarni, S., & Astuti, D. P. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja bidan pada masa pandemi COVID-19. *Proceeding of the URECOL*, 28–36.
- Purnamawati, A. (2019). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Pusat Angkatan Udara Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta. *Jurnal Optimal*, 16(1), 1–8.
- Rahmawati, D., & Winarningsih, W. (2017). Pengaruh kondisi lingkungan kerja dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Panca Wana Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(7).
- Sari, T. R. (2021). *Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi COVID-19 di Jakarta Utara*. Disertasi Doktoral, Universitas Tarumanagara.
- Setianingrum, R., Hariyati, R. T. S., Pujasari, H., Novieastari, E., & Fitri, D. (2021). Kepuasan kerja perawat pelaksana pada masa pandemi COVID-19 dan variabel yang berhubungan. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(2), 565–577.
- Sjahrudin, H., & Gani, M. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 13(1), 45–58.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan turnover intention. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Majalah Mother and Baby). *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 1–12.