

PENGARUH STRESS KERJA, KOMPETENSI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SENTRAL GLOBAL ENERGI

Anggi Larasati¹, Endang Iryanti²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Email : anggilarasati005@gmail.com, endang.ma@upnjatim.ac.id

ABSTRAK

Kinerja karyawan yang baik dan peranan sumber daya yang unggul dapat berdampak signifikan pada keberhasilan perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh stress kerja, kompetensi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT. Sentral Global Energi sebagai objek penelitian. Dengan diperolehnya hipotesis stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan, kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan sampling jenuh sebagai teknik pengambilan sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi ialah karyawan PT. Sentral Global Energi dengan jumlah sampel 80 karyawan. Metode penelitian yang digunakan untuk melaksanakan penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner secara langsung. Adapun Teknik penilaian dalam penelitian ini menggunakan skala likerti 1-5. Teknik data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program peragkat lunak yaitu Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja belum dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Global Energi, kompetensi kerja dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Global Energi dan motivasi kerja dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Global Energi.

Kata Kunci: Stress Kerja, Kompetensi, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Good employee performance and superior resource role can have a significant impact on a company's success. This research was conducted to analyze the influence of work stress, work competence, and work motivation on employee performance. This research involved all employees of PT. Central Global Energy as a research object. With the hypothesis that job stress has a negative influence on employee performance, work competency has a positive influence on employee performance, while motivation has a positive influence on employee performance.

Article History

Received: Juli 2024
Reviewed: Juli 2024
Published: Juli 2024

Plagirism Checker No 234
Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author
Publish by : Musytari



This work is licensed
under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](#)

By using saturated sampling as a sampling technique. In this research, the population is employees of PT. Sentral Global Energi with a sample size of 80 employees. The research method used to carry out this research is a quantitative research method by distributing questionnaires directly. The assessment technique in this research uses a 1-5 Likert scale. The data technique in this research uses the help of a software program, namely Partial Least Square (PLS).

The results of this research indicate that work stress has not been able to contribute to the performance of PT employees. Sentral Global Energi, work competency can contribute to the performance of PT employees. Sentral Global Energi and work motivation can contribute to the performance of PT employees. Global Energy Center.

Keywords: Job Stress, Competence, Motivation, Employee Performance

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas dari manusia yang berperan aktif dan mengontrol dalam setiap kegiatan, memenuhi kebutuhan karyawan dengan kebutuhan dan peluang perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola karyawannya dengan sangat baik agar karyawan merasa nyaman bekerja di Perusahaan dan hasil kerjanya meningkat. Namun sebaliknya, ketika karyawan merasa tidak nyaman maka menimbulkan stres kerja yang dapat berujung pada depresi. Stress kerja jenis ini menyebabkan kinerja karyawan yang buruk yang merugikan perusahaan. Faktor lain yang menghambat kinerja karyawan adalah tekanan yang dialami karyawan dari faktor perusahaan. Ada beberapa faktor perusahaan dalam perkembangannya yang secara positif dapat menimbulkan stres pada level kerja yaitu konflik, persaingan, beban kerja, situasi kerja, gaya manajemen dan struktur perusahaan.

Kompetensi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Oleh karena itu, semua perusahaan harus memiliki kompetensi kerja yang sesuai untuk menjamin kelangsungan pekerjaan karyawannya dan meningkatkan kinerjanya. Kompetensi juga kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang bisa diterapkan kepada karyawan untuk mencapai suksesnya sebuah tujuan perusahaan dalam prestasi kerja serta mendapatkan kontribusi yang maksimal dari karyawan terhadap perusahaannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni, faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor itu sendiri adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempengaruhi kinerja. Faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan manajer, hubungan antar karyawan, dan lingkungan kerja dimana karyawan bekerja.

PT.Sentral Global Energi adalah importir di Indonesia yang menyediakan detail data perdagangan lengkap dari pihak importir seperti produk, harga, kuantitas, kode HS, pelabuhan, dan pemasok. Data impor dikumpulkan melalui sumber pemerintah, otoritas pelabuhan, dan perusahaan pelayaran. Perusahaan memberikan wawasan lengkap tentang setiap data importir yang dibutuhkan oleh pihak klien.

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan Divisi Marketing Tahun 2023

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Presentase (%)
2020	9.600.000.000	9.104.400.000	95%
2021	10.800.000.000	9.413.608.800	87%
2022	12.000.000.000	11.933.608.800	99%
2023	13.200.000.000	11.093.608.800	84%

Sumber : PT. Sentral Global Energi (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa perkembangan kinerja karyawan PT. Sentral Global Energi selama tahun 2020-2023 menunjukkan bahwa adanya penurunan pada tahun 2021. Pada tahun 2020 presentase pencapaian target sebesar 95%, lalu pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 87%, sedangkan pada tahun 2022 mengalami kenaikan yang cukup pesat sebesar 99%, dan di tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 84%.

Berikut berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan, terdapat 20 karyawan yang memberikan tanggapan mengenai stress kerja terhadap PT. Sentral Global Energi.

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Stress Kerja

No	Indikator	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Tuntutan Tugas	Fasilitas memadai sehingga dapat membuat nyaman dalam bekerja	11	9
2	Tuntutan Peran	Beban kerja yang berlebihan dan terlalu banyak membuat saya menjadi tertekan	14	6
3	Tuntutaan Antar Pribadi	Konflik dengan rekan kerja sering terjadi sehingga sering membuat gelisah dan pekerjaan yang sedang dikerjakan menjadi kurang maksimal	5	15
4	Struktur Organisasi	Banyaknya intruksi dari berbagai sub bagian menjadi gampang kehilangan konsentrasi saat bekerja	16	4
5	Kepemimipinan Organisasi	Merasa cemas dan khawatir jikai tidak mencapai target	17	3

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan data dari hasil pra survei yang dilakukan pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya stress yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan

tugas mereka. Hal ini dapat dilihat bahwa fasilitas yang disediakan perusahaan dianggap kurang memadai, beban kerja yang berlebihan sehingga dapat menyebabkan karyawan merasa cemas terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, beberapa karyawan merasa banyaknya intruksi dari berbagai sub bagian sehingga dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Kompetensi Kerja

No	Indikator	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Pengetahuan	Mengusai ilmu marketing sesuai dengan bidang yang sedang dikerjakan	16	4
2	Pemahaman	Mengusai teori dari pekerjaan yang sedang dikerjakan	15	5
3	Kemampuan	Mampu mengidentifikasi permasalahan yang ada di dalam pekerjaan	5	15
4	Nilai	Selalu mengedepankan kode etik yang ada di perusahaan	8	12
5	Sikap	Memandang pekerjaan yang diberikan sebagai tantangan bukan sebagai beban kerja	9	11

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan data dari hasil pra survei yang dilakukan pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dijalankan, kurangnya sadarnya karyawan terhadap kode etik yang telah diterapkan dan juga kurang mampunya mengidentifikasi permasalahan yang terjadi, selain itu ada beberapa karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang diberikan dijadikan sebagai beban saat bekerja.

Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Motivasi Kerja

No	Indikator	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Fisiologis	Mendapat imbalan dari pekerjaan yang telah dikerjakan	12	8
2	Rasa Aman	Mendapatkan fasilitas yang mendukung pekerjaan	9	11
3	Sosial	Memiliki rekan kerja yang baik supaya dapat saling memotivasi	15	5
4	Penghargaan	Mendapatkan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai	10	10
5	Aktualisasi Diri	Memberikan kesempatan kepada individu untuk mengembangkan potensi yang dimiliki	15	5

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan data dari hasil pra survei, terlihat bahwa motivasi karyawan dalam bekerja masih rendah. Hal ini disebabkan oleh kurangnya fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mendukung pekerja karyawan. Selain itu, ada karyawan yang merasa kurang adanya penghargaan atas prestasi yang telah dicapai pada saat menjalankan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek tersebut untuk meningkatkan motivasi dalam kinerja karyawan.

Motivasi adalah faktor yang mempengaruhi seberapa antusias karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, jika motivasi rendah, kinerja karyawan mungkin menjadi kurang optimal. Adanya faktor-faktor tersebut, penting bagi perusahaan untuk menerapkan strategi manajemen yang efektif untuk mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merujuk pada prestasi kerja individu dalam suatu entitas organisasi. Penilaian kinerja dilakukan dengan membandingkan hasil kerja individu dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini menyoroti adanya penurunan kinerja para karyawan di PT. Sentral Global Energi, yang termanifestasi dalam kesulitan mereka untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian awal yang mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti kurangnya kerjasama antar kolega, penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu, dan kurang mendukungnya lingkungan kerja memiliki peran dalam merosotnya performa karyawan.

Perusahaan dapat memberikan program dukungan kesejahteraan karyawan, melibatkan karyawan dalam diskusi perencanaan tugas yang realistis, dan memastikan adanya waktu istirahat yang memadai untuk mengurangi stres kerja. Memastikan kompetensi kerja yang aman, nyaman, dan inklusif dapat memberikan dukungan kepada karyawan untuk berkinerja lebih baik. Melalui pengelolaan stress kerja, kompetensi kerja yang positif, dan pemberian motivasi yang baik, PT. Sentral Global Energi dapat menciptakan kondisi yang mendukung kinerja optimal karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada keseluruhan hasil dan pencapaian perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

1. **Ni Wayan Sri Pradnyani dan Agoes Ganesha Rahyuda (2022)** melakukan penelitian dengan judul "Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work-Life Balance dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai". Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan pengaruh antara variabel stres kerja, work life- balance, Kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. **Wachid Hasyim dan Isnaini Rokhmatin (2021)** melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Busana Utama Textile (Departemen Sewing)" Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis

pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Busana Utama Textile (Departemen Sewing) Pekalongan.

3. **Khairil Anwar dan Iriani Ismail (2022)** melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Work Overload dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan)”
4. **Rumimpunu dan Ridel Clif Joune (2019)** melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut.” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan stres kerja, terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut.
5. **Dewi E.M.Sormin, Ronatio Afriani Lumban Tobing dan Fenny Krisna Marpaung (2021)** melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh WFH (work from home), stres kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di badan penelitian dan pengembangan Kota Medan selama masa pandemi Covid-19”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh WFH (Work From Home), stres kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan.
6. **Syifananda Putri Fianta, Mei Retno Adiwati dan Endang Iryanti (2021)** melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Selama Pandemi Covid-19 pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Timur”.
7. **Daniel Julius Panjaitan dan Mei Retno Adiwati (2021)** melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Job Insecurity dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Produksi PT. Primago Indonesia.

Landasan Teori

Manajemen Daya Manusi

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menurut Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya melalui pegawai atau anggotanya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah ukuran prestasi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Prestasi kerja pegawai berdampak pada besarnya sumbangan yang diberikan oleh pegawai kepada organisasi. Simbolon dan Oktafien (2021) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hamali (2016), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dan eksternal. Faktor internal lingkungan organisasi Karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi di tempatnya bekerja, dukungan tersebut berupa ketersediaan fasilitas, hubungan dengan rekan kerja, dan atmosfer tempat karyawan bekerja. Selain itu Faktor lingkungan eksternal organisasi Merupakan faktor yang tidak bisa dikendalikan dan berasal dari luar organisasi itu sendiri. Faktor eksternal dapat mempengaruhi kinerja seseorang contohnya meningkatkan inflasi yang dapat menurunkan daya beli seseorang karyawan.

Stres Kerja

Stres adalah sebuah rangsangan yang mengacu pada rasa tegang, rasai takuti, dan rasa gelisa ketika seseorang berhadapan dengan sebuah peluang, kendala, dan tuntutan yang berkaitan dengan visi atau keinginan yang belum tercapai (Robbins & Judge, 2017). Menurut Pandi Fandi (2018:173) stres kerja merupakan suatu proses kompleks, bervariasi dan dinamis dimana stressor, pandangan stres itu sendiri, respon singkat, dampak Kesehatan dan variable-variablenya yang saling berkaitan.

Indikator stres kerja adalah tanda-tanda yang menunjukkan seseorang mengalami stres akibat pekerjaan. Stres kerja dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental, fisik, dan produktivitas seseorang.

Kompetensi Kerja

Menurut Fahmi (2016:46) kompetensi adalah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang memiliki nilai jual dan dapat digunakan dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Kompetensi memiliki kesamaan dengan keterampilan atau kemampuan yang diterapkan sehingga karyawan mampu memiliki kinerja yang maksimal. Kompetensi merupakan kombinasi dari karakteristik, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menjadi dasar bagi pencapaian kinerja yang diinginkan.

Kompetensi kerja adalah tolak ukur yang digunakan untuk menilai kemajuan dan efektivitas program pengembangan kompetensi. Indikator ini membantu organisasi dan individu untuk melacak apakah program pelatihan dan pengembangan mencapai tujuannya dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan, atau dapat dijelaskan sebagai faktor yang mendorong individu untuk mencapai tujuan yang spesifik sesuai dengan keinginan pribadi. Motivasi Kerja menurut Noor dalam (Saripuddin, 2018) menyatakan motivasi kerja adalah suatu keadaan atau faktor yang memotivasi seseorang untuk melaksanakan suatu tugas yang telah diberikan kepadanya dalam bekerja guna memajukan tujuan perusahaan. Ketika motivasi seseorang tinggi, ia akan melaksanakan tugas dengan dedikasi maksimal. Sebaliknya, jika kurangnya motivasi terasa, maka akan minim peluang untuk memperkenalkan inovasi baru yang dapat membantu mencapai tujuan Perusahaan.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta tingkat motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Dalam penelitian ini, mungkin akan ditemukan bahwa tingkat stres yang tinggi dapat berdampak negatif pada berbagai aspek kinerja karyawan, seperti produktivitas yang menurun, kualitas pekerjaan yang menurun, kenaikan absen, dan bahkan potensi penurunan kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pradnyani & Rahyuda (2022) hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasyim & Rokhmatin (2021) hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1: Stress Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki tingkat kompetensi kerja yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Hal ini dapat dilihat dari konsistensi peningkatan kinerja yang teramati seiring dengan peningkatan tingkat kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Rumimpunu, Ridel Clif Joune (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kompetensi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

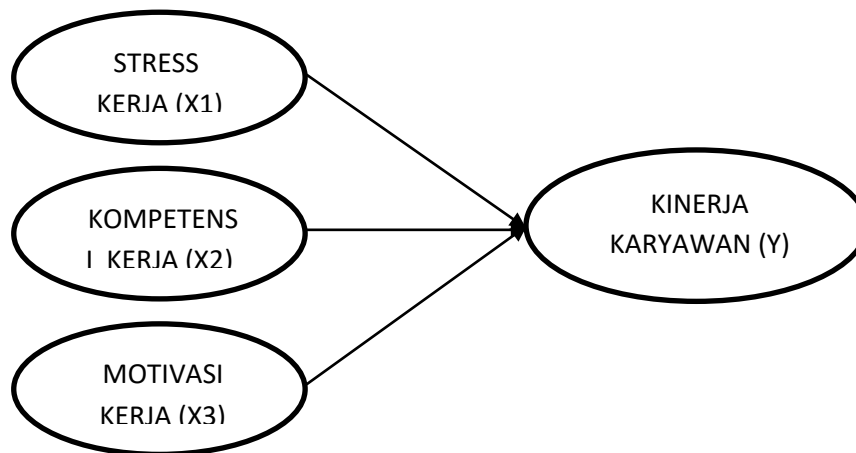
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja mengacu pada keadaan internal yang mendorong individu untuk melakukan tindakan atau usaha tertentu dalam konteks pekerjaan. Ini melibatkan dorongan atau hasrat intrinsik yang timbul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan, mencapai hasil yang positif, atau meraih kepuasan dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Anwar & Ismail (2022) hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka Berpikir



Hipotesis

- H₁: Stressi Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentral Global Energi.
H₂: Kompetensi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentral Global Energi.
H₃: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentral Global Energi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian jenis kuantitatif, karena peneliti ingin mengetahui pengaruh stress kerja, kompetensi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Sentral Global Energi. Penelitian kuantitatif ini dilakukan agar memperoleh data yang berbentuk angka atau nominal yang diolah dengan menggunakan hampir seluruh perangkat analisa matematika dan statistika, salah satu data yaitu dengan menggunakan kuisioner. Penelitian ini menggunakan statement dengan skala 5, skala ini mudah dipakai untuk penelitian yang terfokus pada responden dan obyek. Menurut Sugiyono (2019:88) skala likert dimulai dari sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

Model penelitian ini menggunakan dua variabel yang terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen di dalam penelitian ini terdiri dari Stress Kerja, Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja. Untuk variabel dependen yang nantinya akan dipengaruhi oleh variabel independen ialah Kinerja Karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Sentral Global Energi sebanyak 80 karyawan. Pada penelitian kali ini menggunakan teknik pengambilan sampel teknik sampling jenuh yang di mana penentuan sampel ini menggunakan semua anggota yang memiliki jumlah populasi relatif kecil.

Metode pengumpulan data juga mencakup pengambilan informasi dari situs-situs web yang menyediakan berbagai informasi yang diperlukan dalam penelitian. Sehingga dapat

digunakan untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang menggunakan instrument penelitian berupa kuisioner, peneliti menggunakan skala likert. Dalam penelitian ini rumus yang digunakan adalah rumus *Cronbach Alpha* dengan menggunakan bantuan software smart PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Stress Kerja (X1)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Tata penempatan barang maupun fasilitas diletakkan dengan baik sehingga dapat mempermudah dalam pelaksanaan pekerjaan karena adanya kenyamanan dalam bekerja	0	4	14	35	27	80
		0,00%	5,00%	17,50%	43,80%	33,80%	100%
2	Beban kerja yang berlebihan dan terlalu banyak membuat karyawan menjadi tertekan	1	6	22	38	13	80
		1,30%	7,50%	27,50%	47,50%	16,30%	100%
3	Konflik yang sering terjadi dengan rekan kerja membuat karyawan tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga sering membuat gelisah	1	10	17	34	18	80
		1,30%	12,50%	21,30%	42,50%	22,50%	100%
4	Merasa kehilangan konsentrasi ketika mendengar banyak perbedaan instruksi antar pimpinan sub bagian	1	2	12	36	29	80
		1,30%	2,50%	15,00%	45,00%	36,30%	100%
5	Sering merasa cemas dan khawatir jika laporan	0	1	14	34	31	80

hasil kerja tidak mencapai target yang diharuskan	0,00%	1,30%	17,50%	42,50%	38,80%	100%
---	-------	-------	--------	--------	--------	------

Sumber : Data Kuesioner dioleh, 2024

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diperoleh hasil sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentral Global Energi. Diperkuat dengan hasil *path coefficients* sebesar sebesar -0,142, dan nilai T-statistic sebesar $1,096 < 1,96$ (nilai T-tabel dari $Z \alpha = 0,05$), atau P-Value $0,274 < 0,05$, dengan hasil **Signifikan (negatif)**.

Berdasarkan analisis deskriptif mengenai variabel stress kerja, indikator dengan presentasi paling tinggi yaitu beban kerja yang berlebihan dan terlalu banyak membuat karyawan menjadi tertekan. Kurangnya pengarahan dan bimbingan perusahaan kepada karyawan membuat karyawan tidak maksimal dalam bekerja. Kurang adanya arahan yang baik dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Global Energi. Sebaliknya, perusahaan mampu menyadari bahwa kemampuan manusia terbatas sehingga dapat membuat karyawan mengalami tertekan dan dapat memksimalkan pekerjaan dengan membagi perkelompok agar mudah menyelesaikan tugas atau target yang diinginkan perusahaan.

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 6 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kompetensi Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Memiliki ilmu marketing sesuai dengan bidang yang dikerjakan	0	9	14	31	26	80
		0,00%	11,30%	17,50%	38,80%	32,50%	100%
2	Memahami dan menguasai teori dari pekerjaan yang diberikan	0	6	19	38	17	80
		0,00%	7,50%	23,80%	47,50%	21,30%	100%
3	Memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi permasalahan yang timbul dalam pekerjaan yang dikerjakan	0	9	116	32	23	180
		0,00%	11,30%	20,00%	40,00%	28,70%	100%
4	Dalam bekerja mengedepankan kode etik yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0	3	20	40	17	80
		0,00%	3,80%	25,00%	50,00%	21,30%	100%
5		0	2	11	35	32	80

Memandang pekerjaan yang diberikan sebagai tantangan bukan sebagai beban kerja	0,00%	2,50%	13,80%	43,80%	40,00%	100%
--	-------	-------	--------	--------	--------	------

Sumber : Data Kuesioner dioleh, 2024

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diperoleh hasil sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentral Global Energi. Diperkuat dengan hasil *path coefficient* sebesar 4,12, dan nilai T-statistic sebesar 5,288 > 1,96 (nilai T-tabel dari $Z \alpha = 0,05$), atau P-Value 0,000 < 0,05, dengan hasil **Signifikan (positif)**.

Berdasarkan analisis deskriptif terhadap variabel kompetensi kerja, indikator dengan presentase tertinggi adalah didalam bekerja mengedepankan kode etik yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan selalu mengedepankan kode etik yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar dapat membantu mencapai target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan namun tidak mengurangii kualitas pekerjaan	0	8	9	36	27	80
		0,00%	10,00%	11,30%	45,00%	33,80%	100%
2	Hasil pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan harapan atau keinginan perusahaan	1	4	14	43	18	80
		1,30%	5,00%	17,50%	53,80%	22,50%	100%
3	Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	1	8	14	31	26	80
		1,30%	10,00%	17,50%	38,80%	32,50%	100%
4	Dapat memenuhi target pekerjaan yang telah ditentukan	1	3	8	46	22	80
		1,30%	3,80%	10,00%	57,50%	27,50%	100%
5		2	2	11	36	29	80

	Mampu bekerja dengan cekatan dan tepat	2,50%	2,50%	13,80%	45,00%	36,30%	100%
--	--	-------	-------	--------	--------	--------	------

Sumber : Data Kuesioner dioleh, 2024

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diperoleh hasil sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentral Global Energi. Diperkuat dengan hasil *path coefficient* sebesar -0,310, dan nilai T-statistic sebesar $2,951 > 1,96$ (nilai T-tabel dari $Z \alpha = 0,05$), atau P-Value $0,003 < 0,05$, dengan hasil **Signifikan (positif)**.

Berdasarkan analisis deskriptif terhadap variabel motivasi kerja, indikator dengan presentase tertinggi adalah perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan agar dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan untuk lebih maju. Sebaliknya jika perusahaan kurang memperhatikan karyawan dapat menyebabkan berbagai dampak negatif. Misalnya, karyawan mungkin kurang termotivasi untuk bekerja dengan maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti menggunakan analisis PLS terkait dengan pengaruh Motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Global Energi, dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja belum mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa banyaknya beban yang diberikan kepada karyawan mampu membuat karyawan tertekan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat membuat target belum tercapai dari yang sudah ditentukan.

Kompetensi Kerja mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa didalam pekerjaan karyawan bekerja mengedepankan kode etik yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar dapat membantu mencapai target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Serta motivasi kerja mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Y., & Santosa, E. T. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 10(1).
- Anwar, M., & Ismail, I. (2022). Pengaruh Work Overload Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

- Benny, H., Endang, S. A., Kusdi, R., & Djamhur, H. (2013). The mediation effect of organizational culture and organizational commitment in relationship between transformational leadership to organizational citizenship behavior. . *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(5). 618-626.
- Fianta, S. P., Adiwati, M. R., & Iryanti, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Selama Pandemi Covid-19 Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kinicki, A., & Robert, K. (2005). *Organizational Behavior*. New York: Mc. Graw Hill Inc.
- Manulang, L. A. (2013). *Teori Manajemen Komprehensif Integralistik*. Jakarta: Salambe Empat.
- Panjaitan, D. J., & Adiwati, M. R. (2021). PENGARUH JOB INSECURITY DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PRODUKSI PT. PRIMAGRO INDONESIA. *Jurnal Sosial Ekonomi dan Politik*.
- Pradnyani, N. S., & Rahyuda, A. G. (2022). PERAN STRES KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 3*.
- Rokhmatin, I., & Hasyim, W. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUSANA UTAMA TEXTILE (DEPARTEMEN SEWING). *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*.
- Siswanto, H. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sormin, D. E., Tobing, R. L., & Marpaung, F. K. (2021). Pengaruh WFH (work from home), stres kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di badan penelitian dan pengembangan Kota Medan selama masa pandemi Covid-19. *Jurnal Paradigma Ekonomika Vol.16 No. 4*.
- Subowo, R., & Setiawan, R. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Multi Artistikacithra. *Agora Vol.3 No.1*.
- Suseno, M. N., & Sugiyanto. (2010). Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1). 94-109.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Utaminingsih, A. (2014). Perilaku organisasi kajian teoritik & empirik terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan dan komitmen. Malang: Tim UB Press.
- Verasari, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pada Bank BCA. *Jurnal Psikologi Vol.10 No.1*.

Wibowo, I. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan. e-Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.02, 125-145.

Yukl, G. (2005). Kepemimpinan Dalam Organisasi . Jakarta: Prenhallindo.