

PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUNLIFE FINANCIAL INDONESIA PADA DIVISI TELEMARKETING JAKARTA SELATAN

Abdul Rahman Safiih

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
abdulrahman@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sunlife Financial Indonesia pada divisi telemarketing Jakarta Selatan. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 66 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sunlife Financial Indonesia pada divisi telemarketing Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=21,067+0,698X_1$. (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sunlife Financial Indonesia pada divisi telemarketing Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=11,174+0,831X_2$, dan nilai thitung $4,969 > t_{tabel} 1,997$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. (3) Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sunlife Financial Indonesia pada divisi telemarketing Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y=5,031+0,395X_1+0,528X_2$, nilai korelasi sebesar 0,818, nilai koefisien determinasi sebesar 67%, serta nilai Fhitung $63,863 > F_{tabel} 3,99$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Motivasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era industri 4.0 ini menimbulkan persaingan yang sangat kompetitif dalam dunia usaha. Peran penting teknologi mampu dijadikan sebagai keunggulan kompetitif dan menjadikan sumber daya yang mampu menjadi kekuatan dalam persaingan bisnis global. Melesatnya teknologi di zaman sekarang dapat memudahkan segala operasional perusahaan yang mampu mendorong dan memaksimalkan rencana dan tujuan perusahaan, salah satunya adalah perusahaan asuransi. Perkembangan perusahaan asuransi saat ini dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dan kenyamanan yang sama kepada para nasabahnya, seperti yang nasabah terima pelayanan dalam bertransaksi dengan perusahaan asuransi lainnya. Saat ini nasabah cenderung untuk mencari produk asuransi yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhannya dengan mempelajari profil perusahaan asuransi terlebih dahulu dan kemudahan apa saja yang dimiliki perusahaan asuransi tersebut. Karena saat ini kebutuhan nasabah sangat kompleks dan dinamis.

Persaingan perusahaan dalam hal asuransi saat ini adalah bagaimana membangkitkan kesadaran asuransi masyarakat, pelayanan yang bagus, inovasi produk dan fokus pada produk andalan. Maka dibutuhkan sistem manajemen yang baik. Persaingan perusahaan dalam hal asuransi saat ini adalah bagaimana membangkitkan kesadaran asuransi masyarakat, pelayanan yang bagus, inovasi produk dan fokus pada produk andalan. Maka dibutuhkan sistem manajemen yang baik dan terstruktur. Oleh karena itu untuk menunjang pelaksanaan kegiatan manajemen yang berbasis digitalisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang handal, berkualitas dan berkompeten serta berpengalaman di bidangnya masing masing.

PT.Sunlife Financial Indonesia adalah perusahaan asuransi jiwa yang berdiri sejak tahun 1995 dan berkantor pusat di Mega Kuningan Jakarta Selatan. Perusahaan ini menyediakan berbagai produk proteksi dan pengelolaan kekayaan, yang meliputi asuransi jiwa, asuransi pendidikan, asuransi kesehatan, dan perencanaan hari tua kepada para nasabah dengan berbagai jalur pendistribusian yang berbeda-beda. Salah satunya adalah Telemarketing, yaitu menawarkan produk asuransi tersebut melalui telepon.

Namun dalam pelaksanaan tugas kerja harian memiliki banyak tantangan dalam memasarkan produk asuransi tersebut. Hal ini dipengaruhi oleh kinerja yang belum maksimal disebabkan oleh beberapa faktor yaitu motivasi dan stres kerja. Permasalahan kinerja yang terjadi pada PT.Sunlife Financial Indonesia yaitu terjadi penurunan kinerja karyawan setiap tahunnya yang disebabkan oleh ketidaksesuaian pendebetan rekening nasabah yang berpengaruh ke insentive yang di terima oleh karyawan dengan beban kerja dan target yang terlalu besar. Selain itu juga kurangnya apresiasi atau reward dari rekan kerja dan group leader dan mengenai kenaikan level atau jabatan yang di raih sehingga membuat karyawan merasa kurang di hargai atas kerja kerasnya. Ditambah dengan jam kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan

Dari hasil pra riset tabel 1.1 dan gambar 1.1 dapat diketahui bahwa dalam 3 (tiga) tahun terakhir terjadi penurunan kinerja karyawan PT.Sunlife Financial Indonesia pada divisi telemarketing. Dari tahun 2019 dengan total rata-rata pencapaian kerja di 89% lalu turun menjadi 83% di tahun 2020 dan mengalami penurunan kembali pada tahun 2021 menjadi 79%. Hal ini tentunya akan berpengaruh juga terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kualitas Kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pencapaian hasil kinerja setelah penjualan (after sales), yang mana setiap penjualan akan di periksa kembali apakah sudah sesuai dengan prosedur yang ada atau tidak atau biasa disebut Kontrol Kualitas (Quality Control).

Menurunnya kinerja karyawan pada PT.Sunlife Financial Indonesia disebabkan oleh banyak hal, salah satu faktornya adalah kurangnya motivasi. Hal tersebut sangat mempengaruhi perfoma dan pencapaian kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Motivasi bisa berupa pujian, celaan, hukuman, teguran, dan hadiah. Di dalam lingkup pekerjaan, kita sering mendengar istilah promosi jabatan. Hal itu, merupakan bentuk dorongan yang dapat meningkatkan motivasi seorang karyawan. Karena seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan memperoleh hasil kerja yang optimal, sehingga suatu pekerjaan akan terselesaikan dengan baik. Dengan memberikan penghargaan pada mereka yang berprestasi menunjukkan bahwa sebagai perusahaan sudah peduli dan memberikan penghargaan atas apa yang telah mereka dedikasikan untuk perusahaan kita. Jadi bila ada satu karyawan yang mendapat reward, maka teman-teman yang lain pun akan turut termotivasi untuk mendapatkan hal yang sama. Permasalahan yang terjadi di perusahaan ini adalah kurangnya promosi kenaikan level karyawan biasa dikenal dengan promosi jabatan. Namun sayangnya hal tersebut tidak terjadi di divisi telemarketing PT.Sunlife Financial Indonesia.

Permasalahan stres kerja diantaranya telemarketing sering sekali mengeluh ke sesama rekan kerjanya terkait target yang tinggi sehingga membuat frustrasi para telemarketing. Penyebab lainnya juga kekhawatiran akan pendebatan rekening nasabah kurang bagus yang akan

berkaitan dengan insentive telemarketing. Berikut ini dapat kita lihat data hasil kinerja karyawan PT.Sunlife Financial Indonesia divisi telemarketing tahun 2019 sampai dengan 2021 :

Berdasarkan tabel 1.3 dan tabel 1.4 dapat di lihat kondisi stres kerja karyawan yang berpengaruh terhadap persentase pencapaian target, Dari tahun 2019 dengan total pencapaian Rp 12.551.124.444 persentase 82% turun menjadi Rp 11.145.144.381 persentase 75% di tahun 2020 dan mengalami penurunan kembali pada tahun 2021 yaitu Rp 10.595.038.984 persentasi 68%. Menurunnya persentase ini disebabkan adanya target yang cukup besar dari perusahaan yang harus dicapai, waktu kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan dan tuntutan dari perusahaan membuat karyawan menjadi frustrasi dan tertekan dengan pekerjaannya. Jika permasalahan stres kerja dibiarkan secara terus menerus maka akan berdampak pada perilaku pekerja dalam mengontrol emosi yang berkaitan dengan kualitas kerja, menurunnya penjualan polis dan loyalitas terhadap perusahaan. Hal ini ditegaskan dengan teori menurut Menurut Handoko (2017: 200) “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya”. Maka dari itu penulis memberikan batasan permasalahan motivasi terkait beban kerja, tuntutan ketepatan waktu, frustrasi dan kekhawatiran finansial.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengungkapkan permasalahan yang di teliti. Dalam penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Sunlife Finansial Indonesia pada Divisi Telemarketing Jakarta Selatan. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas. Menurut Sugiyono (2017:7) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu”.

Metode Penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dikembangkan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. (Sugiyono, 2012:2).

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, menurut Sugiyono (2017:44) yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Dengan menggunakan metode survei untuk melakukan penelitian, penulis dapat memperoleh fakta dari fenomena yang timbul dan mencari keterangan secara faktual. Operasional variabel penelitian metode survei menggunakan pertanyaan atau pernyataan terstruktur dan sistematis yang sama kepada kelompok tertentu secara tertutup sesuai dengan sasaran penelitian sehingga data yang diperoleh dari responden akan dicatat, diolah, dan dianalisis. Langkah untuk melakukan metode survei diawali dengan mengumpulkan data, mengklasifikasikan data, menganalisis data dan kemudian membuat kesimpulan dan menyusun laporan dari rangkaian penelitian yang telah dilakukan.

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu- individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Menurut Sujarweni (2016:26) “Populasi ialah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Kita dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan”.

Sedangkan menurut Menurut Sugiyono (2016:08) “Populasi adalah wilayah

generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Pendapat diatas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi objek penelitian. Populasi yang akan digunakan bahan penelitian tersebut adalah karyawan PT.Sunlife Financial Indonesia pada divisi telemarketing yang berjumlah 66 orang

Menurut Sugiyono (2016:81) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Untuk mendapatkan informasi yang merupakan data primer yang akan diolah, maka penulis melakukan penyebaran angket kepada para karyawan PT.Sunlife Financial Indonesia divisi telemarketing.

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT.Sunlife Financial Indonesia pada divisi telemarketing yang berjumlah 66 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan total sampling, dimana seluruh populasi akan dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2016). Jadi, sampel penelitian untuk dalam penelitian ini adalah 66 karyawan atau diambil dari semua jumlah populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Sun Life Financial berdiri pada tahun 1871 di Toronto, Canada, sebagai salah satu perusahaan Asuransi Jiwa terkemuka di Canada. Sun Life Financial berkantor pusat di Toronto, Canada. Sun Life Financial merupakan salah satu perusahaan asuransi yang terbesar di Canada (Asset Under Management). Sun Life Financial bergerak di bidang Asuransi Jiwa dan Wealth Management (Pengelolaan asset/ kekayaan). Sun Life Financial berada di 4 benua yaitu Asia, Amerika, Eropa, dan Australia. Sun Life Financial merupakan perusahaan yang sangat besar dan dinamis, yang tersebar di 17 negara, dan memiliki lebih dari 300 cabang serta lebih dari 8 juta orang nasabah di seluruh dunia. Sun Life Financial adalah organisasi penyedia layanan jasa keuangan internasional terkemuka yang berpusat di Toronto, Canada yang menyediakan berbagai macam produk jasa keuangan dan proteksi untuk nasabah individu dan korporasi.

Total asset under management CD Sun Life Financial per 31 Desember 2001 sebesar \$ 352 Milyar. Sun Life Financial mendapat nilai AA+ (Sangat Kuat/*Very Strong*) dari Standard & *Poor's* dalam bidang *Financial Strength* (Kekuatan Financial). Sun Life Financial juga mendapat penilaian AAA (Sangat Baik/*Excellent*) dari Duff & Phelps dalam bidang *Claims Paying Ability* (Kemampuan Pembayaran Klaim). Selain itu, Sun Life Financial juga mendapat penilaian A++ (Sangat Baik/*Superior*) dari A. M Best dalam bidang *Financial Strength* (Kekuatan Financial). Pada Tahun 2000, *Sun Life Assurance Company of Canada* masuk ke Bursa Saham Toronto (TSX), New York (NYSE), London, dan Filipina (PSE) dengan kode saham SLF. Sun Life Finansial termasuk sebagai perusahaan Global FTSE4Good Index sejak pertama kali diluncurkan pada tahun 2001. Global FTSE4Good Index merupakan daftar perusahaan-perusahaan yang menjalankan program tanggung-jawab sosial dengan baik. Jaringan operasional internasional dari Sun Life Financial diantaranya yaitu Kanada, Amerika Serikat, Inggris, Irlandia, Hong Kong, Filipina, Jepang, Indonesia, India, Cina, dan Bermuda. Sun Life Financial berpengalaman lebih dari 100 tahun di pasar Asia. Langkah Sun Life Financial di Hong Kong dimulai pada tahun 1892, kemudian dilanjutkan di Filipina pada tahun 1895

Sun Life Financial merupakan suatu perusahaan penyedia layanan jasa keuangan internasional terkemuka yang telah membangun kekuatan selama lebih dari 140 tahun. Sun Life Financial telah memahami bahwa sejak awal perjalanan panjang yang penuh dengan pelajaran berharga. Setelah sekian lama, komitmen Sun Life Financial kepada nasabah tidak pernah berubah. Sun Life Financial ingin memberikan rasa aman dan tenang kepada

nasabah untuk mencapai kesejahteraan dengan keamanan finansial. Hal ini lah yang mendasari setiap langkah Sun Life Financial.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

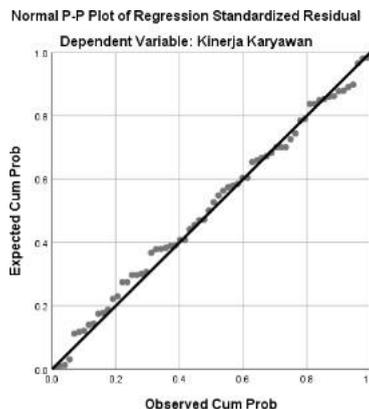
Berdasarkan hasil uji K-S dapat dilihat melalui perhitungan nilai signifikan probabilitas > 0,05, maka data akan terdistribusi normal dan hipotesis nol dapat diterima. Hasil uji Kolmogorov-Smirno test :

Tabel 1. Hasil Uji Metode Kolmogrov-Smirno Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^a , b	Mean	0
	Std. Deviation	1.98372273
Most Extreme Differences	Absolute	0.062
	Positive	0.053
	Negative	-0.062
Test Statistic		0.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah penulis 2022

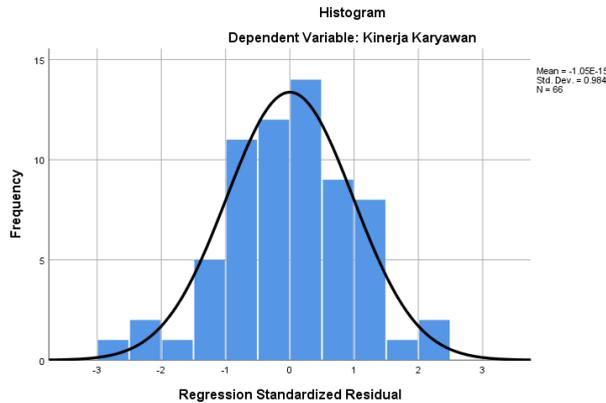
Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa data residual nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Karena signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.



Sumber : Data diolah penulis 2022

Gambar 2. Uji P-P Plot Multi Normalitas

Dari gambar di atas diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal.



Sumber : Data diolah penulis 2022

Gambar 3. Hasil Uji Pengujian Histogram

Berdasarkan gambar 4.3 hasil pengujian grafik histogram menunjukkan bahwa data yang diteliti memberikan pola lonceng terbalik sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Apabila masing-masing variabel dependen tidak ada korelasi yang cukup rendah (umunya dibawah 0,90), maka hal ini menjadi indikasi tidak adanya multikolinieritas. Nilai *cutoff* yang umum digunakan untuk menunjukkan tidak adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance > 0,10 atau sama dengan VIF < 10 (Ghozali, 2013:105-106). Berikut ini adalah hasil dari uji multikolinieritas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	0.559	1.787
	Stres Kerja	0.559	1.787

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis 2022

Berdasarkan hasil tabel di atas, bahwa pada variabel motivasi dan stres kerja, masing-masing variabel memiliki nilai toleransi yaitu 0,559 dimana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yaitu 1,787 lebih kecil dari 10. Maka dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel motivasi dan stres kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

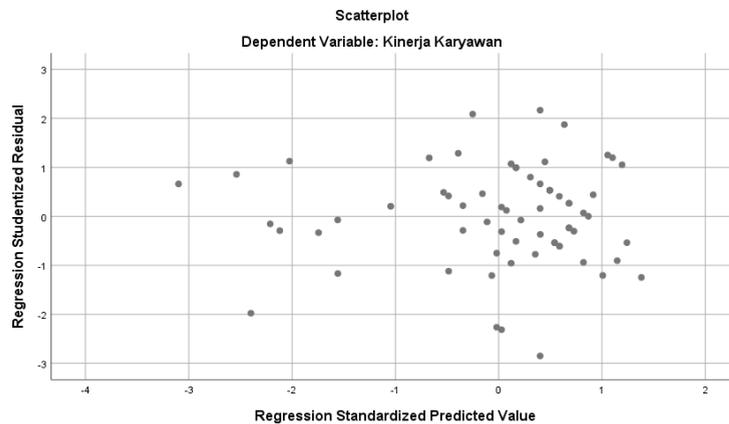
Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Sig.
1	(Constant)	0.831
	Motivasi	0.890
	Stres Kerja	0.779

Sumber : Data diolah penulis 2022

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Uji Glejser pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel AbsRes berperan sebagai variabel dependen. Dapat diketahui juga nilai signifikansi (sig.) untuk

variabel Motivasi (X1) adalah 0,890. Sementara, nilai signifikansi (Sig.) dari variabel Stres Kerja (X2) adalah 0,779. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kedua variabel diatas lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Penyajian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara lain prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) adapun hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Sumber : Data diolah penulis 2022

Gambar 4. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Analisis Kuantitatif

1. Analisis Linier Sederhana

Tabel 4. Hasil Output Regresi Linear Sederhana X1 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	21.067	5.598			3.763	.000
Motivasi	.698	.081	.735		8.671	.000

Sumber : Data diolah penulis 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 21,067 + 0,698X1$$

Keterangan :

X1 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai X1 = 0 akan diperoleh Y = 21,067

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 21,067 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi kerja X1 bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap

bernilai 21,067

Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,698 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan motivasi kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,698.

Tabel 5. Hasil Output Regresi Linear Sederhana X2 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.174	6.305		1.772	.081
Stres Kerja	.831	.090	.757	9.267	.000

Sumber : Data diolah penulis 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 11,174 + 0,831 X_2$$

Keterangan:

X₂ = Stres Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai X₂ = 0 akan diperoleh Y = 11,174

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 11,174 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat stres kerja X₂ bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja (Y) akan tetap bernilai 11,174. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,831 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan stres kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,831.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.031	5.769		0.872	0.387
	Motivasi	0.395	0.092	0.416	4.294	0.000
	Stres Kerja	0.528	0.106	0.481	4.969	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis 2022

Berdasarkan tabel diatas di kolom *Unstandardized Coefficient* dapat dibuat fungsi persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,031 + 0,395 X_1 + 0,528 X_2$$

Penjelasan:

- Konstanta a = 5,031. Artinya jika motivasi dan stres kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya positif sebesar 5,031.
- Koefisien b₁ = 0,395. Artinya adalah jika variabel motivasi dan stres kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan nilainya akan meningkat sebesar 395 satuan.
- Koefisien b₂ = 0,528. Artinya yaitu jika variabel motivasi dan stres kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan nilainya akan meningkat sebesar 528 satuan.

3. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 a	0.67	0.659	2.015

Sumber : Data diolah penulis 2022

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,818. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,80 – 0,99 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat kuat.

4. Koefisien Determinasi

Uji R² menurut Ghozali (2013:97) menyatakan bahwa pada intinya Uji R² ini mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil koefisien determinasi:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 a	0.67	0.659	2.015

Sumber : Data diolah penulis 2022

Berdasarkan hasil output SPSS model summary besarnya adjusted R² adalah sebesar 0,67 atau sebesar 67%. Dari nilai ini dapat diartikan bahwa variabel Motivasi dan Stres Kerja mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 67%. Sedangkan sisanya (100%-67% = 33 %) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja, gaya kepemimpinan, dan lain-lain.

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis T

Selanjutnya adalah uji statistik t menurut Ghozali (2013:98) dijelaskan bahwa pada uji tersebut menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen/penjelas secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig
1	(Constant)	0.872	.387
	Motivasi(X1)	4.294	0.00
	Stres Kerja(X2)	4.969	0.00

Sumber : Data diolah penulis 2022

Berdasarkan tabel hasil uji t tersebut, peneliti mendapatkan hasil nilai t hitung dari masing-masing dari variabel motivasi (X1), stres kerja (X2), dan Kinerja Karyawan(Y) adalah:

- a. Nilai signifikan dari variabel Motivasi (X1) yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya adalah adanya pengaruh positif signifikan antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Nilai signifikan dari variabel Stres Kerja (X2) adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya adanya pengaruh positif signifikan antara Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel motivasi memiliki nilai thitung sebesar 4,294 dan nilai signifikansi 0,000 serta nilai ttabel adalah 1,99773. Nilai ttabel didapat dari rumus $df = n - k - 1$ yaitu $(66 - 2 - 1 = 63)$ sehingga diperoleh nilai ttabel 1,99773. Karena nilai thitung $>$ ttabel $(4,294 > 1,99773)$ dan nilai signifikansi $<$ 0,05 $(0,000 < 0,05)$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai thitung variabel stres kerja adalah sebesar 4,969 dan nilai signifikansi adalah 0,000 serta nilai ttabel adalah 1,99773. Nilai ttabel didapat dari rumus $df = n - k - 1$ $(66 - 2 - 1 = 63)$ sehingga diperoleh nilai 1,99773. Karena nilai thitung $>$ ttabel $(4,969 > 1,99773)$ dan nilai signifikansi $<$ 0,05 $(0,000 < 0,05)$ maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis (Uji F)

Uji F menurut Ghozali (2013:98) adalah pengujian F simultan menunjukkan apakah semua variabel independen atau beban yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang terikat.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	63.863	.000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber : Data diolah penulis 2022

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat nilai Fhitung sebesar 63,863 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai Ftabel pada tingkat kepercayaan 5% dengan $df1 = 2$ dan $df2 = 64$, maka didapatkan Ftabel

$= 3.99$. Karena Fhitung $>$ Ftabel $(63,863 > 3,99)$ dan nilai signifikansi $<$ 0,05 $(0,000 < 0,05)$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Stres Kerja (X2) bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Motivasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT.Sunlife Financial Indonesia divisi Telemarketing. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji t memiliki nilai thitung 4,294 dan nilai table distribusi 5% 1,99773, maka thitung $4,294 >$ ttabel 1,99773 dengan taraf sig. $<$ 0,05 yaitu 0,000. Artinya motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT.Sunlife Financial Indonesia divisi Telemarketing. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji t memiliki nilai thitung 4,969 dan nilai distribusi 5% 1,99773, maka thitung $4,969 >$ ttabel 1,99773 dengan taraf sig. $<$ 0,05 yaitu 0,000. Artinya stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dan stres kerja secara simultan/bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sunlife Financial Indonesia divisi Telemarketing. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis secara simultan Uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ 63,863 > 3,10 dan nilai signifikansi $< 0,05$ $0,000 < 0,05$.

Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sunlife Financial Indonesia pada divisi telemarketing Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 5,031 + 0,395X_1 + 0,528X_2$, nilai korelasi sebesar 0,818, nilai koefisien determinasi sebesar 67%, serta nilai F_{hitung} 63,863 > F_{tabel} 3,99 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

REFERENSI

- Anwar, P. A., & Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan 2. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, & Anwar, P. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Puspitasari, A., Adjie, S., & Chamidah, S. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 23.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Siagian. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, J. A., & Wankey, C. (2013). *Manajemen edisi keempat jilid lima*. Jakarta. Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: IPWI.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi 5, Cetakan 10. Jakarta: Rajawali Pers.