

Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai : *literature review*

Desheila Andarini^{1,*}, Rini Anggraini², Haerawati Idris³, Silvi Aulia Rahmah⁴

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sriwijaya, Ogan Ilir, Sumatera Selatan

⁴silviauliar.20@gmail.com

* corresponding author

INFO ARTIKEL

Article history

Received : 20 Mei 2024

Revised : 23 Juli 2024

Accepted : 25 Agustus 2024

Keywords

Pekerja

Stress kerja

Motivasi kerja

Kinerja pekerja

ABSTRAK

Tantangan yang dihadapi perusahaan di bidang sumberdaya manusia adalah mencari cara untuk memitigasi dampak stres kerja sehingga meningkatkan motivasi kerja dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk fokus pada karyawannya, memastikan kenyamanan dan kesejahteraan mereka, karena hal ini secara langsung mempengaruhi kinerja mereka. Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penulisan artikel ini menggunakan metode *literature review* dari beberapa jurnal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai serta motivasi kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal lain yang dapat disimpulkan adalah stres memiliki dampak positif dan negatif. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor produksi yang sangat diperlukan dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Riyanto, Endri and Herlisha, 2021). Sangat penting bagi setiap perusahaan untuk menumbuhkan kinerja karyawan yang luar biasa untuk mendorong pertumbuhan organisasi. Konsekuensinya, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk menumbuhkan dan meningkatkan kinerja dalam lingkungan operasionalnya. Perusahaan sebaiknya memprioritaskan kinerja karyawan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk fokus pada karyawannya, memastikan kenyamanan dan kesejahteraan mereka, karena hal ini secara langsung mempengaruhi kinerja mereka (Nisar and Rasheed, 2020).

Kinerja berasal dari konsep Prestasi Kerja atau Kinerja Aktual, yang mengacu pada pencapaian nyata yang dicapai oleh seorang individu (Paais and Pattiruhu, 2020). Sebagaimana dinyatakan oleh Mangkunegara (2011), kinerja menunjukkan hasil dari upaya seorang karyawan, yang mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan sambil memenuhi tanggung jawab yang diberikan (Atatsi, Stoffers and Kil, 2019).

Salah satu tantangan yang dihadapi perusahaan di bidang sumber daya manusia adalah mencari cara untuk memitigasi dampak stres kerja sehingga meningkatkan motivasi kerja dan pada akhirnya mencapai tujuan organisasi (Khuong and Linh, 2020). Pendekatan yang layak untuk mempertahankan motivasi karyawan dalam perusahaan melibatkan penanganan secara aktif tingkat stres kerja yang dialami karyawan (Deng *et al.*, 2019). Anoraga (2006:39) berpendapat bahwa stres berasal dari ketidaksesuaian antara keinginan seseorang dan kemampuan untuk mencapainya, sehingga berdampak signifikan terhadap kesejahteraan seseorang. Karena setiap karyawan memiliki ambang batas stres yang unik, produktivitas kerja mungkin menurun ketika tingkat stres tinggi. Untuk memitigasi hal ini, sangat penting untuk memotivasi karyawan dan mencegah stres berkepanjangan (Bischoff *et al.*, 2019).

Motivasi dalam bekerja seringkali dikaitkan dengan kinerja karyawan. Menurut Siagian (2009), motivasi berfungsi sebagai dorongan bagi individu untuk memberikan kontribusi yang berarti terhadap keberhasilan organisasinya (Iis *et al.*, 2022). Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, hal ini dapat memberikan keuntungan yang besar bagi perusahaan. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat berdampak negatif terhadap

produktivitas karyawan (Arif, Zainudin and Hamid, 2019). Oleh karena itu, motivasi kerja yang tinggi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang sangat penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian literatur dengan data yang dikumpulkan secara kolektif. Sumbernya berupa artikel literatur yang diperoleh di *google scholar*. Data yang digunakan berasal dari jurnal penelitian yang memuat literatur hubungan stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Proses pengumpulan jurnal dilakukan dengan mencari sumber literatur berdasarkan kriteria yang ditentukan. Kriterianya adalah: jurnal terbitan 5 tahun terakhir, jurnal dalam dan luar negeri, dan artikel lengkap. Sampel penelitian diperoleh melalui kata kunci seperti stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Isi artikel dianalisis menurut topik baik dari segi tujuan, topik, metode penelitian, hasil dan temuan data. Lima artikel dianalisis sebagai hasil dari 25 artikel lainnya (sepuluh jurnal nasional dan 15 jurnal internasional).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari lima artikel yang dianalisis dari total 25 jurnal lainnya terdapat dua penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif, satu jurnal menggunakan metode deskriptif kuantitatif, serta menggunakan metode regresi linier. Hasil yang didapat dari lima jurnal yang dianalisis ini ialah stress kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja, stress kerja mempengaruhi kinerja pegawai dalam artian semakin banyak stress meningkatkan semakin mempengaruhi kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dalam artian semakin baik motivasi semakin baik kinerja karyawan. Motivasi merupakan hal yang paling utama variabel yang dominan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1. Temuan Studi Literatur

No.	Nama Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil dan Temuan Data
1.	Ayuk Widya Nanda & Agus Sugianto (Sugiarto and Nanda, 2020)	Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stres

kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

-
- | | | | | |
|----|--|---|--|---|
| 2. | Uswatun Chasanah & Lidia Maulida (Almaida and Purnomo, 2021) | Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smart Lab Indonesia Tangerang | Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, serta uji hipotesis melalui uji T serta Uji F. | Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. |
| 3. | Lindu Prabowo, Anwar Sanusi, dan Tanto Sumarsono (Prabowo, Sanusi and Sumarsono, 2018) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | Desain penelitian kausalitas untuk mengukur kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. | <p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa</p> <p>1). Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena budaya lingkungan kerja sudah mapan</p> <p>2). Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin baik motivasi semakin baik kinerja karyawan,</p> <p>3). Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin banyak stres meningkatkan semakin meningkatkan</p> |
-

				kinerja karyawan, 4). Motivasi adalah variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, sehingga motivasi harus dipertimbangkan dengan baik oleh pemimpin.
4.	Hendri Sembiring (Sembiring, 2020)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif.	Secara serempak motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan
5.	Nila Hotiana & Febriansyah (Hotiana, 2018)	Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Survei terhadap 40 Bagian Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei terhadap 40 karyawan.	Motivasi merupakan hal yang paling utama variabel yang dominan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti dapat meningkatkan kinerja karyawan dilihat dari cara lembaga memberikan motivasi kepada karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dari lima jurnal tersebut didapat bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja serta mempengaruhi kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Putra Libbaskara and Tri Kurniawati, 2022). Dari hasil ini diketahui ada pengaruh negatif stres kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pada stress kerja yang rendah, maka kinerja karyawan akan meningkat, tetapi jika stress kerja yang meningkat, maka kinerja karyawan akan menurun (Oktaviani *et al.*, 2021). Semakin kuat stres kerja pada karyawan, maka akan memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. Stres yang ditimbulkan dapat berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Seperti yang diungkapkan Sasono (2004:5) stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang drastis (Idrus, Nur and Sari, 2022).

Namun juga terdapat penelitian yang beranggapan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dalam artian bahwa stres mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja, yang berarti apabila stres meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat (Destianti *et al.*, 2021).

Variabel berikutnya yakni motivasi. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Zainal (2014:607) yang mengartikan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Hassan *et al.*, 2020). Pencapaian tujuan tersebut dapat berupa uang, keselamatan, penghargaan dan lain-lain. Tujuan pencapaian bila berhasil dicapai akan meningkatkan kinerja seorang karyawan. Oleh sebab itu motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Kuswati, 2020).

Motivasi menjadi bahan pertimbangan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat, jika pimpinan mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi karyawan untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan perusahaan (Andreas, 2022). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Lucky Wulan Analisa (2011), Doni Bachtiar (2012) dan Dody Kristiawan (2009) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Siskayanti and Sanica, 2022).

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja ditemukan hasil pengaruh secara tidak langsung antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel motivasi kerja (Aryanta, Sitiari and Yasa, 2019). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung atau pengaruh tidak langsung lebih besar dibanding pengaruh langsung. Maka artinya motivasi kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Falah and Ayuningtias, 2020). Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara tidak langsung berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Motivasi kerja dapat menurunkan pengaruh stres kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Sukiyah *et al.*, 2021).

Kesimpulan

1. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang drastis.
3. Dalam hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga pimpinan perlu memperhatikan, menjaga dan meningkatkan motivasi pegawai. Motivasi yang tercipta baik dari

pimpinan maupun individu itu sendiri berbeda-beda, akan tetapi motivasi yang baik harus diciptakan oleh pimpinan sehingga pegawai merasakan semangat dalam bekerja dan menunjang pekerjaan mereka menjadi lebih baik.

4. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Secara garis besar stress kerja dan motivasi kerja mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, stress kerja dominan berpengaruh negatif terhadap kinerja pekerja sedangkan motivasi kerja dominan berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja.

BIBLIOGRAFI

- Almaida, A. and Purnomo, S. (2021) 'Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smart Lab Indonesia Tangerang', *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 2(1), pp. 19–32.
- Andreas, D. (2022) 'Employee Performance: The Effect Of Motivation And Job Satisfaction', *Produktif: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 1(1), pp. 28–35.
- Arif, S., Zainudin, H.K. and Hamid, A. (2019) 'Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City', *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 2(4), pp. 239–254.
- Aryanta, I.K., Sitiari, N.W. and Yasa, P.N.S. (2019) 'Influence of Motivation on Job Stress, Job Satisfaction and Job Performance at Alam Puri Villa Art Museum and Resort Denpasar', *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha*, 6(2), pp. 113–120.
- Atatsi, E.A., Stoffers, J. and Kil, A. (2019) 'Factors affecting employee performance: a systematic literature review', *Journal of Advances in Management Research*, 16(3), pp. 329–351.
- Bischoff, L.L. *et al.* (2019) 'The effect of physical activity interventions on occupational stress for health personnel: A systematic review', *International journal of nursing studies*, 97, pp. 94–104.
- Deng, J. *et al.* (2019) 'How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study', *Environmental health and preventive medicine*, 24(1), pp. 1–11.
- Destianti, V. *et al.* (2021) 'The Effect of Job Stress and Job Motivation Toward Employee Performance in Department of Tourism and Culture Bandung', *IEOM Society*

International, pp. 5714–5723.

- Falah, A.M. and Ayuningtias, H.G. (2020) ‘Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz’, *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), pp. 990–1001. Available at: <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.417>.
- Hassan, M. *et al.* (2020) ‘Impact of job satisfaction, job stress and motivation on job performance: a case from private universities of karachi’, *Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter)*, 9(2), pp. 76–86.
- Hotiana, N. (2018) ‘Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI)’, 3, pp. 27–36.
- Idrus, I., Nur, M. and Sari, W.P. (2022) ‘The Effect of Work Stress and Work Motivation on Employee Performance’, in *Book Of Abstract International Conference On Halal, Policy, Culture And Sustainability Issues*, p. 7.
- Iis, E.Y. *et al.* (2022) ‘The Effect of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh’, *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), pp. 227–236.
- Khuong, M. and Linh, U. (2020) ‘Influence of work-related stress on employee motivation, job satisfaction and employee loyalty in hospitality industry’, *Management Science Letters*, 10(14), pp. 3279–3290.
- Kuswati, Y. (2020) ‘The effect of motivation on employee performance’, *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), pp. 995–1002.
- Nisar, S.K. and Rasheed, M.I. (2020) ‘Stress and performance: Investigating relationship between occupational stress, career satisfaction, and job performance of police employees’, *Journal of Public Affairs*, 20(1), p. e1986.
- Oktaviani, D.N. *et al.* (2021) ‘Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan Tinjauan Pustaka Kinerja Karyawan’, *Jurnal Psikologi Wijaya*, 2(1), pp. 20–28.

- Paais, M. and Pattiruhu, J.R. (2020) 'Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance', *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), pp. 577–588.
- Prabowo, L., Sanusi, A. and Sumarsono, T. (2018) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), pp. 24–31.
- Putra Libbaskara, W. and Tri Kurniawati, D. (2022) 'Penulis Korespondensi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 1(1), pp. 97–109. Available at: <http://dx.doi.org/10.21776/jki.2022.01.1.11>.
- Riyanto, S., Endri, E. and Herlisha, N. (2021) 'Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement', *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), p. 162.
- Sembiring, H. (2020) 'Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan', *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 13(1), pp. 10–23. Available at: <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>.
- Siskayanti, N.K. and Sanica, I.G. (2022) 'Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work From Home', *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(1), pp. 92–108. Available at: <https://doi.org/10.17509/jpm.v7i1.43723>.
- Sugiarto, A. and Nanda, A.W. (2020) 'Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan', *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(2), p. 276. Available at: <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>.
- Sukiyah, N.D.A. et al. (2021) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono', *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), pp. 99–108. Available at: <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>.