

Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Desain Pekerjaan, dan Divisi terhadap Kinerja Karyawan PT Lingkar Organik Indonesia

Ade Sunarsih^{1*}, Siti Hamidah¹, Antik Suprihanti¹

¹ Program Studi Agribisnis Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta
Jl. SWK 104 (Lingkar Utara) Condong Catur Yogyakarta Indonesia 55283

* Penulis Korespondensi: adesunarsih412@gmail.com

Abstract

The research aims to: (1) know the level of motivation, job stress, job design and employee performance at PT Lingkar Organik Indonesia, (2) analyze the effect of motivation on employee performance, (3) analyze the effect of job stress to employee performance, (4) analyze the effect of job design on employee performance (5) find out the differences between the performance of the procurement division and other divisions. The research method used a descriptive method with a quantitative approach. The implementation method used case study method. The census method with 40 employees and 1 of Human Resources Development are taken as respondents. The data used primary data and secondary data. The data analysis method used descriptive analysis and multiple linear regression analysis with dummy variable. The results showed that: (1) The level of motivation, job stress, job design, and employee performance had high categorized (2) Motivation has a negative effect on employee performance. (3) Job stress has a negative effect on employee performance. (4) Job design has a positive effect on employee performance. (5) The performance of the procurement division and other divisions does not differ significantly.

Keywords: *division, employee performance, job design, job stress, motivation*

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk: (1) mengetahui tingkat motivasi, stres kerja, desain pekerjaan dan kinerja karyawan di PT Lingkar Organik Indonesia, (2) menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, (3) menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, (4) menganalisis pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan, dan (5) mengetahui perbedaan kinerja divisi pengadaan dan divisi lainnya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode pelaksanaan yang digunakan adalah metode studi kasus. Cara pengambilan sampel yaitu metode sensus dengan jumlah responden 40 karyawan dan 1 orang manajer Human Resources Development. Data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan variabel dummy. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi, stres kerja, desain pekerjaan, dan kinerja karyawan termasuk kategori tinggi (2) Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. (3) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. (4) Desain pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (5) Kinerja dari divisi pengadaan dan divisi lainnya tidak berbeda nyata.

Kata kunci: *desain pekerjaan, divisi, kinerja karyawan, motivasi, stres kerja*

1. Pendahuluan

Karyawan merupakan tenaga kerja yang bekerja pada suatu perusahaan untuk mendapatkan upah. Karyawan memegang peranan penting dalam seluruh kegiatan operasional yang ada dalam perusahaan, sehingga tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi bisnis sangat ditentukan kinerja karyawan yang baik dan mampu untuk diandalkan (Fidiyah *et. al.*, 2015). Manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan fungsinya akan mendistribusikan karyawan ke berbagai bidang dalam organisasi sesuai kebutuhannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan secara kualitas maupun kuantitas dengan tanggungjawab

yang diberikan kepadanya dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2011). Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan, sikap karyawan dan dapat tidaknya karyawan diandalkan dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja karyawan yang baik selalu memberikan kontribusi yang positif (Julvia, 2016). Seseorang termotivasi bekerja karena memiliki motif, harapan, dan juga menginginkan insentif atas tugas yang telah dilakukannya. Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif (Gardjito *et. al.*, 2014). Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur (Rivai *et. al.*, 2013 dalam Amalia dan Fakhri, 2016). Stres pekerjaan diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan yang diberikan kepada karyawan (Wartono, 2017). Stres kerja dapat muncul saat karyawan menghadapi beban kerja yang berlebihan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, konflik yang terjadi di perusahaan, komunikasi yang kurang, sikap pemimpin dan otoritas dalam bekerja. Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan kerja setiap karyawan baik individu maupun kelompok secara organisasional untuk mengatur penugasan dalam memenuhi kebutuhan karyawan (Handoko, 2014). Menurut Rangin *et. al.* (2021), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Karyawan yang baik akan mampu menjalankan pekerjaan minimal sesuai dengan desain pekerjaan yang telah ditetapkan, semakin baik desain kerja maka diasumsikan kinerja yang dihasilkan semakin baik pula.

Pesanan produk-produk organik yang fluktuatif setiap bulannya di PT Lingkar Organik Indonesia membuat karyawan dituntut untuk bekerja ekstra dalam memproduksi dan menyiapkan ketersediaan produk organik tersebut. Permintaan yang fluktuatif membuat setiap divisi mengalami permasalahan yang berbeda-beda. Divisi pengadaan dituntut untuk selalu menjaga ketersediaan produk. Apabila stok gudang menipis, maka untuk mendapatkan produk divisi pengadaan akan menghubungi supplier yang memiliki produk tersebut. Produk dari mitra berupa curah sehingga divisi pengadaan perlu mengemas produk-produk ke dalam kemasan eceran dan memberi label perusahaan. Pada divisi marketing, banyaknya permintaan yang masuk dalam list order dari berbagai daerah membuat penyiapan dan pengiriman produk dilakukan dengan hati-hati dan teliti, agar tidak terjadi kesalahan dalam mengemas dan mengirimkan produk organik ke tujuan. Apabila terjadi kesalahan pengiriman maka dapat merugikan perusahaan karena biaya retur ditanggung perusahaan. Divisi keuangan dituntut untuk teliti dalam melakukan input agar banyaknya produk dalam data komputer maupun gudang sama. Data banyaknya produk yang diproduksi diperlukan untuk memastikan apakah produk tertentu habis atau masih ada ketersediaannya, sehingga pesanan dapat segera disiapkan. Dari ketiga divisi tersebut volume pekerjaan paling banyak yaitu divisi pengadaan.

PT Lingkar Organik Indonesia dalam memenuhi pesanan, keterdesakan waktu memungkinkan bagi karyawan terserang stres kerja dan perlunya motivasi yang lebih. Stres kerja yang tinggi dan minimnya motivasi diduga akan menyebabkan kesalahan dalam penyiapan pesanan produk organik sehingga usaha pencapaian kinerja karyawan terganggu. Selain itu, PT Lingkar Organik Indonesia telah menetapkan standar operasional prosedur (SOP) pada setiap divisi untuk memastikan agar kegiatan perusahaan berjalan lancar. Pada praktiknya terkadang karyawan tidak melakukan kegiatan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat motivasi, stres kerja dan desain pekerjaan di PT Lingkar Organik Indonesia. Selain itu peneliti meneliti tentang sejauhmana pengaruh motivasi, stres kerja, desain pekerjaan dan divisi terhadap kinerja karyawan di PT Lingkar Organik Indonesia.

2. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode pelaksanaan pada penelitian menggunakan metode studi kasus di PT Lingkar Organik Indonesia yang berlokasi di Kadirojo II Desa Purwomartani Kecamatan Kalasan Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. Responden penelitian diambil dengan metode sampling jenuh atau sensus sebanyak 40 karyawan. Data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui wawancara, membagikan kuesioner, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis regresi berganda dengan variabel dummy.

2.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan variabel penelitian yang diperoleh melalui pengukuran dan perhitungan (Sugiyono, 2016). Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan variabel motivasi kerja, stres kerja, desain pekerjaan dan kinerja karyawan di PT Lingkar Organik Indonesia.

2.2. Uji Prasyarat Analisis

2.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa residual mengikuti pola distribusi normal (Lind *et. al.*, 2014 dalam Marita, 2015). Uji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov Smirnov.

2.2.2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas menunjuk pada pengertian bahwa antar variabel independen saling berkorelasi secara signifikan. Pada analisis regresi seharusnya tidak terjadi masalah multikolinieritas (Lind *et. al.*, 2014 dalam Marita, 2015). Uji multikolinieritas antarvariabel bebas dilakukan dengan cara melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas dan jika nilai VIF > 10,00 maka terjadi multikolinieritas.

2.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pendeteksian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glejser. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

2.2.4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya. Cara Mendeteksi Autokorelasi yaitu dengan Uji Durbin Waston (DW). Hasil uji autokorelasi dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut.

1. $d < dl$ atau $d > 4-dl$ = autokorelasi
2. $dl < d < du$ atau $4-du < d < 4-dl$ = tidak ada kepastian
3. $d > du$ atau $d < 4-du$ = tidak autokorelasi

2.3. Analisis Regresi Linier Berganda dengan Dummy

Regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Janie, 2012). Variabel dummy adalah variabel yang digunakan untuk membuat kategori data yang bersifat kualitatif dan data kualitatif bentuknya adalah skala nominal. Cara pemberian kode dummy biasanya menggunakan kategori dengan angka 1 atau 0 (Ghozali, 2011). Persamaan regresi linier berganda dummy yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4D_1 \quad (1)$$

Keterangan:

- Y = Variabel Kinerja (Skor)
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi variabel motivasi
- b₂ = Koefisien regresi variabel stres
- b₃ = Koefisien regresi variabel desain pekerjaan
- b₄ = Koefisien regresi variabel divisi
- X₁ = Variabel Motivasi (Skor)
- X₂ = Variabel Stres Kerja (Skor)
- X₃ = Variabel Desain Pekerjaan (Skor)
- D₁ = Variabel Divisi

Pengujian hipotesis pada analisis regresi linier dengan variabel dummy dilakukan dengan:

2.3.1. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Sugiyono (2016) analisis koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sambungan variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Nilai R Square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R Square berkisar antara 0 sampai 1. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel motivasi (X₁), variabel stres kerja (X₂), variabel desain pekerjaan (X₃), dan variabel divisi (D₁) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2.3.2. Uji F

Uji F diperlukan untuk mengetahui adanya pengaruh simultan dari semua variabel bebas yang dirumuskan terhadap variabel terikatnya (Lind *et. al.*, 2014 dalam Marita, 2015). Tingkat signifikansi kesalahan atau alpha yang digunakan dalam penelitian adalah 0,05 yaitu:

1. Jika nilai F-hitung > alpha (0,05), maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat
2. Jika nilai F-hitung < alpha (0,05), maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut memang layak atau cocok untuk untuk memprediksi variabel terikatnya.

2.3.3. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Sugiyono (2016) Uji t (t-test) dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Penerimaan dan penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria yaitu apabila nilai signifikan

t hitung < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, bila nilai signifikan t hitung > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan berdasarkan data primer yang diambil melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Lingkar Organik Indonesia. Kuesioner penelitian yang diberikan kepada 40 responden. Responden yang dipilih adalah karyawan PT Lingkar Organik Indonesia divisi pengadaan, marketing, dan keuangan. Pengolahan data dari kuesioner yang didapat menggunakan program komputer yaitu SPSS versi 23.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Skor Total Jawaban Responden	Skor Rata-rata	Kategori
Motivasi	23,98	3,99	Tinggi
Stres Kerja	30,85	2,37	Tinggi
Desain Pekerjaan	35,93	3,59	Tinggi
Kinerja	38,85	3,88	Tinggi

Sumber: Data Primer 2021

Hasil analisis deskriptif didapatkan bahwa motivasi, stres kerja, desain pekerjaan, dan kinerja karyawan di PT Lingkar Organik Indonesia termasuk dalam kategori tinggi.

3.2. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis digunakan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Pengujian prasyarat analisis menggunakan program SPSS versi 23 untuk mengolah data. Hasil uji prasyarat analisis adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	Residu Tidak Standar
N	40,000
Kolmogorov-Smirnov Z	1,008
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,261

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Model regresi pada penelitian ini dikatakan baik apabila data terdistribusi normal. Hasil uji normalitas didapatkan nilai Asymp.sig sebesar 0,261. Nilai Asymp.sig lebih besar dari 0,05 yang artinya data pada variabel-variabel penelitian ini terdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai VIF
Motivasi	1,185
Stres Kerja	1,139
Desain Pekerjaan	1,112

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Uji multikolinieritas yang baik pada model regresi apabila menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas pada tabel 3 didapatkan nilai VIF motivasi sebesar 1,185, nilai VIF stres kerja sebesar 1,139, dan nilai VIF desain pekerjaan sebesar 1,112. Seluruh variabel memperoleh nilai VIF lebih kecil dari 10 artinya model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig.
Motivasi	0,349
Stres Kerja	0,070
Desain Pekerjaan	0,597

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Uji Heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Hasil uji heteroskedastisitas didapatkan nilai signifikan motivasi 0,349, nilai signifikan 0,070, dan nilai signifikan desain pekerjaan 0,597. Nilai signifikan lebih besar daripada 0,05 yang artinya bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Estimasi Standar Error	Statistik Perubahan					Durbin Watson
		R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	0,1746	0,686	26,186	3	36	0,000	1,931

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai Durbin Watson sebesar 1,931 dengan jumlah responden N=40 dan jumlah variabel independen k=3. Selanjutnya dibandingkan (k : N) pada distribusinilai tabel Durbin Watson. Dari tabel Durbin-Watson didapatkan DL= 1,3384, DU=1,6589, 4-DL=2,6616, dan 4-DU=2,3411.

1. $1,931 < 1,3384$ atau $1,931 > 2,6616$ (Salah)
2. $1,3384 < 1,931 < 1,6589$ atau $2,3411 < 1,931 < 2,6616$ (Salah)
3. $1,931 > 1,6589$ atau $1,931 < 2,3411$ (Benar)

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model regresi dengan perubahan waktu. Model yang baik yaitu apabila tidak terjadi autokorelasi. Berdasarkan kriteria uji Durbin Watson nilai d sebesar 1,931 lebih besar dari du dan lebih kecil dari 4-du yang artinya tidak terjadi autokorelasi positif maupun autokorelasi negatif.

3.3 Analisis Regresi Berganda dengan Dummy

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan hubungan linier antara beberapa variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi (X_1), variabel stres kerja (X_2), variabel desain pekerjaan (X_3), dan variabel divisi (D_1) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 6. Rangkuman Hasil Analisis regresi linier berganda dummy

Model	Koefisien tidak standar		t	Sig	F	Sig	Adjusted R Square
	B	Standar Error					
Konstanta	3,951	0,583	6,783	0,000	19,245	0,00 ^b	0,652
Motivasi	-0,326	0,085	-3,834	0,001			
Stres Kerja	-0,306	0,114	-2,683	0,011			
Desain Pekerjaan	0,672	0,100	6,696	0,000			
Divisi	0,035	0,083	0,423	0,675			

Sumber: Analisis Data Primer(2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda dummy dari kolom Koefisien Tidak Standar atau *Unstandardized Coefficients* bagian B sebagai berikut.

$$Y = 3,951 - 0,326X_1 - 0,306X_2 + 0,672X_3 + 0,035D_1 \quad (2)$$

Persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Konstanta 3,951 artinya apabila variabel motivasi, stres kerja, desain pekerjaan dan divisi bernilai tetap ($X_1, X_2, X_3, D_1=0$) maka kinerja karyawan akan sebesar 3,951.
2. Koefisien regresi motivasi bernilai negatif maka menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sehingga bila motivasi dinaikkan maka kinerja karyawan akan menurun.
3. Koefisien regresi stres kerja bernilai negatif maka menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sehingga bila stres kerja dinaikkan maka kinerja karyawan akan menurun.
4. Koefisien regresi desain pekerjaan bernilai positif maka menunjukkan bahwa desain pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga bila desain pekerjaan dinaikkan maka kinerja karyawan akan meningkat.
5. Koefisien regresi divisi bernilai positif artinya kinerja pada divisi pengadaan lebih tinggi daripada divisi lainnya. Namun secara parsial divisi tidak mempengaruhi kinerja maka kinerja dari seluruh divisi tidak berbeda nyata atau dikatakan sama.

Pengujian hipotesis pada metode regresi linier berganda adalah sebagai berikut.

1. Koefisien Determinasi

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi pada kolom *Adjusted R Square* sebesar 0,652 yang artinya besar pengaruh variabel motivasi, stres kerja, desain pekerjaan dan divisi terhadap kinerja karyawan adalah 65,2% dan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

2. Uji F

Berdasarkan *output* yang dihasilkan maka didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 19,245 lebih besar dari F_{tabel} 2,87 dan nilai signifikan sebesar 0,00. Nilai signifikan 0,00 berarti lebih kecil daripada alpha (0,05) yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Apabila H_1 diterima maka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi, stres kerja, desain pekerjaan, dan divisi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Lingkar Organik Indonesia.

3. Uji t (Parsial)

Berdasarkan *output* yang dihasilkan didapatkan hasil uji t sebagai berikut.

- 1) Variabel motivasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 yaitu lebih kecil daripada alpha (0,05) yang artinya variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT Lingkar Organik Indonesia.
- 2) Variabel stres kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,011 yaitu lebih kecil daripada alpha (0,05) yang artinya ada pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Lingkar Organik Indonesia.
- 3) Variabel desain pekerjaan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil daripada alpha (0,05) yang artinya terdapat pengaruh variabel desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT Lingkar Organik Indonesia.
- 4) Variabel divisi memiliki nilai signifikan sebesar 0,675 yaitu lebih besar daripada alpha (0,05) yang artinya tidak terdapat pengaruh variabel divisi terhadap kinerja karyawan di PT Lingkar Organik Indonesia.

3.4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian didapatkan bahwa seluruh indikator motivasi termasuk dalam kategori tinggi namun berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian Dewi et.al. (2016) dan Syali (2017) dengan hasil motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian Julianry (2017) dan Abdullah (2018) yaitu motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja. Karyawan PT Lingkar Organik Indonesia merasa tertekan dengan pekerjaan yang diberikan karena berorientasi terhadap target. Meskipun semua indikator motivasi termasuk dalam kategori tinggi namun karena adanya tekanan pekerjaan maka motivasi yang seharusnya berpengaruh positif justru berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Pada prinsipnya manusia hanya akan melakukan kegiatan yang menurutnya menyenangkan, namun dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin akan melakukan kegiatan yang tidak disukainya. Perusahaan dalam proses mendayagunakan karyawan akan lebih baik jika karyawan bisa termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

3.5. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini selaras dengan penelitian Dewi et.al. (2016) bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Pada saat karyawan mengalami stres akibat pekerjaan maka akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan.

Stres kerja harus diperhatikan dan dikelola baik oleh perusahaan agar tidak mengganggu karena akan berpengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Jika stres yang dialami karyawan tinggi maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

3.6. Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Desain pekerjaan dapat menentukan spesialisasi pekerjaan bagi karyawan sehingga dapat membantu karyawan fokus dalam mengerjakan pekerjaannya masing-masing. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian Putra *et. al.* (2020) bahwa desain pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kegiatan-kegiatan yang dirancang oleh PT Lingkar Organik Indonesia disebut alur kerja yang berguna sebagai pedoman karyawan. Pekerjaan yang dirancang oleh perusahaan dengan baik diharapkan akan memaksimalkan kinerja karyawan dalam bekerja.

3.7. Perbedaan Kinerja Divisi Pengadaan dengan Divisi Lainnya

Divisi pengadaan bertugas mulai dari menentukan mitra yang akan dihubungi untuk mendapatkan produk, mengambil curah produk, mengemas curah menjadi produk eceran, memastikan ketersediaan produk selalu ada, mengurus perizinan dan inovasi produk baru. Divisi keuangan merupakan bagian yang mengelola keuangan perusahaan, administrasi, keluar masuknya pesanan, dan kerumahtanggaan perusahaan. Divisi marketing bertugas dalam memasarkan produk dan menyiapkan pengiriman pesanan produk ke reseller dan retail. Dilihat jobdesk dari divisi pengadaan yang lebih banyak daripada divisi lainnya walaupun pekerjaan yang diberikan kepada karyawan banyak, karyawan tetap semangat dalam mengerjakan pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan. Peran divisi menunjukkan bahwa kinerja karyawan dari setiap divisi adalah sama atau tidak ada perbedaan tingkat kinerja karyawan pada masing-masing divisi. Tidak adanya perbedaan ini karena karyawan memiliki perannya masing-masing di divisinya sehingga karyawan sama-sama berusaha melakukan tugasnya dengan baik.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi, stres kerja, desain pekerjaan, dan kinerja karyawan PT Lingkar Organik Indonesia termasuk kategori tinggi. Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Desain pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja dari divisi pengadaan dan divisi lainnya tidak berbeda nyata atau dikatakan sama. Sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan berupa mengatur dan mengorganisasikan detail pekerjaan, membagi tugas dan mengatur manajemen waktu yang baik saat bekerja. Selain itu, atasan sebaiknya memberikan arahan atau briefing rutin sebelum mulai bekerja tentang tugas-tugas yang harus dilaksanakan karyawan pada hari tersebut. Sebaiknya perusahaan membuat bagan alur kerja di ruangan setiap divisi sebagai pengingat dan pedoman saat karyawan bekerja. Karyawan perlu membangun rasa kepemilikan yang tinggi sehingga dapat menjalankan perannya dengan baik.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Isnaini D.P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *Journal of Business and Innovation Management* Vol. 1 No. 1
- Amalia, S., dan Mahendra F.(2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, Vol.10 No. 2 Hal. 119–127
- Dewi, C.I.A.S., dan I Made A.W. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bpd Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol.5, No. 12 Hal. 7583-7606
- Fidiyah, N., Nawazirul L., Reni S.D. (2015). Pengaruh Desain Pekerjaan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Nyonya Meneer Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* Vol.4 No. 3 Hal. 287-297
- Gardjito, A.H., Musadieq, dan Nurtjahjono. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 13. No.1 Hal.1-8
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta

- Janie, Dyah Arum. (2012). *Statistik Deskriptif dan Regresi Linier Berganda dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press
- Julianry, A., Rizal S., dan Muhammad J.A. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 2
- Julvia, Cristine. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* Vol.16. No.1 Hal. 59-72
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Marita, Widya Exsa. (2015). Pengaruh Struktur Organisasi dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penerapan Business Entity Concept. *Jurnal Akuntansi AKRUAL* Vol.7 No. 1Hal.18-40
- Putra,Y.S., Muhammad M., dan Afi R.S. (2020). Pengaruh Desain Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Megadepo Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen*Hal. 1-22
- Rangin, A. M., Siti H., dan Nanik D. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PTPN di Kebun Jollong Pati. *Jurnal Dinamika Sosial Ekonomi* 22 (1): 33-45.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Wartono, Tri. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah *Mother And Baby*). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 4, No.2

Diajukan: 7 Januari 2022
Diterima: 15 Februari 2022
Dipublikasikan: 30 April 2022