

Analisis Kinerja Karyawan PT. Batam Bintang Telekomunikasi Dalam Kaitannya Dengan Motivasi, Disiplin, dan Stres Kerja

Raynaldi Juniastrito¹, Ngaliman², Sri Yanti³

¹ Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Universitas Batam, Indonesia

² Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Universitas Batam, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Universitas Batam, Indonesia

*Corresponding Email: ¹Raynaldi06@gmail.com; ²ngaliman@univbatam.ac.id,
³sri.yanti@univbatam.ac.id

Abstract - PT Batam Bintang Telekomunikasi (BBT) has its own uniqueness as a corporation. This company only provides communication services outside PT Telkom for industrial areas in Batam and Bintan which are being developed by the Salim Group. The purpose of this research is to analyze the performance of employees PT BBT, in relation to the influence of motivation, discipline and work stress. The study was conducted on 40 employees of the Company through data collection processed with SPSS version 24. The results of the analysis prove that motivation (X1) shows a positive influence on employee performance. Likewise regarding the influence of discipline (X2) on performance and work stress (X3) on employee performance.

Keywords: Motivation, Discipline

1. PENDAHULUAN

PT. BBT yang beroperasi pada tahun 1996 merupakan perusahaan di Batam yang mengelola layanan telekomunikasi dan jaringan untuk memenuhi kebutuhan tiga kawasan industri (KI) yang dibangun kelompok usaha terbesar di Indonesia, yaitu Group Salim. Ketiganya adalah KI Batamindo Mukakuning Batam, KI Lobam di Pulau Bintan dan kawasan resort Lagoi, yang juga berlokasi Bintan. Pendirian Perusahaan dimaksudkan sebagai daya dukung pengembangan Kawasan yang dihuni ratusan tenant Perusahaan asing dari berbagai negara.

Saat itu, PT Telkom Indonesia belum dapat membangun layanan komunikasi yang diperlukan karena jaringan infrastruktur yang belum memadai baik di Pulau Batam maupun Pulau Bintan. Pada saat bersamaan,

kebutuhan tenant tidak dapat dihindarkan untuk mendukung kelancaran bisnisnya. Berdasarkan hal itu, Group Salim membangun jaringan telekomunikasi sendiri untuk jangkauan wilayah Batam dan Bintan yang memang mendapat perhatian dari pemerintah pusat dengan berbagai keistimewaan di bidang perpajakan dan lalu lintas barang ekspor impor.

Dengan kerja sama pengembang KI PT Batamindo Investment Cakrawala (BIC) dan PT Telekomunikasi Indonesia, berkembanglah PT BBT ini yang terus berkembang hingga saat ini. Berbagai lompatan pengembangan teknologi diujicabakan melalui Perusahaan ini. Dilihat dari sudut pandang manajemen sumber daya manusianya, Perusahaan ini mempekerjakan sebanyak 60 karyawan yang terdiri dari 40 pegawai tetap, dan 20 pegawai



tidak tetap dengan status pegawai dengan perjanjian kerja (P2K).

Salah satu reason melakukan riset ini karena masih kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan sehingga banyak karyawan yang bekerja terlalu santai dan juga kurangnya semangat dalam bekerja. Meskipun telah diberikan toleransi besar, namun banyak di antara karyawan masuk kerja tidak sesuai dengan yang ditetapkan atau molor, padahal pihak manajemen perusahaan memberikan sanksi peringatan dan sanksi tegas yaitu pengurangan gaji kepada karyawan.

Jika tujuan perusahaan menciptakan peraturan yang bertujuan untuk mendorong semangat kinerja karyawan meningkat ternyata dampaknya membuat kinerja karyawan menurun, ini menjadi persoalan. Inilah membuat penulis meneliti disiplin kerja, alasannya tentu saja yaitu masih kurangnya kesadaran karyawan dalam peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. masih ada beberapa karyawan yang jam kerja melebihi jam kerja yang ditetapkan, seperti teknisi dan bagian customer service dimana mereka harus berada di kantor untuk keluhan atau menerima panggilan dari customer sehingga menyebabkan stress kerja.

Maka dari itu peneliti memilih pembahasan stres kerja. Permasalahan yang terjadi bukan hanya dalam kawasan saja tetapi diluar kawasan yang dapat dilihat dari sistem pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yaitu, banyaknya masyarakat komplain akibat gangguan internet yang sering trouble, akibat cuaca buruk, kabel yang terputus dan juga akibat galian provider ditambah dengan karyawan yang sangat sedikit membuat kinerja karyawan menurun.

2. KERANGKA TEORI

Menurut Wibowo (2014:3) kinerja berasal dari kata *performance* berarti hasil pekerjaan

atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut Schermerhorn (2015:146) kinerja karyawan adalah kuantitas dan kualitas tugas-tugas yang diselesaikan oleh individu, kelompok, dan organisasi.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat semangat kerja dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Menurut Hasibuan (2014:192) motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak" motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut.

Menurut Singodimedjo (2016:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Davis (2015:62) stres adalah kondisi ketegangan emosi pada diri seseorang yang berproses baik pada pikiran/mental maupun fisik. Apabila ini sering terjadi secara berlebihan maka akan mengancam kemampuannya dalam menghadapi lingkungannya.

Model Penelitian

Hipotesis:

1. Motivasi mempengaruhi Kinerja karyawan PT BBT
2. Disiplin mempengaruhi Kinerja PT BBT
3. Stres kerja mempengaruhi kinerja Karyawan PT BBT.
4. Motivasi, Disiplin, Stres kerja secara Bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan PT BBT.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuisioner yang berdasarkan butir pernyataan yang diturunkan dari indikator. Kuisioner dibagikan kepada semua responden yang berasal dari seluruh karyawan karena metode yang dijadikan dalam penelitian ini adalah sensus dengan mencacah semua populasi yang berjumlah 40 karyawan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Semua data dalam kuisioner kemudian dilakukan uji validitas data. Berdasarkan pengolahan data melalui program SPSS, diketahui bahwa pada variabel Stres kerja mempunyai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, sehingga dapat dikatakan Valid. Demikian juga variabel kinerja mempunyai hasil valid.

Untuk memastikan keterandalan data dalam kuisioner yang sudah dibagikan terhadap semua karyawan BBT, kemudian dilakukan uji Reliabilitas yang setelah dilakukan pengolahan data menunjukkan hasil bahwa koefisien *alpha* di atas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur data yang dihimpun dari kuesioner adalah reliabel sehingga layak menjadi alat ukur.

Uji Multikolonieritas dan Normalitas

Dari pelaksanaan uji Multikolonieritas dapat diketahui bahwa VIF dari semua variable adalah sebagai berikut: Untuk Motivasi adalah 2.916, Disiplin 2.291 dan Stres kerja hasil ini 1.538. Setelah itu, dalam kajian ini, semua data masih harus dilakukan pengujian susulan, yaitu uji normalitas untuk mengetahui bahwa data yang diperoleh dari karyawan BBT adalah berdistribusi normal. Ini terlihat gambar yang dihasilkan membentuk lonceng yang merupakan syarat untuk dapat dilakukan uji regresi.

Sebelum dilakukan uji regresi, Langkah selanjutnya adalah pengujian normalitas. Berdasarkan masukan semua variabel bebas yang dihimpun dari karyawan BBT sebagai objek penelitian, didapatkan data kumpulan titik terdistribusi secara normal dengan demikian dapat diteruskan pada pengujian fase berikutnya.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebagai akhir dari analisis dalam penelitian ini adalah dilakukan uji regresi untuk mengetahui hubungan antar variable. Berdasarkan perhitungan, diperoleh data hasil uji regresi yang ditampilkan pada Tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.710	4.574		.374	.711
	MOTIVASI	.285	.169	.240	6.821	.010
	DISIPLIN	.821	.150	.695	5.490	.000
	STRESS KERJA	.084	.061	.141	3.629	.018

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data PT BBT diolah, 2021

Jika diterjemahkan secara kuantitatif menggunakan persamaan regresi berganda,

maka perhitungan regresi sebagaimana pada tabel di atas, maka dapat diterangkan

menjadi sebuah persamaan matematis sebagai berikut :

$$Y = 1.710 + 0.285 X_1 + 0.821 X_2 + 0.084 X_3 + e$$

Persamaan tersebut di atas, dapat diterangkan melalui penjelasan sebagai berikut:

1. Bahwa angka sebesar sebesar 1,710 yang diperoleh dari olahan data karyawan PT Batam Bintang Telekomunikasi adalah angka konstanta. Angka ini simbolnya adalah bilangan positif. Sifat bilangan positif itu menunjukkan jika variable lain yang diteliti yaitu variable Motivasi (X_1), Disiplin (X_2) dan Stres kerja (X_3) tidak mengalami perubahan, maka bilangan bilangan angka koefisien yang dipengaruhi, yakni Kinerja sebesar pada titik 1,710. Pada angka itulah kondisi kinerja PT Batam Bintang Telekomunikasi saat dilakukan penelitian.
2. Kemudian, angka koefisien kedua adalah $b_1 = 0,285$. Bilangan koefisien yang bernilai positif itu menjelaskan hubungan positif antara Motivasi terhadap Kinerja. Maksudnya adalah bahwa semakin motivasi ditingkatkan oleh karyawan itu sendiri maupun oleh pihak Perusahaan PT Batam Bintang Telekomunikasi, kinerja karyawan akan semakin meningkat. Koefisien motivasi = 0,285 berarti terdapat pengaruh signifikan Motivasi karyawan BBT dan menunjukkan setiap peningkatan 1 skor motivasi berdampak pada bertambahnya kinerja sebesar 0,285 dengan asumsi variable lainnya konstan.
3. Pada persamaan di atas, juga terlihat

angka koefisien bernilai positif $b_2 = 0,821$. Koefisien ini menunjukkan informasi terkait adanya pengaruh positif antara Disiplin PT Batam Bintang Telekomunikasi terhadap kinerjanya. Bilangan koefisien ini dapat menjelaskan bahwa jika Perusahaan mampu meningkatkan Tingkat disiplin karyawan maka kinerja Perusahaan juga akan semakin dalam skala perbandingan jika disiplin ditingkatkan senilai 1 level lebih tinggi, maka kinerja PT Batam Bintang Telekomunikasi naik dalam proporsi 0,821 dengan asumsi variable lain adalah konstan.

4. Persamaan yang dijelaskan di atas sebagai hasil perhitungan regresi berganda juga menunjukkan bilangan koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif pada stres kerja dengan kinerja karyawan BBT. Derajat signifikan dari perhitungan di atas adalah sebesar $0,18 < 0,05$, artinya ada penurunan titik tertentu dalam stres kerja karyawan akan dapat menaikkan terhadap kinerja.

Uji Parsial

Agar dapat diperoleh informasi bagaimana masing-masing variable yang diteliti secara spesifik mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan BBT, maka dilakukan uji secara parsial terkait variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya. Dari hasil uji parsial ini, diperoleh data sebagaimana ditunjukkan pada Tabel berikut

Tabel 2. Hasil Uji Statistik t

Coefficients ^a			
	Model	T	Sig.
1	(Constant)	.374	.711
	MOTIVASI	6.821	.010
	DISIPLIN	5.490	.000
	STRESS KERJA	3.629	.018

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber: Data PT BBT diolah, 2021

Perhitungan dalam table di atas dapat dijelaskan secara kualitatif sebagai berikut:

1. X1 nilai t hitung 6,821 melebihi t tabel 2.02, signifikansi 0.010 kurang dari 0.05 artinya X1 berpengaruh signifikan terhadap Y
2. X2 nilai t hitung 5.490 melebihi t tabel 2.02, signifikansi 0.000 kurang dari 0.05 artinya X2 berpengaruh signifikan terhadap Y
3. X3 nilai t hitung 3.629 melebihi t tabel 2.02, signifikansi 0.018 kurang dari dari

0.05 artinya X3 berpengaruh signifikan terhadap Y

Uji Simultan

Selain menggunakan uji secara parsial, dalam penelitian ini juga dilakukan uji secara simultan atau uji secara Bersama-sama tiga variable yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Batam Bintang Telekomunikasi. Hasil uji secara Bersama-sama ini ditampilkan dalam table berikut ini.

Tabel 3. Uji F Test

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1059.612	3	353.204	35.638	.000 ^u
	Residual	356.788	36	9.911		
	Total	1416.400	39			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), STRESS KERJA, DISIPLIN, MOTIVASI						

Sumber: Data PT BBT diolah, 2021

Hasil uji secara Bersama antara tiga variable di PT Batam Bintang Telekomunikasi terlihat nilai F test = 35,638 dengan tingkat signifikansi (sig) =0,000. Dari perhitungan itu dapat dijelaskan bahwa motivasi, disiplin dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap

kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui kontribusi variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) yang ada di PT Batam Bintang Telekomunikasi dilakukan perhitungan uji koefisien determinasi yang hasilnya adalah.

Tabel 4. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.865 ^a	.748	.727	3.148	1.582
a. Predictors: (Constant), STRESS KERJA, DISIPLIN, MOTIVASI					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber: Data PT BBT diolah, 2021

Dari hasil pengolahan data karyawan BBT, diperoleh data bahwa nilai R-Square (R²) sama dengan 0,727 yang berarti bahwa 74,8% dari variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, disiplin, stres kerja. Sedangkan sisanya sebesar 25,2% diterangkan variabel lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Analisis data menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Batam Bintang Telekomunikasi. Motivasi yang terjaga dengan baik mempengaruhi produktivitas

dan kinerja karyawan secara positif, sementara disiplin merupakan faktor penting dalam menyediakan layanan telekomunikasi yang efisien, terutama karena perusahaan ini beroperasi secara mandiri di Batam. Selain itu, tingkat stres kerja yang tinggi juga memengaruhi kinerja, terutama dalam lingkungan industri yang dinamis dan membutuhkan layanan telekomunikasi yang tidak terputus selama 24 jam. Jadi, ketiga faktor tersebut saling terkait dan berkontribusi terhadap kinerja keseluruhan karyawan.

Saran

Dalam upaya perbaikan di PT Batam Bintan Telekomunikasi, penelitian ini menyarankan beberapa kebijakan. Pertama, manajemen perlu memberikan perhatian khusus dalam pengembangan karier bagi karyawan yang memenuhi kriteria objektif, sebagai langkah untuk menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan serta memperbaiki masa depan perusahaan. Kedua, diperlukan upaya untuk meningkatkan kesadaran diri karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan guna membentuk budaya disiplin yang kuat, termasuk dalam hal jam kerja dan penegakan aturan. Ketiga, perusahaan perlu mengimplementasikan program-program yang dapat mengurangi tingkat stres dan kejenuhan kerja, seperti pengembangan karakter, pengembangan diri, dan paket wisata spiritual. Dengan demikian, diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

6. DAFTAR PUSTAKA

Badeni. (2014). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta CV.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Melayu. (2016). *Manajemen*

sumber daya manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Lutfi, A. F., & Surjanti, J. (2018). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Staff Karyawan Bagian Produksi Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya)." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 51–57.
- Ma'arif, Syamsul, & Kartika Lindawati. (2012). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Bogor: IPB Press.
- Nenden Nur Ann. (2017). "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening."
- Rumengan, J., Khaddafi, M., Syarif, A., & Yanti, S. (2020). *Metodologi penelitian*. Aceh: CV. Sefa Bumi Persada.
- Sinaga, S. D., & Sinulingga, N. A. B. (2018). "Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nagalan Maju Bersama." *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(4), 87–91.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.