

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (Persero) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN MAKASSAR SELATAN



*Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen
Lasharan Jaya*

Oleh:

ARWINI PUSPITA

NIM : 202102086

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN LASHARAN JAYA
MAKASSAR
2025**

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (Persero) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN MAKASSAR SELATAN

oleh :

ARWINI PUSPITA

Nomor Induk Mahasiswa : 2021 02 086

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji
pada tanggal, 11 Oktober 2025
dan telah diperbaiki

Makassar, 11 Oktober 2025

Pembimbing I



Yasni, S.E., M.Si.
NIDN. 090 405 6802

Pembimbing II



Yohanis, S.E., M.M.
NIDN. 092 106 7406

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (Persero) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN MAKASSAR SELATAN

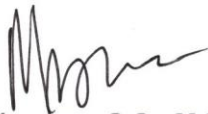
Oleh:

ARWINI PUSPITA

No. Induk Mahasiswa : 2021 02 086
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji
pada tanggal, 11 Oktober 2025
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Tim Penguji



Muharram, S.S., M.M.
NIDN : 090 505 6906



Rilfan Kasi' Ranteta'dung, S.E., M.M.
NIDN : 091 010 7908



Dr. Widiastuti, S.S., M.Hum.
NIDN : 092 210 8603

Makassar, 11 Oktober 2025

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya
Ketua,



Dr. Hernita, S.E., M.M.
NIDN : 090 308 7402

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Arwini Puspita

Nomor Induk Mahasiswa : 2021 02 086

Saya menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S1) Jurusan Manajemen, seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian dalam penulisan skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain, dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila kemudian hari, ditemukan seluruh atau sebagian skripsi bukan hasil karya saya, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Makassar, 11 Oktober 2025

Pembuat Pernyataan,



Arwini Puspita
NIM : 2021 02 086

MOTTO

"Semua perbuatan akan mendapatkan balasan, maka teruslah berbuat kebaikan"

"Tidak ada kata terlambat dalam menjalani kehidupan, semua hanya berjalan
sesuai jalannya masing-masing"

ABSTRAK

ARWINI PUSPITA. 2021 02 086. Judul: Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Selatan. Skripsi Manajemen Suber Daya Manusia (MSDM). Di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya. Dibimbing oleh ibu Yasni dan Bapak Yohanis.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Selatan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear berganda. Sampel penelitian berjumlah 81 responden yang merupakan karyawan PT PLN UP3 Makassar Selatan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji t dan uji F dengan bantuan program SPSS IBM versi 23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; serta (3) stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 39,9%, sedangkan sisanya 60,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan stres kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

ARWINI PUSPITA. 2021 02 086. Title: The Effect of Work Stress and Work Motivation on Employee Performance at PT. PLN (Persero) Customer Service Implementation Unit South Makassar. Human Resources Management (MSDM) Thesis. At Lasharan Jaya College of Management. Supervised by Ms. Yasni and Mr. Yohanis.

This study aims to analyze the effect of work stress and work motivation on employee performance at PT PLN (Persero) Customer Service Implementation Unit South Makassar.

This study used a quantitative approach with multiple linear regression methods. The research sample consisted of 81 respondents who were employees of PT PLN UP3 South Makassar. Data were collected through questionnaires and analyzed using t-tests and F-tests with the assistance of IBM SPSS version 23.

The results of the study indicate that: (1) work stress has a positive and significant effect on employee performance; (2) work motivation has a positive and significant effect on employee performance; and (3) work stress and work motivation simultaneously significantly influence employee performance, contributing 39.9%, while the remaining 60.1% is influenced by factors outside this study. This finding confirms that work motivation has a more dominant influence than work stress on improving employee performance.

Keywords : Work Stress, Work Motivation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur Kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayahnya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul : “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Selatan.

Skripsi ini disusun guna untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Pendidikan Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar. Dalam upaya menyelesaikan skripsi ini tentunya terdapat berbagai macam hambatan, namun berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya penulisan skripsi ini dapat terwujud. Bimbingan, dorongan dan bantuan Bapak/Ibu dosen, teman-teman serta ketulusan hati dan keramahan dari berbagai pihak, sangat membantu dalam penyusunan skripsi ini dengan harapan agar tercapai hasil yang sebaik mungkin, oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada:

1. Ibu H. Andi Nurlaela, selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Yayasan Lasharan Jaya.
2. Bapak Dr. H. Sahban Liba, MM, selaku ketua BPH Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.
3. Ibu Dr. Hernita, SE. MM, selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.

4. Bapak Guntur Suryo Putro, SE. MM, selaku direktur I Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.
5. Dr. Amsal Sahban, SE. MM. sebagai Kaprodi Ekonomi II Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.
6. Ibu Arfiany SE. MM selaku direktur Kamahasiswaan III Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.
7. Ibu Yasni SE. M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan serta solusi pada setiap permasalahan yang dihadapi dalam penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Yohanis, SE. MM selaku pembimbing II yang telah bersedia membimbing dan mengarahkan serta memberikan masukan-masukan kepada penulis selama penulisan skripsi.
9. Seluruh dosen dan staf serta Civitas Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.
10. Yang teristimewa kepada kedua orang tua saya (Bapak Kamaruddin dan Ibu Nur Wahida) atas doa, didikan, dan kasih sayang yang tak terhingga kepada anaknya, serta terima kasih kepada kakak saya (Adhayanti) dan adik adik saya (Sri, Hikma, dan Rizki) yang senantiasa memberikan dukungan penuh kepada penulis selama ini.
11. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Selatan yang telah menerima penulis untuk melaksanakan penelitian selama dua bulan.
12. Tak lupa pula untuk sahabat yang setia menyemangati dan terus mendukung, Mala dan Meli serta seluruh rekan-rekan se-almamater 2021

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya yang telah berjuang bersama-sama untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (SM).

13. Terakhir penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada diri sendiri, Arwini Puspita. Terima kasih telah bertahan sejauh ini, untuk setiap malam yang dihabiskan dalam kelelahan, setiap pagi yang disambut dengan keraguan namun tetap dijalani, dan setiap ketakutan yang berhasil dilawan dengan keberanian. Terima kasih kepada hati yang tetap ikhlas, meski tidak semua hal berjalan sesuai harapan. Terima kasih kepada jiwa yang tetap kuat, meski berkali-kali hampir menyerah. Terima kasih kepada raga yang terus melangkah meski lelah sering kali tak terlihat. Penulis bangga kepada diri sendiri yang telah mampu melewati berbagai fase sulit dalam kehidupan ini. Semoga ke depannya raga ini tetap kuat, hati tetap tegar, dan jiwa tetap lapang dalam menghadapi setiap proses kehidupan. Mari terus bekerja sama untuk tumbuh dan berkembang, menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangannya, walaupun demikian dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya. Sebagai akhir kata, penulis senantiasa berdoa semoga bantuan dan bimbingan dari semua pihak yang telah memberikan saran dan kritikan yang sifatnya membangun, kiranya mendapat imbalan dari Tuhan Yang Maha Esa. Amin.

Makassar, 14 Oktober 2025

Arwini Puspita

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PENGUJI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
UNGKAPAN DEDIKASI	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	vviii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat Teoritis	7
1. Manfaat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR.....	9
A. Tinjauan Pustaka	9
1. Sumber Daya Manusia	9
1. Stres Kerja.....	12
2. Motivasi kerja	20
3. Kinerja Karyawan	26
B. Penelitian Terdahulu.....	34
C. Kerangka Pikir.....	37
D. Hipotesis Penelitian.....	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	40
A. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	40
B. Jenis dan Sumber Data.....	40

C. Teknik Pengumpulan Data	41
D. Populasi Dan Sampel.....	42
E. Teknik Analisis Data	43
F. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Hasil Penelitian	51
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	51
2. Struktur Organisasi.....	60
3. Penyajian dan Analisis Data	60
a. Deskriptif Responden	59
b. Analisis Statistik Deskriptif Variabel	62
c. Analisis Statistik Inferensial	65
a) Uji Validitas dan Reabilitas	65
b) Uji Asumsi Klasik.....	67
c) Analisis Regresi Linear Berganda	71
d) Pengujian Hipotesis	73
e) Pengujian Determinasi	75
B. Pembahasan.....	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Timeline Penelitian	39
Tabel 3.2 Penentuan Skor Skala Variabel	43
Tabel 4.1 Karatesitik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.2 Karatesitik Responden Berdasarkan Rentang Usia	60
Tabel 4.3 Karatesitik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja	62
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	63
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	64
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	65
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	66
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Asumsi Klasik Kolmogorov-Smirnov Test	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	72
Table 4.14 Hasil Uji Persial (T).....	73
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (F).....	74
Table 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	37
Gambar 4.1 Kantor PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan	53
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT PLN(persero) UP3 Makassar Selatan.....	59
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	68
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Balasan Penelitiaans	xvii
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	xix
Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Responden.....	xxiv
Lampiran 4. Hasil Uji SPSS 23.0	xxx
Lampiran 5. Tabel-r	xxxvi
Lampiran 5. Tabel-t	xxxvii
Lampiran 5. Tabel-f	xxxviii
Lampiran 6. Dokumentasi Penelitian.....	xxxix

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam menjalankan suatu perusahaan atau industri. Maka dari itu jika sumber daya manusia dikelola dengan baik dan produktif serta profesional akan menciptakan sumber daya manusia yang baik dan akan berdampak baik pula bagi perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan kesuksesan dalam usahanya, kinerja karyawan merupakan aset penting untuk mencapai kesuksesan tersebut. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Dengan kata lain bahwa kelangsungan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam era modernisasi industri energi di Indonesia, PT PLN sebagai perusahaan negara yang bertanggung jawab atas penyediaan listrik nasional menghadapi kompleksitas manajemen sumber daya manusia yang signifikan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan untuk menjamin kelancaran operasional dan pelayanan.

PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar memiliki wilayah kerja yang luasnya mencapai 5.372,4 km², meliputi kota Makassar dan empat kabupaten di sekitarnya: Maros, Pangkep, Gowa, dan Takalar. Di wilayah ini terdapat 35 unit kerja yang terbagi menjadi 4 Rayon, 6 Ranting, 15 Kantor Jaga, dan 15 Lisdes. Seluruh wilayah tersebut menerima pasokan listrik dari 12 Gardu Induk yang terhubung ke Sistem Sulawesi Selatan

melalui jaringan transmisi 150 kV, dan 30 kV, dengan beban puncak di wilayah kerja Makassar sebesar 222 MW.

Selain itu, PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan-Sulawesi Tenggara Area Makassar juga menyediakan listrik untuk masyarakat di 11 pulau yang tersebar di Makassar, Pangkep, dan Takalar melalui pembangkit listrik diesel yang terisolasi dari sistem utama. Pada awal tahun 2016, untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja. Area Makassar dibagi menjadi dua bagian, yaitu Area Makassar Selatan dan Area Makassar Utara. Area Makassar Selatan mencakup 6 rayon: Panakukang, Mattoanging, Sungguminasa, Kalibajeng, Takalar, dan Malino. Sedangkan Area Makassar Utara mencakup 4 rayon: Karebosi, Daya, Maros, dan Pangkep.

Penelitian ini didasarkan pada pentingnya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, terutama dalam konteks perusahaan besar seperti PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Selatan. Salah satu faktor utama yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja merupakan fenomena yang meluas dan menjadi tantangan serius di berbagai sektor pekerjaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja dapat berdampak negatif pada produktivitas, kualitas kerja, dan kesejahteraan psikologis karyawan (Sukmawati & Hermana, 2024a).

Stres kerja adalah keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja berupa kondisi tidak tenang, cemas, tegang, takut atau gugup yang disebabkan adanya ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian pekerja sehingga menyebabkan ketidakmampuan dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam pekerjaan. Stres kerja merupakan suatu

kondisi yang dialami seseorang ketika bekerja, berupa perasaan tidak menyenangkan yang disebabkan oleh adanya ketegangan yang mempengaruhi baik psikologis maupun fisik seseorang.

Stres kerja merupakan respon adaptif seorang pekerja terhadap suatu kondisi yang dirasa mengancam atau menantang. Stres kerja adalah keadaan dimana terjadi kesulitan, ketidaknyamanan, melelahkan, dan menakutkan yang dialami oleh pekerja. Stres kerja juga dapat berupa ungkapan dari emosional dan fisik yang timbul apabila kemampuan pekerja tidak sesuai kebutuhan sumber daya. Stres kerja sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun.

Seiring dengan pesatnya pelayanan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Selatan, maka hal tersebut perlu menghadapi tantangan untuk tetap selalu mempertahankan kualitas pelayanannya untuk memperoleh kinerja yang lebih optimal. Stres kerja sering kali muncul sebagai dampak dari beban kerja yang berat, tuntutan waktu yang ketat, dan tekanan untuk mencapai target yang ditetapkan. Dampak stres kerja tidak hanya berdampak pada kesehatan fisik dan mental karyawan, tetapi juga dapat menurunkan kualitas kerja mereka. Penurunan kualitas kerja ini, pada gilirannya, dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, memahami pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan seperti PT PLN sangat penting untuk meminimalkan dampak negative.

Stres kerja yang meluas di kalangan pekerja sektor utilitas menjadi hambatan utama yang dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja.

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) telah mengidentifikasi stres kerja sebagai risiko utama kesejahteraan manusia pada abad 21 yang juga memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan secara langsung. Studi terbaru menunjukkan bahwa lebih dari 80 % pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Selatan mengalami tingkat stres yang signifikan terkait kondisi kerja mereka (Husriawan, et al. 2023). Berdasarkan hasil penelitian Husriawan,et al. (2023) beban kerja dan tuntutan kerja menjadi penyebab utama stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Selatan.

Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi diyakini menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi yang berasal dari faktor internal, seperti rasa pencapaian pribadi dan kepuasan dalam bekerja, dapat meningkatkan ketahanan terhadap stres dan meningkatkan kinerja (Satrya & Putra, 2023).

Secara bahasa, motivasi berasal dari bahasa Inggris "*motivation*", yang berarti "dorongan" atau "daya batin". Sedangkan secara istilah motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat serta memiliki tujuan tertentu. Arti lain dari motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan hati seseorang untuk bersemangat dalam melakukan sesuatunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga segala sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan dan semangat dalam diri seseorang untuk bekerja atau melakukan sesuatu yang

disebut motivasi. Sehingga motivasi itu bisa datang dari dalam diri sendiri dan juga bisa dari orang lain.

Menurut Yanuari (2019) motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik. Setiap perusahaan tentunya ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka haruslah diketahui dan dipahami motivasi karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut, karena motivasilah yang mendorong perilaku karyawan untuk bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Kinerja merupakan sejauh mana tugas-tugas yang mengatur pekerjaan seseorang diatur. Kinerja mengacu pada pencapaian seseorang dalam keterkaitan dengan skala pekerjaan yang ada. Dengan menetapkan standar tertentu, kinerja merupakan representasi dari kapasitas seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kinerja adalah salah satu dari banyak jenis pekerjaan yang dapat dilakukan seseorang (Afandi, 2021: 84).

Berdasarkan hasil observasi pada saat melakukan penelitian dimana banyak masyarakat yang mengeluh dan komplain terhadap kinerja PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Selatan terkait dengan penambahan daya listrik serta lambannya penanganan ketika ada konsumen yang ingin menambah daya listrik. Hal tersebut tentu membuat karyawan dibagian pelayanan merasa stres sebab volume pekerjaan yang begitu padat belum lagi ketika konsumen meminta untuk segera diselesaikan permintaannya. Dengan melihat hal tersebut diatas perlunya pimpinan memberikan motivasi setiap karyawan agar mereka semangat dalam

menyelesaikan pekerjaannya tanpa ada tekanan stres pada saat bekerja. Pemberian motivasi tersebut seperti memberikan prestasi kerja terhadap karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis bermaksud untuk meneliti tentang **Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksanan Pelayanan Pelanggan Makassar Selatan.**

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak membahas variabel-variabel yang maka peneliti hanya membatasi tentang variabel Stres Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Selatan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan dalam latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Selatan ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Selatan ?
3. Apakah stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Selatan ?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Selatan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Selatan.
3. Untuk mengetahui apakah stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Selatan.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun prakti yang terdiri sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah referensi untuk menjadi bahan masukan bagi peneliti yang akan datang. Penelitian ini diharapkan dapat membantu para peneliti selanjutnya untuk terus mengembangkan penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Selatan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi organisasi, penelitian ini bermanfaat dalam mendapatkan sumbangan ide.
- b. Bagi pegawai, penelitian ini bermanfaat menjadi tolak ukur untuk mencapai hasil yang optimal.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan bermanfaat dan dapat menambah referensi bagi peneliti selanjutnya secara luas yang berkaitan dengan variabel stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.