

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PERUM BULOG KANTOR  
CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



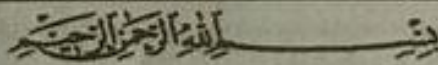
**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

<b>NAMA</b>	<b>: ANGGITA NURJANNAH</b>
<b>NPM</b>	<b>: 1705160007</b>
<b>PROGRAM STUDI</b>	<b>: MANAJEMEN</b>
<b>KONSENTRASI</b>	<b>: MSDM</b>

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**



## PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, 11 September 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

### MEMUTUSKAN

Nama : ANGGITA NURJANNAH  
NPM : 1705160007  
Program Studi : MANAJEMEN  
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG KANTOR CABANG MEDAN

Dinyatakan : ( A ) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

### Tim Penguji

Penguji I

(Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.)

Penguji II

(RONI PARLINDUNGAN, SE., M.Si.)

### Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)



Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ANGGITA NURJANNAH  
N.P.M : 1705160007  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM  
BULOG KANTOR CABANG MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2021

Pembimbing Skripsi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

Unggul | Cerdas | Terpercaya

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anggita Nurjannah  
NPM : 1705160007  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM  
BULOG KANTOR CABANG MEDAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2021

Yang membuat pernyataan



ANGGITA NURJANNAH



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Anggita Nurjannah  
NPM : 1705160007  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si  
Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Cabutan hasil uji dikaitkan dengan Penelitian terdahulu (teori yg ada di bab 2) Jurnal Dosen FEB UMSU skripsi		
Bab 5	Perbaiki kalimat awal Kesimpulan dan Saran		
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace dan Menenthi Gant Hb Rajan. Sidang 12/3/21		

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, Juli 2021  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si)

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si)

## ABSTRAK

### PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMBULOG KANTOR CABANG MEDAN

**Anggita Nurjannah**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : [anggiakun7@gmail.com](mailto:anggiakun7@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Teori yang digunakan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Medan yang berjumlah 36 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu 36 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 25.2020). Secara parsial diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Secara parsial diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Secara simultan diketahui bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

**Kata Kunci : Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

### **PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG KANTOR CABANG MEDAN**

**Anggita Nurjannah**

*Management and Business Study Program, Faculty of Economics and Business.  
Muhammadiyah University of North Sumatra.*

*Email : [anggiakun7@gmail.com](mailto:anggiakun7@gmail.com)*

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work stress on employees performance, to determine and analyze the effect of workload on employees performance and to determine and analyze the effect of work stress and work motivation on employees performance at Perum BULOG Medan Branch Office. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all 36 employees of Perum BULOG Medan Branch Office and the sample used in this study was the entire population of 36 people. Data collection techniques in this study used a questionnaire. The data analysis technique in this study uses the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, t-test and F-test, and the Coefficient of Determination. Data processing in this study uses the SPSS software program (version 25.2020). Partially it is known that work stress has a negative and significant effect on employees performance at Perum BULOG Medan Branch Office. Partially it is known that work motivation has a positive and significant influence on employees performance at Perum BULOG Medan Branch Office. Simultaneously, it is known that work stress and work motivation have a significant effect on employee performance at Perum Bulog Medan Branch Office.*

**Keywords: Work Stress, Work Motivation and Employees Performance**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Warahmatulahi Wabarakatuh*

Alhamdulillahrabbi'l'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan”**. Selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya.

Dalam segala keterbatasan penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia mendoakan, membantu, memotivasi,



membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar - besarnya terutama kepada:

1. Kepada kedua orang tua saya tercinta Ayahanda Ridutianto dan Ibunda Nurhamidah Nasution yang telah memberikan doa, dukungan baik berupa moral maupun material serta semangat yang selalu diberikan kepada penulis. Kasih dan sayang yang diterima penulis sedari kecil hingga sampai saat ini, serta Kakak Penulis Nurkartika Syafitri, Endah Tri Handayani dan Maryuni Isnin. Abang Penulis Muhammad Irfandi, Suhermawan dan Hanifuddin. dan Adik Penulis Muhammad Riduan Fadillah yang penulis sayangi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku Pembimbing skripsi yang

telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi.
9. Seluruh Staf Karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Medan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan memberikan izin untuk melakukan riset.
10. Seluruh sahabat-sahabat penulis Ayu Eliani, Yuni Delvida Yanti, Liza Lestari, dan Ananda Oktari yang telah membantu dan memberi dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
11. Kim Nam Joon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Tae Hyung, Jeon Jungkook selaku idol BTS dan terutama kepada kekasih saya Min Yoongi (Suga) yang telah memberikan hiburan dari setiap karyanya, serta banyak inspirasi dan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat

mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

*Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

**Medan, September 2021**

**Penulis**

**ANGGITA NURJANNAH**

**NPM : 1705160007**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB 2 LANDASAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
2.1. Uraian Teoritis.....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.2 Dimensi Atau Peran Penting Kinerja.....	9
2.1.1.3 Manfaat Kinerja.....	10
2.1.1.4 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.1.5 Indikator Kinerja.....	14
2.1.2 Stres Kerja .....	17
2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja .....	17
2.1.2.2 Penyebab Stres Kerja.....	18
2.1.2.3 Pendekatan Stres Kerja.....	20
2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	20
2.1.2.5 Indikator Stres Kerja.....	22
2.1.3 Motivasi Kerja .....	23
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	23
2.1.3.2 Jenis Motivasi Kerja .....	24
2.1.3.3 Bentuk Motivasi Kerja.....	25
2.1.3.4 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja.....	27
2.1.3.5 Teori Motivasi Kerja .....	27
2.1.3.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	31
2.1.3.7 Indikator Motivasi Kerja .....	35
2.2 Kerangka Konseptual .....	36
2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	38

2.2.3 Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	39
2.3 Hipotesis.....	40
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>41</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	41
3.2 Definisi Operasional Penelitian.....	41
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	43
3.4 Populasi Dan Sampel .....	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.6 Teknik Pengujian Instrument .....	46
3.7 Teknik Analisis Data.....	49
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>55</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	55
4.1.1 Analisis Deskriptif Data .....	56
4.1.1.1 Karakteristik Responden .....	56
4.1.1.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	59
4.1.1.2.1 Stres Kerja.....	59
4.1.1.2.2 Motivasi Kerja.....	61
4.1.1.2.3 Kinerja Karyawan .....	63
4.1.2 Model Regresi .....	65
4.1.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	65
4.1.2.1.1 Uji Normalitas.....	65
4.1.2.1.2 Uji Heteroskedistisitas .....	67
4.1.2.1.3 Uji Multikolinearitas .....	68
4.1.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	69
4.1.3 Koefisien Determinasi.....	70
4.1.4 Pengujian Hipotesis.....	71
4.1.4.1 Uji t .....	71
4.1.4.2 Uji f .....	72
4.2 Pembahasan .....	72
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>78</b>
5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran.....	79
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 : Indikator Kinerja Karyawan .....	42
Tabel 3.2 : Indikator Stres Kerja .....	42
Tabel 3.3 : Indikator Motivasi Kerja .....	43
Tabel 3.4 : Rincian dan Waktu Pelaksanaan .....	43
Tabel 3.5 : Jumlah Karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Medan .....	44
Tabel 3.6 : Pengukuran Skala Likert .....	45
Tabel 3.7 : Hasil Uji Validitas Total Statistik .....	47
Tabel 3.8 : Uji Reliabilitas .....	48
Tabel 4.1 : Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.2 : Distribusi Frekuensi Berdasarkan Gender .....	57
Tabel 4.3 : Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja .....	58
Tabel 4.4 : Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan .....	58
Tabel 4.5 : Jawaban Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja .....	59
Tabel 4.6 : Jawaban Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja.....	62
Tabel 4.7 : Jawaban Responden Tentang Variabel Produktivitas Kerja .....	63
Tabel 4.8 : Kolmogorov-Smirnov .....	65
Tabel 4.9 : Uji Glejser .....	67
Tabel 4.10 : Hasil Uji Multikolinearitas .....	69
Tabel 4.11 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	69
Tabel 4.12 : Hasil Koefisien Determinasi .....	70
Tabel 4.13 : Hasil Uji t.....	71
Tabel 4.14 : Hasil Uji f.....	72

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	38
Gambar 2.2 Hubungan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	39
Gambar 2.3. Hubungan Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	40
Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t .....	52
Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f .....	53
Gambar 4.1 Uji Grafik Histogram .....	66
Gambar 4.2 Uji Grafik P-Plot .....	67
Gambar 4.3 Uji Grafik Scatterplot .....	68

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur organisasi dan memegang peranan penting dalam kegiatan organisasi. Manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sebuah organisasi dan merupakan sumber daya yang menentukan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga secara efektif dan efektif dapat mewujudkan misi dan tujuan organisasi.

Setiap perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Perihal penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dari segi kualitas dan kuantitas inilah yang dapat dicapai oleh sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Agar kinerja karyawan selalu konsisten setidaknya organisasi selalu memperhatikan masalah pekerjaan. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas,



bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. (Titisari, 2014 : 72)

Arti penting kinerja merupakan sebuah proses yang berjalan di dalam perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang perusahaan miliki khususnya sumber daya manusia (karyawan) yang bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan kearah pengembangan dan kemajuan perusahaan dengan proses yang mereka lalui.

Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang digolongkan dalam tiga kelompok yaitu faktor kompetensi individu, faktor dukungan organisasi dan faktor dukungan manajemen. Faktor kompetensi individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan kerja, motivasi dan etos kerja. Faktor dukungan organisasi terdiri dari kenyamanan lingkungan kerja, penyediaan sarana dan prasarana, pemilihan teknologi serta kondisi dan syarat kerja. Faktor dukungan manajemen terdiri dari hubungan industrial yang aman dan harmonis, pemberian tugas dan sistem kerja.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. (Siagian, 2011 : 300) Stres yang tinggi dan ditambah dengan motivasi yang rendah

akan menyebabkan ketidakpuasan. Ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan dengan berbagai cara, antara lain: keluar (exit), tindakan yang ditujukan untuk keluar dari organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.

Biasanya stres dipandang sebagai kondisi negatif. Namun karena tekanan atasan dan persaingan di lingkungan kerja menimbulkan stres kerja, tekanan pada tingkatan tertentu dapat menyebabkan karyawan berkinerja menjadi lebih baik. Hal tersebut terjadi karena tingkat stres tertentu akan memicu karyawan untuk memunculkan ide-ide inovatif untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan, sehingga stres menjadi situasi yang konstruktif.

Dengan melihat dampak stres baik dampak positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan, stres kerja sudah seharusnya mendapat perhatian dalam siklus hidup perusahaan. Minimnya beban kerja memungkinkan pekerja memperoleh lingkungan yang nyaman sehingga mengurangi tingkat stres. Dengan tingkat stres tersebut dapat menimbulkan perasaan kebosanan dalam bekerja, menurunnya motivasi, absensi dan ketidakpedulian yang berujung pada rendahnya kinerja karyawan. Jika karyawan kelebihan beban pekerjaan maka kinerja karyawan akan menurun. Dengan tingkat stres ini maka akan menimbulkan perasaan tertekan, lelah maupun depresi. Namun dalam tingkat stres yang optimal, karena semangat, vitalitas, wawasan yang tajam dan ketenangan karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan maka karyawan harus dimotivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Sutrisno, 2009 : 109)

Tiga elemen utama motivasi adalah intensitas, arahan, dan ketekunan. Intensitas berkaitan dengan usaha seseorang. Elemen intensitas ini sangat penting. Namun bagi sebuah perusahaan jika intensitas seseorang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan, maka tidak ada artinya. Oleh karena itu elemen kedua, yaitu arahan perlu menyelaraskan motivasi pribadi dengan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, baik kualitas maupun intensitas secara bersamaan perlu dilakukan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya dilakukan. Aspek terakhir dari motivasi adalah ketekunan. Aspek ini merupakan ukuran seberapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya.

Orang yang termotivasi akan melakukan tugas dalam waktu yang cukup lama dalam mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, tantangan yang dihadapi perusahaan tidak hanya untuk meningkatkan motivasi karyawan, tapi juga membangun disiplin kerja agar motivasi karyawan dapat tersalurkan ke arah yang benar dengan intensitas yang sesuai dan dilanjutkan dengan berjalannya waktu.

Selain memotivasi karyawan, kinerja juga dapat ditingkatkan dengan menciptakan disiplin kerja karena jika disiplin kerja tercipta dengan benar maka akan menyebabkan karyawan mematuhi berbagai peraturan yang telah ditetapkan yang bertujuan untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan.

BULOG adalah perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan. Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi usahalogistik atau

pergudangan, survei dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Sebagai perusahaan yang tetap mengemban tugas publik dari pemerintah.

Dalam rangka mencapai tujuan, manajemen perusahaan perlu menerapkan dan memperhatikan faktor tenaga kerja sehingga karyawan dituntut meningkatkan kinerja secara efektif. Stres kerja akan berdampak beban pikiran bagi karyawan ditambah konflik antar rekan kerja, tugas-tugas pekerjaan yang berlebihan. Hal ini menimbulkan tekanan dan desakan waktu serta kurangnya motivasi dukungan kelompok dan pimpinan, tidak adanya reward atas kerja keras karyawan sehingga karyawan tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Oleh karena itu motivasi dan stres akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi dan stres kerja yang baik akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, sebaliknya jika motivasi dan stres kerja tidak baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan, demikian pula tujuan perusahaan, sulit untuk dicapai.

Berdasarkan pada uraian tersebut penulis merangkum kedalam sebuah karya ilmiah yang diberi judul **“Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Adanya kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan standarisasi kinerja
2. Adanya tugas yang berlebihan dengan dorongan desakan waktu sehingga memicu stres kerja pada karyawan

3. Kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan baik dalam bentuk reward, dukungan kelompok dan pengaruh pimpinan atas kinerja karyawan

### **1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah**

#### **1.3.1 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka penulis membatasi penelitian ini pada stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

#### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan ?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan ?
- c. Apakah stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan ?

### **1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pihak yang membacanya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut

a. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

b. Manfaat praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini sebagai masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja pegawai untuk masa kini dan masa yang akan datang.

c. Manfaat bagi penelitian selanjutnya

Manfaat bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Dalam melakukan pekerjaan atau dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang, maka yang menjadi tolak ukur adalah kinerja. Mengenai kinerja, para ahli telah memberikan banyak batasan mengenai istilah ini. Para ahli pada prinsipnya sepakat bahwa kinerja akan mengarah pada upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Menurut Siagian & Khair (2018) Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada periode tertentu relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Menurut Rosmaini & Tanjung (2019) Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Jufrizen (2018) Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan factor individu, organisasi dan lingkungan eksternal. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok

karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau sekelompok tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Menurut Ainanur & Tirtayasa (2018) Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya, baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang dicapai serta terpenuhinya standar pelaksanaan kinerja.

### **2.1.1.2 Dimensi Atau Peran Penting Kinerja**

Menurut Jufrizen (2018) mengelompokkan dimensi atau peran penting kinerja menjadi tiga jenis:

1. Hasil kerja. Yaitu kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya.
2. Perilaku kerja. Ketika berada ditempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, karyawan melakukan dua jenis perilaku yaitu perilaku kerja dan perilaku pribadinya.



3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Sifat pribadi yang di perlukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **2.1.1.3 Manfaat Kinerja**

Menurut Wibowo(2007 : 10) Kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga manajer dan individu

1. Manfaat kinerja bagi organisasi, antara lain adalah dalam menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan dan mendukung program perubahan budaya.
2. Manfaat kinerja bagi manajer, antara lain berupa mengusahakan klasifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan nonfinansial pada staf, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerja kerjanya rendah digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi.
3. Manfaat bagi individu, antara lain dalam bentuk memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu

secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

#### **2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Bintaro & Daryanto(2017 : 109) mengemukakan lima faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya :

##### 1. Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan anda tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja kerja karyawan anda. Jika anda adalah seorang Start-up yang baru saja memulai usaha, akan lebih baik jika hal ini dijelaskan terlebih dahulu diawal perekrutan karyawan sehingga mereka tahu siap bekerja dengan kondisi fasilitas yang kurang memadai.

##### 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% karyawan resign jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan anda. Jika ada salah satu fasilitas tersebut yang rusak, langsung segera diperbaiki agar kinerja kerja mereka tidak menurun dan mereka tetap nyaman dalam melakukan aktifitas kerja mereka sehari-hari.

### 3. Prioritas Kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika anda memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarkan mereka mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan timeline yang sudah anda tentukan dan jangan menambah tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan, jika memang ada pekerjaan penting yang harus anda berikan kepada karyawan maka anda harus menggeser pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan, supaya karyawan anda dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.

### 4. Supportive Boss

Sebagai atasan yang baik anda harus mau "mendengarkan" pendapat dan pemikiran karyawan anda. Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat meeting, ajak mereka untuk "terlibat" dalam proyek yang sedang anda kerjakan. Anda juga harus memberikan ruang kepada mereka untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang mereka minati supaya mereka dapat terus mengasah ilmunya, sebab jika suatu saat jika anda membutuhkan skill tersebut anda bisa menggunakan tenaga mereka tanpa harus merekrut karyawan baru dan tentu saja hal ini akan menguntungkan perusahaan anda.

### 5. Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat anda berikan kepada karyawan anda

yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang anda harapkan. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh karyawan anda yang lain, tujuannya untuk memicu rasa kompetisi agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi.

Sedangkan Menurut Sutrisno(2011 : 176) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

### 3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seseorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.

#### **2.1.1.5 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Bukhari & Pasaribu(2019)Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

##### 1. Kualitas. (*Quality of work*),

Yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.

2. Komunikasi (*Communication*)

Yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.

3. Kecepatan (*Promptness*)

yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.

4. Kemampuan (*Capability*)

Yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin. Dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Inisiatif (*Intiative*)

Yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut Bangun(2012 : 234) Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya.

## 2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut. Suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

## 3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu.

## 4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

## 5. Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan

sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

## **2.1.2 Stres Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja**

Menurut Sunyoto & Burhanudin (2015) Stres kerja merupakan adanya kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang maupun tuntutan atau sumber daya yang ada kaitannya dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya yang dipandang tidak pasti dan penting.

Menurut Tunjungsari (2011) Stres kerja merupakan respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi.

Menurut Manihuruk & Tirtayasa (2020) Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya.

Menurut Bhastary (2020) Stres kerja juga merupakan salah satu permasalahan serius yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan.



Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala-gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

### **2.1.2.2 Penyebab Stres Kerja**

Berikut ini adalah penyebab Stres kerja menurut Sunyoto(2018) yaitu sebagai berikut:

#### **1. Penyebab Fisik**

Penyebab fisik yaitu kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama. Kelelahan juga dapat menyebabkan stres kerja karena kemampuan untuk bekerja menurun yang menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres. Penggeseran kerja yang terus menerus juga dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama. Selain itu jetlag juga dapat menyebabkan stres, jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Terakhir suhu dan kelembapan. Suhu dan kelembapan dapat menyebabkan stres kerja. Bagaimana tidak, bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

## 2. Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerjamungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

## 3. Sifat Pekerjaan

Situasi baru dan asing dalam suatu pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga menimbulkan stres. Ancaman pribadi yang terlalu ketat menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya. Percepatan, stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan. Ambiguilitas, kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Umpan balik, standar kerja tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Disamping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

## 4. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

## 5. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah seperti ketidakcocokan suami-istri. Masalah keuangan, perceraian dapat memengaruhi prestasiseseorang. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

### **2.1.2.3 Pendekatan Stres Kerja**

Adapun pendekatan yang dilakukan untuk mengatasi stres kerja menurut Zainal (2014) yaitu :

1. Pendekatan individu meliputi :
  - a. Pendekatan keimanan
  - b. Melakukan meditasi dan pernapasan
  - c. Melakukan kegiatan olahraga
  - d. Melakukan relaksasi
  - e. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
  - f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan
2. Pendekatan perusahaan meliputi :
  - a. Melakukan perbaikan iklim organisasi
  - b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
  - c. Menyediakan sarana olahraga
  - d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
  - e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
  - f. Melakukan restrukturisasi tugas
  - g. Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

### **2.1.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut Hasibuan(2012 : 204) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan, antara lain :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.

4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Sedangkan Menurut Bhastary(2020) faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan, yaitu antara lain :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Banyaknya tugas akan menjadi sumber stres bagi karyawan bila tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar

Konflik ini terjadi ketika pimpinan dengan bawahan mengalami hubungan yang kurang baik, seperti seorang pimpinan memberikan pekerjaan kepada karyawan yang tidak pada bidangnya, dan peralatan yang kurang memadai

3. Waktu dan peralatan yang kurang memadai

Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya, peralatan berkaitan dengan keahlian pengalaman dan waktu yang dimiliki

4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan

Terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu (1) konflik peran intersender, dimana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai. (2) konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternatif.

#### 5. Balas jasa yang terlalu rendah

Bila karyawan yang menerima balas jasa yang memadai sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa balas jasa yang diterimanya jauh dari memadai maka akan dapat menimbulkan stres kerja dalam diri karyawan

#### **2.1.2.5 Indikator-indikator Stres Kerja**

Menurut Massie et al (2018) Indikator yang digunakan dari variabel stres kerja yaitu :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi, memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Sedangkan menurut Yasa (2017) Indikator yang digunakan dari variabel stres kerja yang dikembangkan oleh Rizzom House dan Lirtzman yaitu :

1. Keadaan monoton : bersifat diulang-ulang dan rutinitas dan hanya kadang-kadang saja memerlukan perhatian
2. Beban pekerjaan : diukur dari persepsi karyawan mengenai beban kerjayangdirasa berlebihan dari beban fisik maupun beban mental
3. Keadaan lingkungan : cuaca kerja, penerangan dan kebisingan
4. Keadaan kejiwaan : tanggung jawab. Kekhawatiran atau konflik dan penyakit atau perasaan sakit

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam individu itu sendiri (motivasi intristik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

MenurutSaripuddin & Handayani(2018) Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

MenurutAndayani & Tirtayasa(2019)Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mesiono(2012 : 130) Motivasi adalah bahwa dorongan itu berbeda setiap orang, untuk menumbuhkan dorongan yang ada dalam diri seseorang itu sehingga menjadi tingkah laku positif, orang itu perlu memahami dua hal. Pertama, kegiatan apa yang akan dilakukan. Dalam hubungan ini

seseorang hendaknya mengetahui kegiatan dan cara-cara melaksanakan kegiatan itu. Kedua, mengapa ia perlu melakukannya itu. Ia perlu memahami pentingnya tujuan yang akan dicapai baik yang berkaitan dengan kepentingan dirinya maupun yang berhubungan dengan kepentingan lembaga di lingkungannya.

Menurut Noor(2013 : 230) Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya.

Menurut Jufrizen(2017) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi juga disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Dari beberapa defisini di atas dapat disimpulkan bahwa; (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang *urgend* dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

### **2.1.3.2 Jenis Motivasi Kerja**

Menurut Tegar(2019 : 78) Motivasi dalam perusahaan jika ditinjau dengan perannya ada dua jenis motivasi yaitu :

a. Motivasi positif

Motivasi yang mendatangkan harapan yang sifatnya menggembirakan atau menguntungkan bagi karyawan, misalnya gaji, tunjangan, fasilitas, jenjang karir, jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan dan sebagainya.

b. Motivasi negatif

Motivasi yang menimbulkan rasa takut, misalnya ancaman, tekanan, intimidasi, dan sejenisnya. Semua manajer/pimpinan haruslah menggunakan kedua motivasi tersebut. Masalah utama dari kedua jenis motivasi tersebut adalah proporsi penggunaan dan kapan menggunakannya. Para pimpinan yang lebih percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang segera bertindak, akan lebih banyak menggunakan motivasi negatif. Disisi lain, kalau pimpinan percaya kesenangan akan menjadi dorongan bekerja, ia banyak menggunakan motivasi positif.

### **2.1.3.3 Bentuk Motivasi Kerja**

Menurut Sastrohadiwiryo & Syuhada(2019 : 308) Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut perusahaan perusahaan meliputi empat unsur utama, yaitu kompensasi bentuk uang, pengarahan dan pengendalian, penerapan pola kerja yang efektif serta kebajikan.

1. Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada tenaga kerja adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja biasanya berupa uang.



## 2. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan maksudnya menentukan apa yang harus mereka kerjakan atau tidak mereka kerjakan, sedangkan pengendalian maksudnya menentukan bahwa tenaga kerja harus mengerjakan hal hal diinstruksikan. Sebenarnya kedua hal ini tersebut sebagai perangsang telah berkembang dan dianut oleh berbagai perusahaan sejak berabad abad lamanya. Hingga kini hal tersebut masih digunakan para manajer untuk memotivasi kepada para tenaga kerja.

## 3. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya, reaksi dari kebosanan kerja akan menghambat produktivitas kerja. Manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, sehingga mereka menanggapi dengan teknik beberapa diantaranya efektif dan yang lain kurang efektif. Teknik ini diantara lain :

- a. Memperkaya pekerjaan, yaitu menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan tenaga kerja
- b. Manajemen partisipatif, yaitu penggunaan berbagai cara untuk melibatkan pekerjaan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.
- c. Mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrumen (alat) waktu luang untuk istirahat atau sarana lain yang lebih fantastis.

## 4. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para tenaga

kerja. Dengan kata lain kebijakan adalah usaha untuk membuat tenaga kerja bahagia.

#### **2.1.3.4 Tujuan Pemberian Motivasi**

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, seorang karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat memberikan kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan(2010 : 97) tujuan pemebri sn motivasi kerja menurut di antaranya sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **2.1.3.5 Teori-Teori Motivasi**

Menurut Noor(2013 : 233) dalam bukunya menyatakan terdapat teori-teori motivasi diantaranya : Teori Abraham H. Maslow (Need Theory), Teori Frederick Herzberg (Motivation-Hygiene Theory), Teori Alderfer (Exitence,Relatedness and

Growth), Teori David McClelland (McClelland's Achievement Motivation Theory), Teori Douglas McGregor (X and Y Theory).

#### 1. Teori Abraham H. Maslow (Need Theory)

Model Maslow ini sering disebut dengan model hierarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk kerja. Kebutuhan manusia terdiri dari beberapa tingkat dengan urutan sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis, misalnya makanan, minuman, istirahat/tidur, seks. Kebutuhan inilah yang merupakan kebutuhan pertama dan utama yang wajib dipenuhi pertama-tama oleh tiap individu.
- b. Kebutuhan rasa aman, adalah kebutuhan atas perlindungan dari gangguan pihak lain baik yang berasal dari manusia lain maupun dari makhluk lain seperti binatang buas dan sebagainya.
- c. Kebutuhan sosial, adalah berupa kebutuhan untuk bergaul dengan manusia lain atau anggota masyarakat yang lain. Kebutuhan ini dapat berupa memberi dan menerima rasa cinta kasih, rasa diterima dalam kelompok, rasa membutuhkan dan dibutuhkan, rasa berteman atau bekerja sama.
- d. Kebutuhan aktualisasi diri, yakni senantiasa percaya kepada diri sendiri. Pada puncak hierarki, terdapat kebutuhan untuk merealisasikan diri, atau aktualisasi diri.

#### 2. Teori Frederick Herzberg (Motivation-Hygiene Theory)

Herzberg menyatakan bahwa ada sekelompok faktor, motivator (faktor intrinsik) yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan

faktor hygiene menimbulkan ketidakpuasan kerja. Dua faktor ini disebut faktor hygiene (faktor intristik) dan faktor motivator. Faktor hygiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antarmanusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan (faktor intrinsik). Teori ini memberikan gambaran bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang dipengaruhi oleh suatu faktor yang disebut faktor pemuas (satisfier factor).

### 3. Teori Alderfer (Existence, Relatedness and Growth)

Teori ini sedikit berbeda dengan teori Maslow. Disini Alderfer mengemukakan bahwa jika kebutuhan yang tinggi tidak atau belum dapat dipenuhi, maka manusia akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi. Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan tampak bahwa :

- a. Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu makin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
- b. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang "lebih tinggi" semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.
- c. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

#### 4. Teori David McClelland (McClelland's Achievement Motivation Theory)

Dalam teori McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan, yaitu kebutuhan akan prestasi (achievement) kebutuhan kekuasaan (power), dan kebutuhan afiliasi (affiliation).

a. Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan akan mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standart, bergulat untuk sukses.

b. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara di mana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari inividu untuk mengendalikan dan memengaruhi orang lain.

c. Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat

Kebutuhan akan afiliasi merupakan hasrat untuk berhubungan antarpribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan dengan erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain.

#### 5. Teori Douglas McGregor (X and Y Theory)

Teori ini menekankan bahwa setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan menjadi kenyataan, maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya.

a. Sikap dasar yang didasari oleh teori X

Dalam teori ini diasumsikan bahwa pada dasarnya manusia memiliki sifat malas, lebih senang kepadanya diberikan petunjuk-petunjuk praktis saja daripada diberikan kebebasan berpikir dan memilih atau mengambil keputusan. Dalam hal ini mereka tidak senang menerima tanggung jawab, dia hanya menyenangi haknya saja serta selalu ingin aman.

b. Sikap dasar yang dilandasi oleh teori Y

Teori Y beransumsi bahwa manusia pada dasarnya senang bekerja. Bekerja adalah faktor alamiah bagi orang dewasa. Oleh karena itu, sebenarnya di mana pun dan kapanpun setiap orang dewasa akan selalu mencoba untuk bekerja. Dalam hal ini, manusia akan selalu bekerja untuk mencapai tujuannya. Pengendalian dan penempatan diri sendiri merupakan dasar motivasi kerja guna mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.3.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Sutrisno(2011 : 116) mengemukakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain yaitu :

1. Faktor Intern

a. Keinginan untuk dapat hidup

merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaannya.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan seseorang untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawannya bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian megorbankan apa saja yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berhadap mendapatkan kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.



Sedangkan menurut Noor(2013 : 250) yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg dalam teori hierarki kebutuhan maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor ini dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemeliharaan (*maintanance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*.

1. Faktor pemuas disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intristik) antara lain :

- a. Prestasi yang diraih
- b. Pengakuan orang lain
- c. Tanggung jawab
- d. Peluang untuk maju
- e. Kepuasan kerja itu sendiri
- f. Kemungkinan pengembangan karir

2. Faktor pemeliharaan disebut juga hygiene factor merupakan faktor yang berkaitan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan kedalam faktor ekstrinstik, meliputi :

- a. Kompensasi
- b. Keamanan dan keselamatan kerja
- c. Kondisi kerja
- d. Status

- e. Prosedur perusahaan
- f. Mutu dari supervisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat. Dengan atasan dan dengan bawahan.

### **2.1.3.7 Indikator-Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Gardjito et al. (2014) Indikator yang digunakan dalam variabel motivasi kerja yaitu :

#### 1. Penghargaan diri

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik

#### 2. Kekuasaan

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan

#### 3. Kebutuhan keamanan kerja

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

Sedangkan menurut Mangkunegara(2018 : 111) terdapat beberapa indikator motivasi antara lain yaitu :

#### 1. Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja dalam menjalankan pekerjaan.

2. Orientasi masa depan

Didasarkan atas wawasan yang luas yang memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam suatu pekerjaan .

3. Tingkat cita-cita tinggi

Didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

4. Orientasi tugas/ sasaran

Didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang akan dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan yang maksimal.

5. Usaha untuk maju

Didasarkan pandangan yang ingin mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

6. Ketekunan

Didasarkan atas sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki untuk selalu bekerja dengan baik.

7. Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong timbulnya motivasi karyawan dalam bekerja.

8. Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual penelitian sangat dibutuhkan sebagai alur berfikir sekaligus sebagai landasan untuk menyusun hipotesis penelitian. Penyusunan

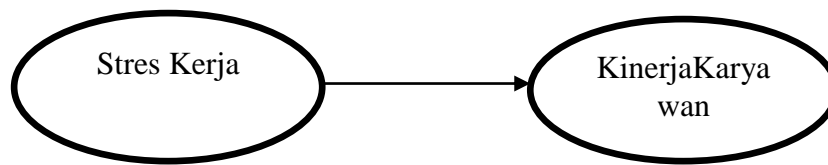
kerangkakonseptual juga akan memudahkan pembaca untuk memahami permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan landasan teori maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut :

### **2.2.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja**

Stres adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan ini muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan secara individu maupun tempat ia bekerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada serta menjadikan kinerja cenderung rendah. Apabila stres menjadi terlalu besar maka kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Semakin tinggi stres kerja karyawan maka akan menyebabkan kinerja yang menurun. Sebaliknya semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Subroto, 2017), (Massie et al., 2018) dan (Iswari & Pradhanawati, 2018) dengan semua hasil penelitian masing-masing menunjukkan bahwa adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian terdahulu menunjukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada masing-masing penelitian sebelumnya.



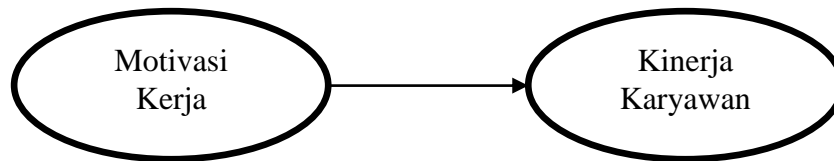
**Gambar 2.1 Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja**

### **2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Keberhasilan perusahaan sekarang ini diyakini sangat tergantung dari karyawannya. Setiap kegiatan yang dilakukan manusia dilandasi oleh sebuah motivasi tertentu. Motivasi adalah yang menjadi tenaga pendorong untuk bekerja dan berprestasi, dan yang menjadi dasar dari upaya mendesain pekerjaan supaya menarik, supaya karyawan mau melakukan tugasnya. Jika motivasi tinggi maka energi yang dihasilkannya akan tinggi. Sebaliknya jika motivasinya rendah maka energi yang dihasilkannya akan rendah pula. Ada hubungan positif antara motivasi terhadap pencapaian kinerja. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi karyawan dalam perusahaan.

Semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkat kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bukhari & Pasaribu, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Saripuddin & Handayani, 2018), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Jufrizen, 2017) dan (Andayani & Tirtayasa, 2019) dengan semua hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada masing-masing penelitian sebelumnya.



**Gambar 2.2 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

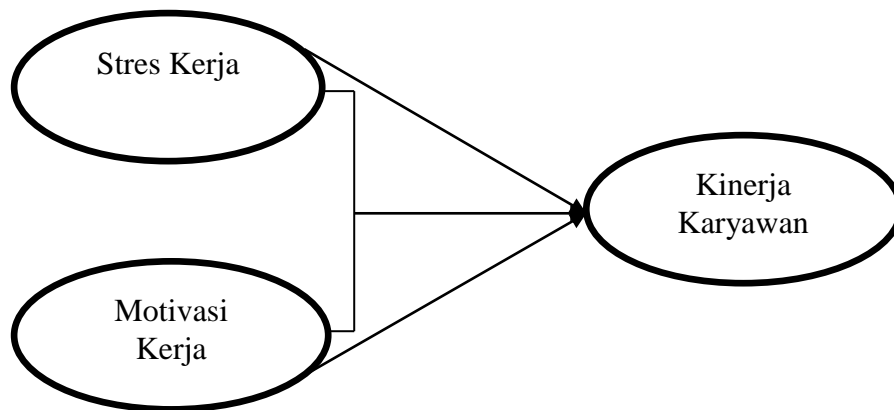
### **2.2.3 Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi yaitu kinerja, bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Usaha untuk meningkatkan kinerja adalah komunikasi antar sesama karyawan dalam suatu perusahaan kurang baik. Oleh karena itu perusahaan harus bisa menjadikan karyawan menjadi lebih solid. Tentunya dengan team work yang bagus akan menunjang kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun yang pada akhirnya menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Selain stres faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu motivasi kerja. Setiap kegiatan yang dilakukan manusia dilandasi oleh motivasi tertentu. Motivasi ini menggerakkan manusia untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya. Jika motivasi tinggi maka energi yang dihasilkannya akan tinggi. Sebaliknya jika motivasinya rendah maka energi yang dihasilkannya akan rendah pula. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prastiyo, 2019), (Sari et al., 2012) dan (Iswari & Pradhanawati, 2018) dengan hasil penelitian semua menunjukkan masing-masing pada setiap penelitian bahwa adanya pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada masing-masing penelitian sebelumnya.



**Gambar 2.3 Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan.
2. Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan.
3. Adanya pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Juliandi et al. (2015 : 86) Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu Stres Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan.

Menurut Sugiyono (2018) Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitas/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik atau buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Berikut definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya, baik secara kuantitas



maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang dicapai serta terpenuhinya standart pelaksana kinerja.

Indikator Kinerja yaitu :

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kinerja Karyawan (Y)**

No	Indikator
1	Kualitas
2	Komunikasi
3	Ketepatan waktu
4	Kemampuan
5	Inisiatif

Sumber :(Bukhari & Pasaribu, 2019)

### 3.2.2 Stres Kerja (X<sub>1</sub>)

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala-gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestai kerjanya.

Indikator Stres Kerja yaitu :

**Tabel 3.2**  
**Indikator Stres Kerja (X<sub>1</sub>)**

No	Indikator
1	Tuntutan tugas
2	Tuntutan peran
3	Tuntutan antar pribadi
4	Stuktur organisasi
5	Kepemimpinan organisasi

Sumber :(Massie et al., 2018)

### 3.2.3 Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Motivasi kerja merupakan bagian yang *urgend* dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk

memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi dan motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Indikator Motivasi Kerja yaitu :

**Tabel 3.3**  
**Indikator Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Indikator
1	Penghargaan diri
2	Kekuasaan
3	Kebutuhan keamanan kerja

Sumber : (Gardjito et al., 2014)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun tempat dan waktu penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tempat Penelitian : Perum BULOG Kantor Cabang Medan JL. TimbangDeliKec.Medan Amplas
2. Waktu Penelitian : Penelitian ini dimulai dari bulan Februari - September 2021

**Tabel 3.4**  
**Rincian dan Waktu Pelaksanaan**

Kegiatan penelitian	Waktu Penelitian																															
	Februari 2021				Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021				September 2021			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul			■																													
Pra Riset			■	■	■	■	■	■																								
Pembuatan Proposal			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																				
Bimbingan Proposal									■	■	■	■																				
Seminar Proposal											■	■																				
Pembuatan Skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■												
Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■								
Sidang Meja Hijau																													■	■	■	■

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek atau subyek-subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya Sugiyono (2016 : 148). Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan tetap di Perum BULOG Kantor Cabang Medan yang berjumlah 36 orang.

**Tabel 3.5**  
**Jumlah Karyawan**  
**Perum BULOG Kantor Cabang Medan**

	<b>Nama Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
1	Seksi administrasi dan keuangan	2
2	Seksi pengembangan bisnis	1
3	Seksi komersial	4
4	Seksi akuntansi	2
5	Seksi operasional	2
6	Seksi pengadaan	2
7	Satuan pengawas intern	1
8	Asisten Auditor	1
9	Gudang	21
Jumlah		36

Sumber : Perum BULOG Kantor Cabang Medan

#### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016 : 183) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Sampel pada penelitian ini di ambil berdasarkan metode sampel acak (*random sampling*) dengan menggunakan metode teknik *simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara

acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2016 : 152).

Maka dalam penelitian ini penulis mengambil seluruh karyawan tetap yang berada didalam Perum BULOG Kantor Cabang Medan sebagai sampel dengan jumlah sebanyak 36 orang.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

#### 3.5.1 Kuesioner (Angket)

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah melalui kuesioner (angket). Menurut Juliandi et al. (2015 : 69) Angket atau Kuisisioner adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Medan dengan menggunakan skala likert yang bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.6**  
**Skala Likert**

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2016 : 169)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

### 3.6 Teknik Pengujian Instrumen

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) “Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti”. Suatu pengukuran instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur *construct* sesuai dengan tujuan dan harapan peneliti.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber: Juliandi et al (2015 : 77)

Keterangan

- N = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum X$  = Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum Y$  = Jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum X^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum Y^2)$  = Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum X)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum Y)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum XY$  = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas ini dilakukan pada 36 orang karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Sumut. Jika nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dan bernilai positif maka pernyataan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2018). Dengan  $n = 36$ ;  $df = n - 2 = 36 - 2 = 34$ , maka pada  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $r_{tabel} = 0,329$ .

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Item-Total Statistik**

Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
<b>Stres Kerja (X1)</b>			
X1_1	0,956	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X1_2	0,811	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X1_3	0,784	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X1_4	0,925	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X1_5	0,915	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X1_6	0,953	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X1_7	0,956	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X1_8	0,885	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X1_9	0,880	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X1_10	0,850	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
<b>Motivasi Kerja (X2)</b>			
X2_1	0,932	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X2_2	0,954	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X2_3	0,948	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X2_4	0,939	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X2_5	0,951	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X2_6	0,877	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
<b>Kinerja Karyawan(Y)</b>			
Y_1	0,959	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
Y_2	0,954	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
Y_3	0,886	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
Y_4	0,959	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
Y_5	0,971	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
Y_6	0,743	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
Y_7	0,951	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
Y_8	0,938	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
Y_9	0,887	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
Y_10	0,925	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Berdasarkan Tabel 3.7 diketahui nilai r hitung dari 10 butir pernyataan pada variabel Stres Kerja (X1) adalah lebih besar dari 0,329, nilai r hitung dari 6 butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X2) adalah lebih besar dari 0,329, dan nilai r hitung dari 10 butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah lebih besar dari 0,329 dengan demikian seluruh pernyataan kuesioner dinyatakan valid

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau uji kehandalan adalah uji responden dalam menjawab pertanyaan kuesioner. misalkan kita mengirimkan kuesioner kepada manajer

sebagai responden, akan tetapi responden manajer sibuk dan diberikan sekretaris bahkan diberikan satpam untuk mengisinya. jawaban responden satpam pasti akan tidak konsisten atau asal-asalan menjawab karena tidak tahu persis terhadap pertanyaan kuesioner, jawaban yang asal-asalan ini pasti tidak reliabel. konsisten jawaban biasanya diuji dengan Cronbach Alpha ( $\alpha$ ).

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \frac{S_T^2 - \sum S_I^2}{S_T^2}$$

Sumber : (Ghozali, 2016 : 148)

#### Keterangan

$r_{11}$	= Reliabilitas intrsumen
$\sum S_i$	= Jumlah varians skor tiap- tiap item
$S_t$	= Jumlah varians butir
$K$	= Jumlah item

Kriteria dalam menentukan reliabilitas suatu kuesioner dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja dengan SPSS. Menurut Ghozali(2018)*One Shot* atau pengukuran sekali saja :pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2018).

**Tabel 3.8**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah item (n)	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,970 > 0,7	10	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,969 > 0,7	6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,978 > 0,7	10	Reliabel

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada 26 item lebih besar dari 0,7, maka keseluruhan angket kuesioner bersifat reliabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa

kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian

### 3.7 Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

#### 3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Sumber : (Sugiyono, 2016 : 65)

Keterangan

Y	=Kinerja
$a$	=Konstanta
$b_1$ - $b_3$	=Koefisien regresi
X1	=Stres Kerja
X2	=Motivasi Kerja
e	= <i>Standart Error</i>

#### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik tersebut terdiri dari :

##### 3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu



melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal (Basuki & Prawoto, 2016 : 143).

Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal. Model regresi dikatakan berdistribusi normal, apabila data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti garis diagonal (Juliandi et al., 2015 : 174).

### **3.7.2.2 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Jika peubah bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinieritas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*). Pendeteksian multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel independent, dan sebaliknya apabila nilai *Tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10 maka asumsi tersebut mengandung multikolinieritas (Basuki & Prawoto, 2016 : 152).

### **3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas**

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Basuki & Prawoto, 2016 : 158).

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Atau homoskedastisitas.

### 3.7.3 Uji Hipotesis

#### 3.7.3.1 Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013 : 177).

Langkah langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2016 : 91)

Keterangan

- t : Nilai t  
n : Jumlah sampel  
r : Nilai koefisien korelasi

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Kriteria pengambilan keputusan

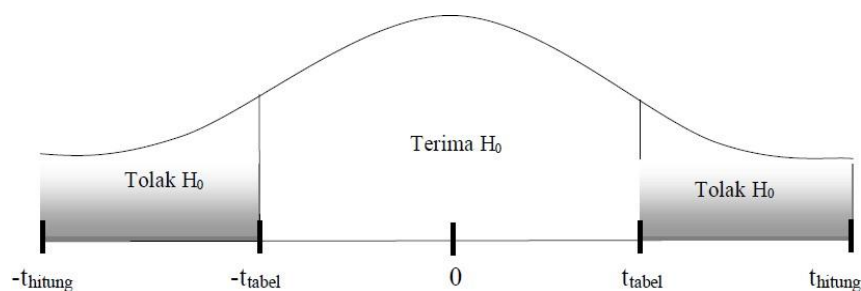
$H_a$  diterima jika  $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

## 2. Kriteria Pengujian

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, pengawasan kerja dan komunikasi) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, pengawasan kerja dan komunikasi) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2016 : 92).



**Gambar 3.1**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t**

Kriteria Pengujian :

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.
  2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak
- Atau
1. Jika  $p < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak
  2. jika  $p > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima.

### 3.7.3.2 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji signifikan F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan (bersama-sama) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Nilai  $F_{hitung}$  di tentukan dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber :(Sugiyono, 2016 : 223)

Keterangan :

F = Tingkat signifikan  
 R<sup>2</sup> = Koefisien kolerasi ganda  
 k = Jumlah variabel independen  
 n = Jumlah sampel

1. Bentuk pengujiannya adalah :

H<sub>0</sub> ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

H<sub>0</sub> di terima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

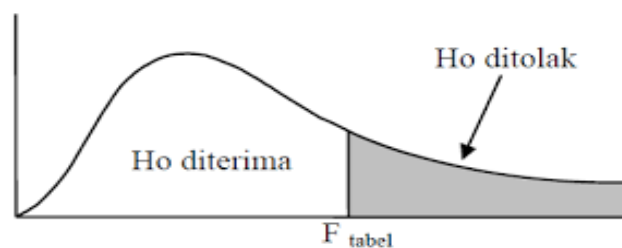
2. Kriteria Pengujian

a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, pengawasan kejadian komunikasi) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja pengawasan kerja dan komunikasi) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut

(Sugiyono, 2016 : 98)



**Gambar3.2**  
**KriteriaPengujianHipotesisUjiF**

Kriteria pengujian:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Atau

1. Jika  $p < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika  $p > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

### 3.7.3.3 Koefisien Determinan (R-Square)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Y$ ) secara serentak terhadap variabel dependen  $Y$ . Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel *independent* dan variabel *dependent* yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang di temukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini ditanyakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan

- D = Koefisien determinasi  
 $R^2$  = Koefisien kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat  
 100% = Persentase kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah dan menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan bantuan program komputeryaitu *Statistical Program for Social Science (SPSS)*

## BAB 4

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Analisis Deskriptif Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan berupa kuesioner. Jumlah pernyataan seluruhnya adalah 26 butir, dimana variabel bebas  $X_1$  (Stres Kerja) berjumlah 6 butir, Variabel bebas  $X_2$  (Motivasi Kerja) berjumlah 10 butir, dan variabel terikat  $Y$  (Kinerja Karyawan) 10 butir. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dalam Tabel 4.1 :

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Frekuensi berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah (Orang)	Persen (%)
21 – 25 tahun	4	11
26 – 30 tahun	14	39
31 – 35 tahun	8	23
36 – 40 tahun	4	11
41 – 45 tahun	3	8
46 – 50 tahun	3	8

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 dari 36 karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan, mayoritas karyawan dalam penelitian ini berusia 26 – 30 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase 39 persen, artinya mayoritas responden merupakan usia produktif yang memiliki semangat kerja tinggi, tenaga yang tinggi, kreatifitas yang baik, serta memiliki kemampuan pemahaman bagus, karena pada waktu usia muda, karyawan akan dapat lebih

mudah diarahkan, dimotivasi untuk mengeluarkan seluruh kemampuan kerja dalam meraih tujuan perusahaan.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Karakteristik responden berdasarkan gender dapat dilihat dalam Tabel 4.2 berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekuensi berdasarkan Gender**

Gender	Jumlah (Orang)	Persen (%)
Laki-Laki	21	58
Perempuan	15	42

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 dari 36karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan dapat dijelaskan bahwa secara umum komposisi antara karyawan laki-laki dengan perempuan relatif berimbang. Untuk mencapai visi Perum Bulog Kantor Cabang Medan yakni terwujudnya perusahaan logistik terbaik di Indonesia, dibutuhkan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki untuk menjalankan kegiatan operasinya yang dilaksanakan setiap harinya.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat dalam Tabel 4.3 berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Frekuensi berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persen (%)
1-5 tahun	12	33
6-10 tahun	15	42
11-15 tahun	5	14
16-20 tahun	4	11

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 dari 36karyawantetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan, mayoritas karyawan sudah bekerja selama 6 – 10 tahun sebanyak

15 orang dengan persentase 42 persen, hal ini dapat dijelaskan bahwa Perum Bulog Kantor Cabang Medan memiliki komposisi lama bekerja yang bervariasi. Lama kerja identik dengan pengalaman kerja serta memiliki kemampuan kerja yang dapat diandalkan untuk mencapai kinerja. Oleh karena itu, manajemen Perum Bulog Kantor Cabang Medan membutuhkan karyawan muda untuk kegiatan logistik dan pelayanan masyarakat agar hasil pekerjaan yang dihasilkan dapat maksimal.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat dalam Tabel 4.4 berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Frekuensi berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persen (%)</b>
SMA/SMK	21	58
D3	5	14
S1	10	28
S2	0	0

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.4 dari 36 karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan, mayoritas responden berpendidikan S1 (Strata 1) sebanyak 25 orang dengan persentase 69 persen. Hal ini memungkinkan perusahaan bahwa karyawan dengan lulusan S1 (Strata 1) lebih mudah meraih tujuan organisasi karena memiliki keterampilan dan kemampuan yang memadai. Karena semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin baik mengerjakan suatu tugas yang menjadi beban kerjanya.

#### **4.1.1.2 Analisis Deskriptif Variabel**

Penelitian ini menjelaskan secara deskriptif hasil dari Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Kuesioner ini diisi oleh responden sebanyak



36karyawantetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan dengan tanggapan sebagai berikut :

#### 4.1.1.2.1 Stres Kerja

Variabel pertama yang diteliti adalah Stres Kerja sebagai variabel  $X_1$  didalam penelitian. Terdapat 10 butir pernyataan yang disediakan sesuai dengan indikator yang telah ditulis pada bab ketiga. Berdasarkan hasil penyebaran dan pengolahan kuesioner dari responden, maka jawaban responden atas variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dapat dideskripsikan pada Tabel 4.5 :

**Tabel 4.5**  
**Jawaban responden tentang Variabel Stres Kerja ( $X_1$ )**

Pernyataan	Keterangan										Mean	Ket
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	14	38,9	11	30,6	11	30,6	0	0	0	0	4,08	Setuju
Tanggung jawab yang diberikan kepada saya terasa memberatkan	23	63,9	1	2,8	12	33,3	0	0	0	0	4,31	Sangat Setuju
Saya kurang siap dalam melaksanakan pekerjaan	1	2,8	6	16,7	29	80,6	0	0	0	0	3,22	Kurang Setuju
Pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan ketrampilan/ilmu yang saya miliki	0	0	9	25	27	75	0	0	0	0	3,25	Kurang Setuju
Saya kurang semangat dalam bekerja karena adanya persaingan yang tidak sehat antar karyawan	5	13,9	25	69,4	6	16,7	0	0	0	0	3,97	Setuju
Kerja sama antar karyawan kurang harmonis	16	44,4	10	27,8	10	27,8	0	0	0	0	4,17	Setuju
Struktur organisasi yang dijalankan telah mempekerjakan karyawan secara efektif dan efisien	2	5,6	16	44,4	18	50	0	0	0	0	3,56	Setuju
Uraian pekerjaan	8	22,2	16	44,4	12	33,3	0	0	0	0	3,89	Setuju

(job description) Bapak/Ibu pada perusahaan sudah sesuai dengan struktur organisasi di perusahaan ini												
Sikap pimpinan dan target kerja menjadikan perusahaan relative kondusif	20	55,6	15	41,7	1	2,8	0	0	0	0	4,53	Sangat Setuju
Adanya semangat kerja yang diberikan pimpinan untuk mencapai target	7	19,4	27	75	2	5,6	0	0	0	0	4,14	Setuju
<b>Rata-Rata Variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>)</b>											3,91	Tinggi

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui dapat memberikan informasi bahwa secara umum karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan memiliki tingkat Stres Kerja yang tinggi dengan skor rata-rata indikator sebesar 3,91 dalam kategori tinggi. Secara deskriptif pada variabel ini mengindikasikan bahwa karyawan tetap di Perum Bulog Kantor Cabang Medan memiliki tingkat Stres Kerja yang tinggi dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan, karena setiap pekerjaan yang dilakukan berkaitan dengan tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

Stres Kerja yang dirasakan karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan berada dalam level tertinggi, yaitu karena faktor tuntutan tugas dengan pernyataan “Tanggung jawab yang diberikan kepada saya terasa memberatkan” yang menyebabkan tingkat Stres Kerja karyawan menjadi tinggi artinya Stres Kerja karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan yang tinggi disebabkan karena tuntutan tugas yang diberikan seperti kurang detail terkait apa tujuan tugasnya, tidak diarahkan secara jelas, dan waktu penyelesaian yang singkat, sehingga para karyawan mengalami tingkat Stres Kerja yang tinggi

dalam melakukan penyelesaiannya.

Sedangkan Stres Kerja yang dirasakan karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan berada dalam level terendah yaitu karna faktor tuntutan peran dengan pernyataan “Saya kurang siap dalam melaksanakan pekerjaan” yang menyebabkan tingkat Stres Kerja karyawan menjadi menurun artinya mayoritas para karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan selalu siap mengerjakan tugas yang diberikan meskipun kurang pengarahan dari atasan dan membuat karyawan kesulitan dalam mengerjakan tugasnya.

#### 4.1.1.2 Motivasi Kerja

Variabel kedua yang diteliti adalah Motivasi Kerja sebagai variabel  $X_2$  didalam penelitian, Terdapat 6 butir pernyataan yang disediakan sesuai dengan indikator yang telah ditulis pada bab ketiga. Berdasarkan hasil penyebaran dan pengolahan kuesioner dari responden, maka jawaban responden atas variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dapat dideskripsikan pada Tabel 4.6 berikut ini :

**Tabel 4.6**  
**Jawaban responden tentang Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Pernyataan	Keterangan										Mean	Ket
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi	1	2,8	27	75	8	22,2	0	0	0	0	3,81	Setuju
Mendapat pujian dari atasan terhadap hasil kerja karyawan	11	30,6	16	44,4	9	25	0	0	0	0	4,06	Setuju
Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu	3	8,3	25	69,4	8	22,2	0	0	0	0	3,86	Setuju
Pekerjaan dapat meningkatkan potensi saya untuk kemajuan karier	4	11,1	24	66,7	8	22,2	0	0	0	0	3,89	Setuju
Kondisi di tempat kerja dapat membuat saya merasa aman dan nyaman dalam bekerja	10	27,8	14	38,9	12	33,3	0	0	0	0	3,94	Setuju
Perusahaan memperhatikan	0	0	35	97,2	1	2,8	0	0	0	0	3,97	Setuju

keamanan saya dalam bekerja												
<b>Rata-Rata Variabel Motivasi Kerja(X<sub>2</sub>)</b>											3,92	Tinggi

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui dapat memberikan informasi bahwa secara umum karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan memiliki tingkat Motivasi Kerja yang tinggi dengan skor rata-rata indikator sebesar 3,92 termasuk dalam kategori tinggi. Secara deskriptif pada variabel ini mengindikasikan bahwa karyawan tetap di Perum Bulog Kantor Cabang Medan memiliki motivasi kerja yang tinggi seperti bekerja keras, dan mampu berpikir kritis. Motivasi kerja yang tinggi ini akan dipengaruhi pada faktor penghargaan diri, kekuasaan, dan kebutuhan akan keamanan.

Motivasi Kerja yang dirasakan karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan berada dalam level tertinggi, yaitu karena faktor penghargaan diri dengan pernyataan “Mendapat pujian dari atasan terhadap hasil kerja karyawan” yang menyebabkan tingkat motivasi kerja karyawan menjadi tinggi artinya motivasi kerja karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan yang tinggi disebabkan setiap pekerjaan yang dilakukan selalu dihargai oleh atasan berupa pujian sehingga para karyawan termotivasi dan dapat meningkatkannya motivasi kerja mereka.

Sedangkan Motivasi Kerja yang dirasakan karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan berada dalam level terendah yaitu karena faktor kebutuhan keamanan dengan pernyataan “Kondisi di tempat kerja dapat membuat saya merasa aman dan nyaman dalam bekerja” yang menyebabkan tingkat motivasi karyawan menjadi menurun, artinya motivasi kerja karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan menurun disebabkan karena kondisi tempat kerja

yang kurang nyaman seperti rekan kerja kurang kooperatif, kondisi ruangan panas, dan beberapa fasilitas rusak, sehingga membuat motivasi beberapa karyawan menjadi menurun.

#### 4.1.1.2.3 Kinerja Karyawan

Variabel terikat yang diteliti adalah Kinerja Karyawan sebagai variabel Y didalam penelitian. Terdapat 10 butir pernyataan yang disediakan sesuai dengan indikator yang telah ditulis pada bab ketiga. Berdasarkan hasil penyebaran dan pengolahan kuesioner dari responden, maka jawaban responden atas variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dideskripsikan pada Tabel 4.7 berikut ini :

**Tabel 4.7**  
**Jawaban responden tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	Keterangan										Mean	Ket
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Bakat yang saya miliki mampu menunjang untuk menghasilkan kinerja yang maksimal	18	50	10	27,8	8	22,2	0	0	0	0	4,28	Sangat Setuju
Saya selalu bersemangat dan termotivasi dalam bekerja	11	30,6	20	55,6	5	13,9	0	0	0	0	4,17	Setuju
Saya aktif berkomunikasi dengan rekan kerja saya	4	11,1	10	27,8	22	61,1	0	0	0	0	3,6	Setuju
Saya senantiasa mendengarkan dan memperhatikan pendapat atau saranan atasan	4	11,1	18	50	14	38,9	0	0	0	0	3,72	Setuju
Saya selalu masuk kerja tepat waktu	7	19,4	27	75	2	5,6	0	0	0	0	4,14	Setuju
Saya selalu menggunakan jam kerja dengan baik	6	16,7	25	69,4	5	13,9	0	0	0	0	4,03	Setuju
Saya mampu mencapai target yang dibebankan	4	11,1	27	75	5	13,9	0	0	0	0	3,97	Setuju
Saya mampu	10	27,8	19	52,8	7	19,4	0	0	0	0	4,08	Setuju

bekerja sama dengan rekan kerja saya												
Saya selalu terampil dalam melaksanakan pekerjaan	3	8,3	29	80,6	4	11,1	0	0	0	0	3,97	Setuju
Saya mampu mengembangkan ide saya dan mengerjakan pekerjaan dengan baik	16	44,4	6	16,7	14	38,9	0	0	0	0	4,06	Setuju
<b>Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan (Y)</b>											4	Tinggi

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui dapat memberikan informasi bahwa secara umum karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan memiliki tingkat Kinerja Karyawan yang tinggi dengan skor rata-rata indikator sebesar 4 termasuk dalam kategori tinggi. Secara deskriptif pada variabel ini mengindikasikan bahwa karyawan tetap di Perum Bulog Kantor Cabang Medan memiliki Kinerja yang baik dalam mengerjakan tugas-tugasnya dari segi kualitas, komunikasi, ketepatan waktu, kemampuan, dan inisiatif, sehingga hal ini menghasilkan kinerja yang tinggi di Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

Kinerja Karyawan yang dirasakan karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan berada dalam level tertinggi, yaitu karena faktor kualitas dengan pernyataan “Bakat yang saya miliki mampu menunjang untuk menghasilkan kinerja yang maksimal” yang menyebabkan tingkat Kinerja Karyawan karyawan menjadi tinggi artinya Kinerja Karyawan karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan menjadi tinggi disebabkan karena kualitas dari pada karyawannya yang baik, sehingga para atasan yakin akan kemampuan karyawan.

Sedangkan Kinerja Karyawan yang dirasakan karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan berada dalam level terendah yaitu karena faktor komunikasi dengan pernyataan “Saya aktif berkomunikasi dengan rekan kerja saya” yang

menyebabkan tingkat Kinerja Karyawan karyawan menjadi menurun artinya Kinerja Karyawan karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan menurun disebabkan kurangnya komunikasi karyawan sesama rekan kerja, sehingga membuat situasi kerja yang kurang nyaman dan kesulitan dalam mengerjakan tugas. Karena untuk mengerjakan suatu tugas yang kurang dipahami, maka perlunya karyawan aktif dalam bertanya dan membantu antar pekerja.

#### 4.1.2 Model Regresi

##### 4.1.2.1 Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.2.1.1 Uji Normalitas

1. Uji statistik dengan *kolmogorov sminov*

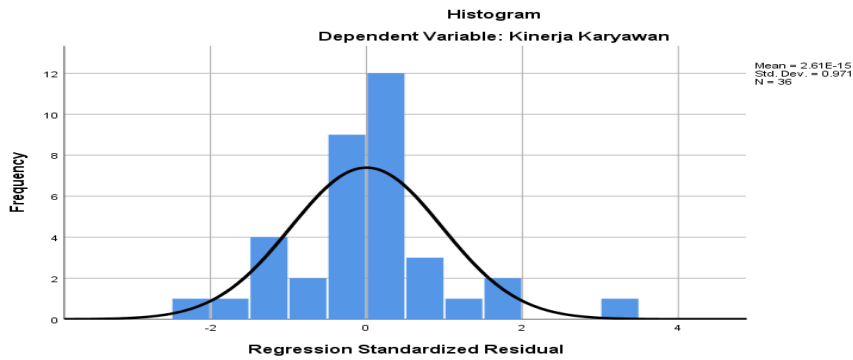
**Tabel 4.8**  
*Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.65249798
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.098
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.101 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Pada Tabel 4.5 diketahui nilai probabilitas atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,186 > \alpha (0,05)$ , maka dengan demikian variabel residual berdistribusi normal.

2. Uji Histogram

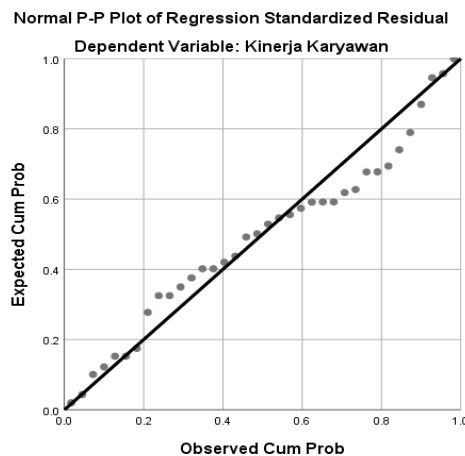


Sumber : Output SPSS 25 (2020)

**Gambar 4.1**  
**Grafik Histogram**

Pendekatan ini menganalisis grafik histogram dimana data yang baik adalah data yang mempunyai pola berbentuk lonceng yakni distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau menceng kekanan, kedua model grafik yang mengikuti garis diagonal.

### 3. Uji Grafik



Sumber : Output SPSS 25 (2020)

**Gambar 4.2**  
**Grafik P-Plot**

Pada Gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal tersebut menyatakan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan kedua gambar



tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

#### 4.1.2.1.2 Uji Heteroskedastisitas

##### 1. Uji Statistik dengan Glejser

**Tabel 4.9**

#### Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.878	9.949		1.395	.172
	Stres Kerja	-.251	.189	-.228	-1.327	.194
	Motivasi Kerja	-.093	.238	-.067	-.391	.698

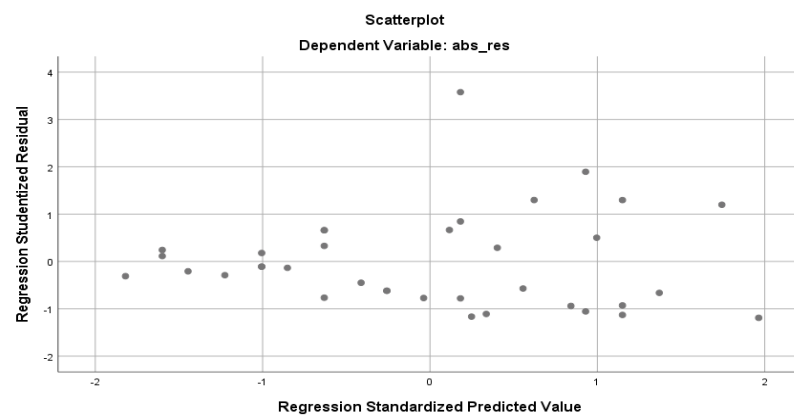
a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Dari uji Glejser Tabel 4.7, diketahui nilai Sig. Glejser pada Stres Kerja  $0,243 > \alpha (0,05)$ , dan nilai Sig. Glejser pada Motivasi Kerja  $0,528 > \alpha (0,05)$ .

hal ini menunjukkan tidak ada gejala Heteroskedastisitas.

##### 2. Uji Grafik Scatterplot



Sumber : Output SPSS 25 (2020)

**Gambar 4.3**

### Grafik Scatterplot

Dari Grafik *Scatterplot* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

#### 4.1.2.1.3 Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* dari variabel Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Motivasi Kerja > 0,1 dan nilai VIF < 10. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres Kerja	.977	1.024
	Motivasi Kerja	.977	1.024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

#### 4.1.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan. Adapun hasil koefisien regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.8 dibawah ini :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.355	14.558		2.909	.006
	Stres Kerja	-.626	.277	-.332	-2.260	.031
	Motivasi Kerja	.937	.348	.395	2.690	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.8 maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 42,355 - 0,626X_1 + 0,937X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut :

1. Nilai konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar 42,355 menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja, dan Motivasi Kerja dianggap konstan pada tingkat variabel Kinerja Karyawan. Apabila nilai variabel independen bernilai 0 atau konstan maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 42,355 satuan.
2. Nilai koefisien regresi dari Stres Kerja ( $\beta_1$ ) sebesar  $-0,626 < 0$ , yakni bernilai positif. Hal ini berarti bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin tinggi Stres Kerja, maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun, demikian sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi dari Motivasi Kerja ( $\beta_2$ ) sebesar  $0,937 > 0$ , yakni bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin tinggi Motivasi Kerja, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat, demikian sebaliknya.

### 4.1.3 Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,264 atau 26,4 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 26,4 persen variasi Kinerja Karyawandapat dijelaskan oleh variabel bebas, yaitu Stres Kerja, dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya 73,6 persen dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 <sup>a</sup>	.306	.264	2.732
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

### 4.1.4. Pengujian Hipotesis

#### 4.1.4.1 Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Dengan (n) = 36, jumlah parameter (k) = 3,  $df = (n - k) = 36 - 3 = 33$  maka pada tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$ , diperoleh t tabel = 2,034. Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.355	14.558		2.909	.006
	Stres Kerja	-.626	.277	-.332	-2.260	.031
	Motivasi Kerja	.937	.348	.395	2.690	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Maka dengan demikian dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi dari Stres Kerja ( $\beta_1$ ) = -0,626 < 0, dengan  $t_{hitung}$  (-2,260) <  $t_{tabel}$  (-2,034) dan signifikansi (0,031) <  $\alpha$  (0,05) Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin tinggi Stres Kerja, maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun secara signifikan, demikian sebaliknya.
2. Nilai koefisien regresi dari Motivasi Kerja ( $\beta_3$ ) sebesar 0,937 > 0 dengan  $t_{hitung}$  (2,690) >  $t_{tabel}$  (2,034) dan signifikansi (0,011) <  $\alpha$  (0,05) Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin tinggi Motivasi Kerja, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

#### 4.1.4.2 Uji Signifikan Secara Simultan (Uji-F)

Pada Tabel 4.14 diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 36 responden dan jumlah parameter (k) sebanyak 4, sehingga diperoleh  $df_1 = 3 - 1 = 2$ ;  $df_2 = n - k = 36 - 3 = 33$ , maka pada  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $F_{tabel} = 3,284$ . Berdasarkan Tabel 4.14 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  (7,270) >  $F_{tabel}$  (3,284) dan signifikansi (0,002) <  $\alpha$  (0,05). Hal ini berarti variabel Stres Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Signifikan Secara Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.499	2	54.249	7.270	.002 <sup>b</sup>
	Residual	246.251	33	7.462		
	Total	354.750	35			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien regresi dari Stres Kerja ( $\beta_1$ ) =  $-0,626 < 0$ , dengan  $t_{hitung}$  ( $-2,260$ )  $< t_{tabel}$  ( $-2,034$ ) dan signifikansi ( $0,031$ )  $< \alpha$  ( $0,05$ ) Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun secara signifikan, demikian sebaliknya.

Stres adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan ini muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan secara individu maupun tempat ia bekerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada serta menjadikan kinerja cenderung rendah. Apabila stres menjadi terlalu besar maka kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka akan menyebabkan kinerja yang menurun. Sebaliknya semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan ataupun menurunkan stres kerjayang dialami oleh setiap orang yaitu faktor tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Faktor yang paling dominan dapat meningkatkan stres kerja yangdialami oleh karyawantetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan adalah tuntutan tugas, yaitu berupa penyelesaian pekerjaan yang diberikan atasan, dan waktu penyelesaiannyakarena tugas yang diberikan kurang detail terkait apa tujuan

tugasnya, tidak diarahkan secara jelas, dan waktu penyelesaian yang singkat, sehingga para karyawan mengalami tekanan dalam melakukan pekerjaannya, dan hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut akibat tuntutan tugas yang diberikan. Dan faktor yang dapat menurunkan stres kerja adalah faktor tuntutan peran, dimana dikarenakan kesiapan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas, hal ini membuat karyawan menjadi pribadi yang tangguh dalam melaksanakan tugas sehingga meskipun terdapat tekanan dalam mengerjakan tugas para karyawan berusaha dalam melaksanakannya akan kinerja yang dimiliki semakin meningkat.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Manihuruk & Tirtayasa (2020) Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Subroto, 2017), (Massie et al., 2018) dan (Iswari & Pradhanawati, 2018) dengan semua hasil penelitian masing-masing menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2019) “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)” Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja.

#### 4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien regresi dari Motivasi Kerja ( $\beta_2$ ) sebesar  $0,937 > 0$  dengan  $t_{hitung} (2,690) > t_{tabel} (2,034)$  dan signifikansi  $(0,011) < \alpha (0,05)$  Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dialami para karyawan Perum Bulog, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi dalam bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009 : 111).

Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan ataupun menurunkan motivasi kerjayang dialami oleh setiap orang yaitu faktor penghargaan diri, kekuasaan, dan kebutuhan keamanan kerja. Faktor motivasi kerja yang paling dominan dapat meningkatkan motivasi kerja yang dialami oleh karyawantetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan adalah penghargaan diri, yaitu berupa



pujian dari atasan dan menghargai setiap usaha yang dilakukan karyawan, karena dengan adanya pengakuan dari atasan, hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan optimis dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan, sehingga dengan adanya rasa percaya diri dan optimis hal ini dapat meningkatkan produktifitas kerja yang dihasilkan para pegawai. Dan faktor yang dapat menurunkan motivasi kerja adalah faktor kebutuhan keamanan, dimanadisebabkan karna kondisi tempat kerja yang kurang nyaman seperti rekan kerja kurang kooperatif, kondisi ruangan panas, dan beberapa fasilitas rusak, sehingga membuat motivasi beberapa karyawan menjadi menurun, sehingga hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Jufrizen(2017) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi juga disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian(Bukhari & Pasaribu, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Saripuddin & Handayani, 2018), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Jufrizen, 2017) dan (Andayani & Tirtayasa, 2019) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan. Motivasi Kerja merupakan variabel yang dominan, sehingga paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hendriko, 2019) “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel smotivasi kerja terhadap kinerja.

#### **4.2.3 Pengaruh Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

diketahui jumlah sampel ( $n$ ) sebanyak 36 responden dan jumlah parameter ( $k$ ) sebanyak 4, sehingga diperoleh  $df_1 = 3 - 1 = 2$ ;  $df_2 = n - k = 36 - 3 = 33$ , maka pada  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $F_{tabel} = 3,284$ . Berdasarkan Tabel 4.14 diperoleh nilai  $F_{hitung} (7,270) > F_{tabel} (3,284)$  dan signifikansi  $(0,002) < \alpha (0,05)$ . Hal ini berarti variabel stres kerja dan motivasikerjasecara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi yaitu kinerja, bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Usaha untuk meningkatkan kinerja adalah komunikasi antar sesama karyawan dalam suatu perusahaan kurang baik. Oleh karena itu perusahaan harus bisa menjadikan karyawan menjadi lebih solid. Tentunya dengan team work yang bagus akan menunjang kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun yang pada akhirnya menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Selain stres faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu motivasi kerja. Setiap kegiatan yang dilakukan manusia dilandasi oleh motivasi tertentu. Motivasi ini menggerakkan manusia untuk mencapai sesuatu yang

diinginkannya. Jika motivasi tinggi maka energi yang dihasilkannya akan tinggi. Sebaliknya jika motivasinya rendah maka energi yang dihasilkannya akan rendah pula. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Prastiyo, 2019), (Sari et al., 2012) dan (Iswari & Pradhanawati, 2018) dengan hasil penelitian semua menunjukkan masing-masing pada setiap penelitian bahwa adanya pengaruh signifikan antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Payo, 2019) “Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Telekom Medan Kota” Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan sebagai berikut :

1. Secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Yang mana ketika stres kerja yang dirasakan oleh karyawan sudah tidak seimbang diantara fisik dan psikis maka dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan. Artinya ketika stres kerja meningkat kinerja karyawan akan menurun.
2. Secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan. Yang mana ketika motivasi yang dirasakan oleh karyawan terpenuhi maka hasil dari aktivitas yang karyawan lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Artinya ketika motivasi kerja meningkat kinerja karyawan akan meningkat pula.
3. Secara simultan diketahui bahwa Stres Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan. Yang berarti kedua variabel tersebut mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas makadalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

### 1. Stres Kerja

Diharapkan para atasan Perum Bulog Kantor Cabang Medan agar tidak terlalu membebankan karyawan dengan tugas yang berlebihan, hal ini dikarenakan kondisi sekarang yang penuh tekanan seperti kondisi pandemi ditambah beban kerja yang berlebih, tentunya hal ini dapat meningkatkan tekanan stres yang tinggi. Dan juga para atasan dapat menambah jumlah libur agar para karyawan dapat beristirahat dan bersama keluarganya tanpa memikirkan pekerjaan.

### 2. Motivasi Kerja

Diharapkan para atasan Perum Bulog Kantor Cabang Medan dapat senantiasa memberikan dorongan selalu kepada para karyawannya agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, serta memperbaiki kondisi suasana kerja agar kondusif.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan agar supaya peneliti selanjutnya dapat meneliti diluar dari variabel penelitian ini seperti pengembangan karir, beban kerja, dan reward punishment, sehingga hasil yang didapat lebih bervariasi. Namun apabila peneliti selanjutnya ingin meneliti variabel yang sama, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel bebas atau menggantinya dengan yang lain.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan-keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Sampel dalam penelitian ini hanya menggunakan karyawan tetap pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan
2. Penelitian ini hanya menggunakan metode survei melalui kuesioner kepada karyawan, tanpa melakukan wawancara, sehingga simpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrumen secara tertulis.
3. Pengukuran variabel kinerja kerja hanya berdasarkan pada penilaian diri sendiri (self\_rating scale) sehingga memungkinkan para responden mengukur kinerja kerja mereka lebih rendah atau lebih tinggi dari seharusnya, untuk itu terjadinya bisa saja dapat dimungkinkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Rajawali Pers.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Bintaro, M. ., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 13(1-8).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss Edisi 7*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 25*. Yoga Pratama.
- Hasibuan, M. S. . (2010). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hendriko, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara* [Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara]. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v2i2.179>

- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83–94. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(3), 27–33. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Massie, R. N., Areros, William A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41–49. <https://doi.org/10.35797/jab.6.002.2018.19851>.
- Mesiono. (2012). *Manajemen Organisasi*. Citapustaka Media Perintis.
- Nasution, L. A. Q. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap*



*Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).* Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Kencana.

Payo, B. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Telekom TBK Medan Kota*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Prastiyo, F. D. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jne Cabang Mediu. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 18(1), 1039–1048. <https://doi.org/10.17509/strategic.v18i1.17586>

Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>

Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, 1(1), 87–93. <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/4869b786de43116c182e7dfbed1fd5fb.pdf>

Saripuddin, J., & Handayani, R. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 8(10), 419–429.

Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.

Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>

Subroto, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 129–139. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i2.1397>

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Sunyoto, D. (2018). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sunyoto, D., & Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM Dan Karyawan*. Quadrant.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media.
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1–14.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 38–57. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.203.38-57>
- Zainal, V. R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.

Lampiran : Kuesioner Penelitian



## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG KANTOR CABANG MEDAN

Responden yang terhormat,

Saya Anggita Nurjannah adalah Mahasiswi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Saat ini saya sedang melakukan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan”** Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenarnya – benarnya demi membantu penelitian ini. Atas waktu dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat untuk kita semua.

#### I. Identitas Responden

Berilah tanda silang (✓) sesuai dengan jawaban yang anda pilih.

Nama :  
Jenis Kelamin :  
Umur :  
Pendidikan Terakhir : SMA ()      D3 ()      S1 ()      S2 ()  
Lama Bekerja (tahun) : 1 – 5 ()      6 – 10 ()      11 – 15 ()      16 – 20 ()

#### II. Petunjuk Pengisian

Beri tanda cros check (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat saudara. Adapun pendapat yang saudara berikan mempunyai nilai sebagai berikut :

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### Variabel Stres Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
A	<b>Tuntutan Tugas</b>					
	1. Tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
	2. Tanggung jawab yang diberikan kepada saya terasa memberatkan					
B	<b>Tuntutan Peran</b>					
	3. Saya kurang siap dalam melaksanakan pekerjaan					
	4. Pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan ketrampilan/ilmu yang saya miliki					
C	<b>Tuntutan Antar Pribadi</b>					
	5. Saya kurang semangat dalam bekerja karena adanya persaingan yang tidak sehat antar karyawan					
	6. Kerja sama antar karyawan kurang harmonis					
D	<b>Struktur Organisasi</b>					
	7. Struktur organisasi yang dijalankan telah mempekerjakan karyawan secara efektif dan efisien					
	8. Uraian pekerjaan (job description) Bapak/Ibu pada perusahaan sudah sesuai dengan struktur organisasi di perusahaan ini					
E	<b>Kepemimpinan Organisasi</b>					
	9. Sikap pimpinan dan target kerja menjadikan perusahaan relative kondusif					
	10. Adanya semangat kerja yang diberikan pimpinan untuk mencapai target					

**Variabel Motivasi Kerja (X2)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
A	<b>Penghargaan Diri</b>					
	1. Pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi					
	2. Mendapat pujian dari atasan terhadap hasil kerja karyawan					
B	<b>Kekuasaan</b>					
	3. Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu					
	4. Pekerjaan dapat meningkatkan potensi saya untuk kemajuan karier					
C	<b>Kebutuhan Keamanan</b>					
	5. Kondisi di tempat kerja dapat membuat saya merasa aman dan nyaman dalam bekerja					
	6. Perusahaan memperhatikan keamanan saya dalam bekerja					

### Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
A	<b>Kualitas</b>					
	1. Bakat yang saya miliki mampu menunjang untuk menghasilkan kinerja yang maksimal					
	2. Saya selalu bersemangat dan termotivasi dalam bekerja					
B	<b>Komunikasi</b>					
	3. Saya aktif berkomunikasi dengan rekan kerja saya					
	4. Saya senantiasa mendengarkan dan memperhatikan pendapat atau saranan atasan					
C	<b>Ketepatan waktu</b>					
	5. Saya selalu masuk kerja tepat waktu					
	6. Saya selalu menggunakan jam kerja dengan baik					
D	<b>Kemampuan</b>					
	7. Saya mampu mencapai target yang dibebankan					
	8. Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya					
E	<b>Inisiatif</b>					
	9. Saya selalu terampil dalam melaksanakan pekerjaan					
	10. Saya mampu mengembangkan ide saya dan mengerjakan pekerjaan dengan baik					

Terima kasih atas waktu dan partisipasi yang Bapak/Ibu berikan,

Peneliti

“Anggita Nurjannah”

### Jawaban responden tentang Variabel Stres Kerja ( $X_1$ )

Pernyataan	Keterangan										Mean	Ket
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	14	38,9	11	30,6	11	30,6	0	0	0	0	4,08	Setuju
Tanggung jawab yang diberikan kepada saya terasa memberatkan	23	63,9	1	2,8	12	33,3	0	0	0	0	4,31	Sangat Setuju
Saya kurang siap dalam melaksanakan pekerjaan	1	2,8	6	16,7	29	80,6	0	0	0	0	3,22	Kurang Setuju
Pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan ketrampilan/ilmu yang saya miliki	0	0	9	25	27	75	0	0	0	0	3,25	Kurang Setuju
Saya kurang semangat dalam bekerja karena adanya persaingan yang tidak sehat antar karyawan	5	13,9	25	69,4	6	16,7	0	0	0	0	3,97	Setuju
Kerja sama antar karyawan kurang harmonis	16	44,4	10	27,8	10	27,8	0	0	0	0	4,17	Setuju
Struktur organisasi yang dijalankan telah mempekerjakan karyawan secara efektif dan efisien	2	5,6	16	44,4	18	50	0	0	0	0	3,56	Setuju
Uraian pekerjaan (job description) Bapak/Ibu pada perusahaan sudah sesuai dengan struktur organisasi di perusahaan ini	8	22,2	16	44,4	12	33,3	0	0	0	0	3,89	Setuju
Sikap pimpinan dan target kerja menjadikan perusahaan relative kondusif	20	55,6	15	41,7	1	2,8	0	0	0	0	4,53	Sangat Setuju
Adanya semangat kerja yang diberikan pimpinan untuk mencapai target	7	19,4	27	75	2	5,6	0	0	0	0	4,14	Setuju
<b>Rata-Rata Variabel Stres Kerja (<math>X_1</math>)</b>											3,91	Tinggi

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

### Jawaban responden tentang Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Pernyataan	Keterangan										Mean	Ket
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi	1	2,8	27	75	8	22,2	0	0	0	0	3,81	Setuju
Mendapat pujian dari atasan terhadap hasil kerja karyawan	11	30,6	16	44,4	9	25	0	0	0	0	4,06	Setuju
Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu	3	8,3	25	69,4	8	22,2	0	0	0	0	3,86	Setuju
Pekerjaan dapat meningkatkan potensi saya untuk kemajuan karier	4	11,1	24	66,7	8	22,2	0	0	0	0	3,89	Setuju
Kondisi di tempat kerja dapat membuat saya merasa aman dan nyaman dalam bekerja	10	27,8	14	38,9	12	33,3	0	0	0	0	3,94	Setuju
Perusahaan memperhatikan keamanan saya dalam bekerja	0	0	35	97,2	1	2,8	0	0	0	0	3,97	Setuju
<b>Rata-Rata Variabel Motivasi Kerja(X<sub>2</sub>)</b>											3,92	Tinggi

### Jawaban responden tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Keterangan										Mean	Ket
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Bakat yang saya miliki mampu menunjang untuk menghasilkan kinerja yang maksimal	18	50	10	27,8	8	22,2	0	0	0	0	4,28	Sangat Setuju
Saya selalu bersemangat dan termotivasi dalam bekerja	11	30,6	20	55,6	5	13,9	0	0	0	0	4,17	Setuju
Saya aktif berkomunikasi dengan rekan kerja saya	4	11,1	10	27,8	22	61,1	0	0	0	0	3,6	Setuju
Saya senantiasa mendengarkan dan memperhatikan pendapat atau saranan atasan	4	11,1	18	50	14	38,9	0	0	0	0	3,72	Setuju
Saya selalu masuk kerja tepat waktu	7	19,4	27	75	2	5,6	0	0	0	0	4,14	Setuju
Saya selalu menggunakan jam kerja dengan baik	6	16,7	25	69,4	5	13,9	0	0	0	0	4,03	Setuju
Saya mampu mencapai target	4	11,1	27	75	5	13,9	0	0	0	0	3,97	Setuju



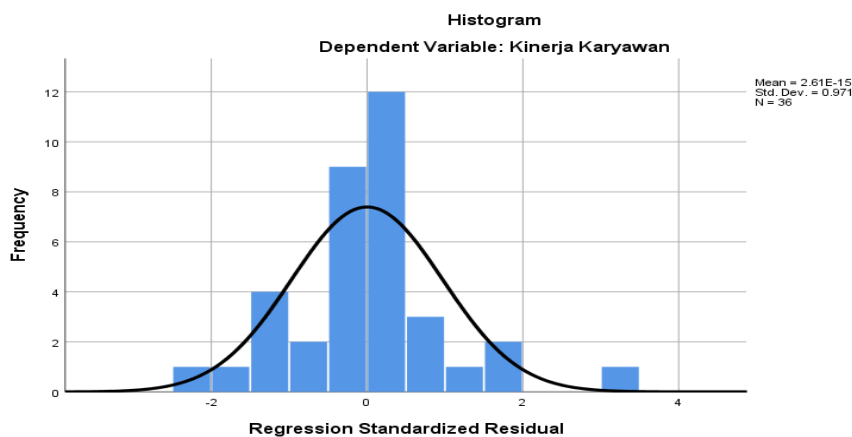
yang dibebankan												
Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya	10	27,8	19	52,8	7	19,4	0	0	0	0	4,08	Setuju
Saya selalu terampil dalam melaksanakan pekerjaan	3	8,3	29	80,6	4	11,1	0	0	0	0	3,97	Setuju
Saya mampu mengembangkan ide saya dan mengerjakan pekerjaan dengan baik	16	44,4	6	16,7	14	38,9	0	0	0	0	4,06	Setuju
<b>Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan (Y)</b>											4	Tinggi

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

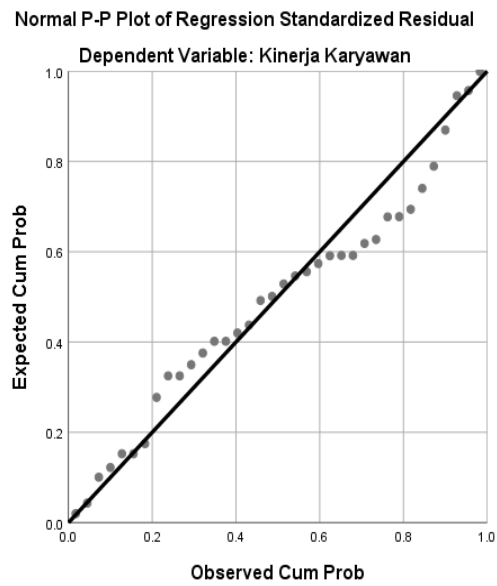
### Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.65249798
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.098
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.101 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Output SPSS 25 (2020)



Sumber : Output SPSS 25 (2020)



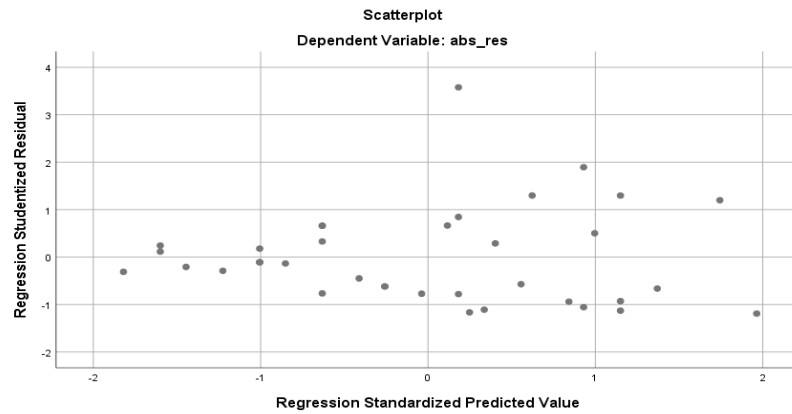
Sumber : Output SPSS 25 (2020)

### Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.878	9.949		1.395	.172
	Stres Kerja	-.251	.189	-.228	-1.327	.194
	Motivasi Kerja	-.093	.238	-.067	-.391	.698

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber : Output SPSS 25 (2020)



Sumber : Output SPSS 25 (2020)

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres Kerja	.977	1.024
	Motivasi Kerja	.977	1.024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.355	14.558		2.909	.006
	Stres Kerja	-.626	.277	-.332	-2.260	.031
	Motivasi Kerja	.937	.348	.395	2.690	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 <sup>a</sup>	.306	.264	2.732

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	42.355	14.558		2.909	.006
	Stres Kerja	-.626	.277	-.332	-2.260	.031
	Motivasi Kerja	.937	.348	.395	2.690	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.499	2	54.249	7.270	.002 <sup>b</sup>
	Residual	246.251	33	7.462		
	Total	354.750	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

### Distribusi Frekuensi berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persen (%)
21 – 25 tahun	4	11
26 – 30 tahun	14	39
31 – 35 tahun	8	23
36 – 40 tahun	4	11
41 – 45 tahun	3	8
46 – 50 tahun	3	8

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

### Distribusi Frekuensi berdasarkan Gender

Gender	Jumlah (Orang)	Persen (%)
Laki-Laki	21	58
Perempuan	15	42

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

### Distribusi Frekuensi berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persen (%)
1-5 tahun	12	33
6-10 tahun	15	42
11-15 tahun	5	14
16-20 tahun	4	11

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

### Distribusi Frekuensi berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persen (%)
SMA/SMK	21	58
D3	5	14
S1	10	28
S2	0	0

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

STRES KERJA											JUMLA H
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1. 10	X1
1	5	3	3	3	4	3	3	5	5	5	39
2	5	3	3	3	5	3	3	5	5	3	38
3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	36
4	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	37
5	4	3	3	3	4	3	3	5	5	3	36
6	3	3	3	3	5	3	4	5	5	4	38
7	3	3	3	4	5	3	4	5	5	4	39
8	3	3	3	4	5	3	4	5	5	4	39
9	5	3	3	4	5	3	5	4	4	4	40
10	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	37
11	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	37
12	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	38
13	5	4	3	3	4	4	3	4	5	4	39
14	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	39
15	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	40
16	5	5	3	4	4	4	3	4	5	4	41
17	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	41
18	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	37
19	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	40
20	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	39
21	4	5	3	3	4	5	4	4	5	4	41
22	5	5	3	3	4	5	4	4	5	4	42
23	4	5	3	3	4	5	4	4	5	4	41
24	4	5	3	3	4	5	4	4	5	4	41
25	3	5	3	3	4	5	4	3	3	4	37
26	4	5	3	3	4	5	4	3	5	4	40
27	5	5	3	3	4	5	3	3	5	4	40
28	3	5	3	3	4	5	3	3	4	4	37
29	4	5	3	3	4	5	4	3	5	4	40
30	4	5	4	3	4	5	5	3	5	4	42
31	5	5	4	3	4	5	3	3	5	5	42
32	4	5	4	3	3	5	3	3	4	5	39
33	3	5	4	3	3	5	3	3	4	5	38
34	4	5	4	3	3	5	3	3	4	5	39
35	5	5	4	3	3	5	3	3	4	4	39
36	4	5	5	3	3	5	4	3	4	4	40

MOTIVASI KERJA							JUMLAH
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
1	5	3	5	3	3	4	23
2	4	5	5	5	3	4	26
3	4	5	5	3	3	4	24
4	4	5	4	5	3	4	25
5	4	5	4	3	3	4	23
6	4	5	4	5	3	4	25
7	4	5	4	5	3	4	25
8	4	3	4	3	3	4	21
9	4	5	4	4	3	4	24
10	4	4	4	4	3	4	23
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	5	4	4	4	4	25
15	4	5	4	4	4	4	25
16	4	5	4	4	4	4	25
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	3	4	4	4	4	23
21	4	3	4	4	4	4	23
22	4	3	4	4	4	4	23
23	4	3	4	4	4	4	23
24	4	3	4	4	4	4	23
25	4	3	4	4	5	4	24
26	4	3	4	4	5	4	24
27	4	4	4	4	5	3	24
28	4	4	4	4	5	4	25
29	3	4	3	4	5	4	23
30	3	4	3	4	5	4	23
31	3	5	3	4	5	4	24
32	3	4	3	4	5	4	23
33	3	4	3	3	5	4	22
34	3	4	3	3	5	4	22
35	3	4	3	3	3	4	20
36	3	4	3	3	3	4	20

KINERJA KARYAWAN											JUMLA H
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y
1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	46
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	47
4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	43
5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	42
6	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	42
7	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	42
8	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	42
9	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	42
10	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	42
11	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	42
12	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	40
13	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	40
14	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	42
15	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	42
16	5	3	3	4	4	4	4	5	4	5	41
17	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	40
18	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	41
19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40
22	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	36
23	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	37
24	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	37
25	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	37
26	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	37
27	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	37
28	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	37
29	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	38
30	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	39
31	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	38
32	3	4	3	3	5	3	3	4	4	4	36
33	3	4	3	3	5	3	3	4	4	4	36
34	3	4	3	3	5	3	3	4	4	4	36
35	3	4	3	3	5	3	3	4	4	4	36
36	3	4	3	3	5	3	3	4	4	4	36