

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. INDAKO TRADING COY CABANG MAKMUR**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Jurusan Manajemen*

Oleh:

YOGI RAHMAN SITORUS
NPM. 1405160505



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 16 Oktober 2018, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : YOGI RAHMAN SITORUS
N P M : 1405160505
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDAKO TRADING COY CABANG MAKMUR

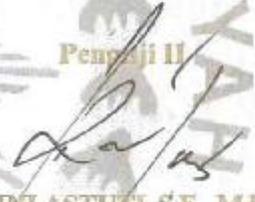
Dinyatakan (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I


Dr. DANIISKANDAR, S.E., M.M

Penguji II


RINI ASTUTI, S.E., M.M

Pembimbing


ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd

PANITIA UJIAN

Ketua


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

Sekretaris


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 : YOGI RAHMAN SITORUS
N.P.M : 1405160505
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDAKO
TRADING COY CABANG MAKMUR

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2018

Pembimbing Skripsi

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : YOGI RAHMAN SITORUS
NPM : 1405160505
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDAKO
TRADING COY CABANG MAKMUR

| TANGGAL | MATERI BIMBINGAN SKRIPSI | PARAF | KETERANGAN |
|----------|--|-------|------------|
| 2/5-2018 | Pembalihan dan penyempurnaan abstrak | | |
| | Penelitian, berpedoman kepada kegunaan penelitian, karya ilmiah, PDB, U.S.U dan Ejaan, Bahasa Indonesia yang benar dan penyempurnaan | | |
| | Prosedur delimitasi, kealaman dan, Ejaan serta tanda baca kutipan | | |
| | Pembalihan kerangka konseptual bertitik tolak uji validitas & Reliabilitas | | |
| 9/6-2018 | Pembalihan dan penyempurnaan, tabel dan gambar | | |
| | Pembalihan dan penyempurnaan, daftar isi dan daftar penulisan | | |
| 2/7-2018 | Pembalihan kesimpulan dan saran, penyempurnaan Daftar Pustaka | | |
| | Acc ditandatangani 24/10/18 | | |

Pembimbing Skripsi

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd

Medan, Oktober 2018

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Jogi Rahman Sitorus
NPM : 1405160505
Konsentrasi : Manajemen Sumber daya Manusia
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/HBS/~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 22.2.2018
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Yogi Rahman Sitorus. NPM. 1405160505. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trading Indako Coy. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. Skripsi. 2018.

Variabel penelitian adalah stres kerja (X_1), motivasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trading Indako Coy Medan, untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trading Indako Coy Medan dan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Trading Indako Coy Medan.

Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Indako Trading Coy yang berjumlah 63 orang. Subjek penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh karyawan pada PT. Indako Trading Coy yang berjumlah 63 orang.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (4,756) > t_{tabel} (1,670)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 4,756 lebih besar dari 1,670 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,649) > t_{tabel} (1,670)$, dengan taraf signifikan $0,010 < 0,05$. Nilai 2,649 lebih besar dari 1,670 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 29,265 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,150 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $29,265 \geq 3,150$, Nilai 29,265 lebih besar dari 3,150 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Cabang Makmur. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Cabang Makmur. Ada pengaruh yang signifikan secara simultan stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Cabang Makmur.

Kata Kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr. wb.

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini di ajukan dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indako Trading Coy Cabang Makmur”**.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulis dalam penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, yakni kepada :

1. Ayahanda tercinta, Eddy Yanto Sitorus, dan ibunda tercinta Budiah yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Janury, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan sekaligus Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak 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 Syarifuddin, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Aswin Bancin, S.E., M.Pd., selaku Dosen Pembimbing skripsi karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
9. Seluruh Bapak/Ibu karyawan PT. Indako Trading Coy yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data sehingga terselesaikan skripsi ini.
10. Seluruh staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
11. Seluruh staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
12. Kepada teman seperjuangan penulis yang telah banyak memberikan dukungannya, semoga Allah senantiasa meridhoi langkah kaki kita, amin.

Penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya. Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Medan, April 2018

Penulis,

Yogi Rahman Sitorus

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|----------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 8 |
| C. Batasan dan Rumusan Masalah | 9 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 9 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 11 |
| A. Uraian Teoritis | 11 |
| 1. Kinerja..... | 11 |
| a. Pengertian Kinerja..... | 11 |
| b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan | 12 |
| c. Indikator Kinerja | 13 |
| 2. Stres Kerja | 15 |
| a. Pengertian Stres Kerja | 15 |
| b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja | 16 |
| c. Indikator Stres Kerja | 17 |
| 3. Motivasi..... | 19 |
| a. Pengertian Motivasi | 19 |

| | |
|---|-----------|
| b. Jenis Motivasi | 20 |
| c. Indikator Motivasi | 26 |
| B. Kerangka Konseptual | 29 |
| C. Hipotesis | 32 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 33 |
| A. Pendekatan Penelitian | 33 |
| B. Definisi Operasional | 33 |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 35 |
| D. Populasi dan Sampel | 35 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 36 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 39 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 48 |
| A. Hasil Penelitian..... | 48 |
| B. Pembahasan | 59 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 62 |
| A. Kesimpulan..... | 62 |
| B. Saran..... | 62 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|----------------|
| Tabel III.1 : Indikator Variabel X1..... | 26 |
| Tabel III.2 : Indikator Variabel X2..... | 27 |
| Tabel III.3 : Indikator Variabel Y..... | 28 |
| Tabel III.4 : Jadwal Penelitian..... | 29 |
| Tabel III.5 : Skala Likert..... | 30 |
| Tabel IV.1 : Skala Pengukuran Likert..... | 49 |
| Tabel IV.2 : Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 49 |
| Tabel IV.3 : Distribusi Responden Berdasarkan Usia..... | 49 |
| Tabel IV.4 : Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 50 |
| Tabel IV.5 : Skor Angket untuk Variabel (Y)..... | 50 |
| Tabel IV.6 : Skor Angket untuk Variabel (X ₁)..... | 51 |
| Tabel IV.7 : Skor Angket untuk Variabel (X ₂)..... | 52 |
| Tabel IV.8 : Uji Multikolinearitas..... | 54 |
| Tabel IV.9 : Hasil Regresi Linier Berganda..... | 56 |
| Tabel IV.10 : Uji t Variabel X ₁ terhadap Y..... | 57 |
| Tabel IV.11 : Uji t Variabel X ₂ terhadap Y..... | 58 |
| Tabel IV.12 : Uji F..... | 59 |
| Tabel IV.13 : Uji Determinasi..... | 60 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|----------------|
| Gambar IV.1 : Grafik Normalitas Data..... | 52 |
| Gambar IV.2 : Pengujian Heteroskedastisitas | 54 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|---|----------------|
| Lampiran 1. Kuesioner | 64 |
| Lampiran 2. Rekapitulasi | 69 |
| Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas | 74 |
| Lampiran 4. Hasil SPSS..... | 86 |
| Lampiran 5. Tabel R..... | 89 |
| Lampiran 6. Tabel t | 92 |
| Lampiran 7. Tabel F | 93 |
| Lampiran 8. Riwayat Hidup | 94 |
| Lampiran 9. Berita Acara Bimbingan Proposal | 95 |
| Lampiran 10. Permohonan Judul Penelitian | 96 |
| Lampiran 11. Permohonan Izin Penelitian..... | 97 |
| Lampiran 12. Surat Pernyataan Penelitian/Skripsi..... | 98 |
| Lampiran 13. Izin Riset Pendahuluan..... | 99 |
| Lampiran 14. Pengesahan Proposal..... | 100 |
| Lampiran 15. Berita Acara Seminar Jurusan | 101 |
| Lampiran 16. Menyelesaikan Riset | 102 |
| Lampiran 17. Surat Kuasa Sebenar-benarnya Telah Melakukan Riset | 103 |
| Lampiran 18. Berita Acara Bimbingan Skripsi..... | 104 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara (2013, hal. 67).

Kinerja merupakan sebuah proses yang berjalan di dalam perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang perusahaan miliki khususnya sumber daya manusia (pegawai) yang bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan ke arah pengembangan dan kemajuan perusahaan dengan proses yang mereka lalui

Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. (Handoko, 2008, hal. 200)

Stres kerja sebagai rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pimpinan (manajer) maupun yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli/ profesional di lingkungan suatu organisasi (Nawawi, 2006, hal. 345). Stress adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Sondang P. Siagian, 2013, hal. 300).

Stres adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Pandji Anoraga (2009, hal. 108)

Stres kerja adalah orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan menjadi kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Melayu S. P. Hasibuan, 2012, hal. 204).

Stress adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Robbins, 2009, hal. 304).

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan stress 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.

Arti penting stres bagi perusahaan adalah bahwa stres dapat terjadi pada setiap individu pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Karyawan akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, dan gelisah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun.

Secara umum orang yang berpendapat bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dikatakan bahwa individu tersebut, maka dikatakan bahwa individu itu mengalami stress kerja. Namun apakah sebenarnya yang dimaksud dengan stress kerja?

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

Stres dapat terjadi pada setiap individu pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Karyawan akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Stres juga dapat berpengaruh positif bagi karyawan yaitu inovasi, kreati, kedisiplinan dan motivasi. Segala bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, dan gelisah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun. Stres dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja berhubungan dengan kinerja. Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Reza Amelia (2013) yang menyatakan bahwa semakin baik penanganan stres kerja maka semakin baik kinerja karyawan.

Motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi, seseorang karyawan dapat bekerja dengan lebih tekun sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih maksimal. Akan tetapi, karyawan yang bekerja di perusahaan kurang termotivasi dalam bekerja. Mereka bekerja tidak dengan sungguh-sungguh.

Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karna menurut defenisi manajer harus bekerja dengan baik dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. seorang karyawan yang bermotivasi biasanya bersifat energik dan bersemangat dalam menjalankan sesuatu secara konsisten dan aktif mencari peran dengan tanggung jawab yang lebih besar. tidak ada keberhasilan maksimal yang

dilakukan tanpa adanya motivasi, baik dari pimpinan maupun dari karyawan itu sendiri.

Motivasi dibagi menjadi dua bagian, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dari dalam diri (internal) individu. Individu yang digerakkan oleh motivasi intrinsik, baru akan puas kalau kegiatan yang dilakukan telah mencapai hasil yang terlibat dalam kegiatan itu. Elida Prayitno, (2012, hal. 10). Motivasi ekstrinsik dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas belajar itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas belajar. Yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain. Singgih D. Gunarsa, (2008, hal. 51).

Motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu, Hasibuan (2009, hal. 41)

Arti penting dari motivasi bagi perusahaan adalah bahwa motivasi merupakan keinginan untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karna menurut defenisi manajer harus bekerja dengan baik dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. seorang karyawan yang bermotivasi biasanya bersifat energik dan bersemangat dalam menjalankan sesuatu secara konsisten dan aktif mencari peran dengan tanggung jawab yang lebih besar. tidak ada keberhasilan maksimal yang dilakukan tanpa adanya motivasi, baik dari pimpinan maupun dari karyawan itu

sendiri. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Aspek tersebut memberikan motivasi terhadap kepuasan kerja tercapai bagi karyawan, dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah sikap pimpinan perusahaan karena, kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang baik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Aspek tersebut memberikan motivasi terhadap kepuasan kerja tercapai bagi karyawan, dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja

tersebut adalah sikap pimpinan perusahaan karena, kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang baik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan. Motivasi berhubungan dengan kinerja. Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyanti (2010). Semakin baik motivasi semakin bagus kinerja.

PT. Indako Trading Coy sebagai perusahaan yang bergerak di bidang otomotif di dalam mencapai tujuannya di antaranya dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain stres kerja dan motivasi kerja. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan, maka dibutuhkan pengelolaan atau manajerial yang berkaitan dengan stres kerja dan motivasi baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik sehingga kinerja maksimal perusahaan dapat dicapai.

Berdasarkan hasil riset pendahuluan yang peneliti lakukan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan antara lain masih ada karyawan yang hasil kerjanya belum memenuhi standar perusahaan, masih ditemukan divisi yang belum dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan, belum semua karyawan PT. Indako Trading Coy mempunyai keandalan yang sama, masih ditemukan karyawan yang kurang loyal terhadap pekerjaannya, karyawan kurang dapat memiliki hubungan baik dengan karyawan lainnya, serta karyawan kurang dapat bekerja sama dengan tim. Berkaitan dengan stres kerja, masih ada karyawan yang belum mengetahui tugas pokok dan fungsinya, masih ada karyawan yang belum bisa memposisikan jabatannya apa sebagai atasan atau sebagai bawahan, masih ditemukan karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan ketersediaan waktu yang

ditetapkan perusahaan, masih ada karyawan yang tidak bersedia bila menerima beban kerja yang berlebih, perusahaan belum memiliki sistem jenjang karir yang jelas, masih ada karyawan yang belum bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Berkaitan dengan motivasi masih ada karyawan yang sering terlambat atau kurang disiplin, masih banyak karyawan yang tidak memiliki motivasi berprestasi, perusahaan kurang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensinya, masih ditemukannya ruang kerja yang representatif, perusahaan belum memberikan kompensasi yang maksimal kepada karyawan, kurangnya sikap mengayomi dari pemimpin, perusahaan belum memberikan jaminan jenjang karir kepada karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul **“Pengaruh Stres kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Trading Indako Coy”**.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan sesuatu yang sangat perlu dalam membuat suatu penelitian. Identifikasi masalah ini di antaranya:

1. Kinerja karyawan masih kurang baik
2. Karyawan merasa stres dalam bekerja. Ini disebabkan oleh kelebihan beban kerja dan tanggung jawab yang berat.
3. Karyawan belum termotivasi untuk bekerja dengan maksimal.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas maka peneliti memberikan batasan penelitian, karena ruang lingkup yang luas maka, peneliti membatasi pada ruang SDM saja, dan luas masalah yang ada di PT. Trading Indako Coy mengenai stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trading Indako Coy Medan?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trading Indako Coy Medan?
- c. Apakah ada pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trading Indako Coy Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trading Indako Coy Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trading Indako Coy Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Trading Indako Coy Medan.

2. Manfaat penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian adalah:

a. Bagi peneliti

Sebagai suatu bentuk sumbangan pemikiran kepada peneliti lain yang berusaha membahas judul yang sama dengan penelitian ini tetapi memiliki permasalahan yang berbeda.

b. Bagi perusahaan

Peneliti ini dapat menjadi sumbangan pemikiran mengenai pemecahan masalah sebagai masukan dan sumbangan pemikiran mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas

Secara akademis, penelitian diharapkan dapat menambah perbendaharaan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2013, hal. 67)

Pada umumnya, kinerja di beri batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pada umumnya, kinerja di beri batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pandji Anoraga (2009, hal. 25)

Kinerja dapat di artikan sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang di harapkan dari mereka dan mereka tetap focus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran, dan penilaian. Siagian (2013, hal. 49)

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat di ambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan nilai atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan untuk memberikan kontribusi terhadap tujuan, ukuran dan penilaian secara positif maupun negatif pada penyelesaian tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara mengelola kinerja dalam suatu standar dan persyaratan atribut yang disepakati Wibowo (2007, hal. 8)

Kinerja setiap pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 kelompok yaitu: kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Simanjuntak (2011, hal. 11)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut: *personal factors, leadership factors, team factors, system factors dan contextual/situational factors*. Armstrong (2010, hal. 100)

c. Fungsi Kinerja

Fungsi kinerja yaitu: Nawawi (2013, hal. 214)

- 1) Strategi organisasi yaitu terkait dengan visi misi perusahaan, strategi bisnis yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan dan lingkungan bisnis.
- 2) Pemasaran yaitu membuat keputusan mengenai aspek pemasaran.
- 3) Operasional yaitu menyangkut kualitas produk, teknologi yang digunakan, kapasitas produksi, dan persediaan bahan baku dan barang jadi.
- 4) Sumber daya manusia yaitu mengenai produktivitas kerja, beban kerja kerja, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, serta kepemimpinan.
- 5) Keuangan yaitu untuk memaksimalkan keuntungan atau kekayaan, terutama bagi para pemegang sahamnya, terwujud berupa upaya peningkatan nilai pasar atas harga saham organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011, hal. 262) menjelaskan bahwa fungsi kinerja adalah:

- 1) Meningkatkan kinerja dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- 2) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

d. Indikator Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu di lakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah di tentukan, atau apakah kinerja dapat di lakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan pengukuran kinerja, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga di perlukan adanya ukuran kinerja.

Indikator kinerja yaitu: Mangkunegara (2013, hal. 75)

1. Kualitas kerja merupakan ketetapan, ketaatan, keterampilan, dan kebersihan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Kuantitas kerja merupakan out put tetapi seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.
3. Keandalan merupakan dapat tidaknya diandalkan dalam hal. ini kinerja seseorang karyawan dapat dilihat dari bagaimana ia mampu mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.

4. Sikap kerja merupakan sikap karyawan terhadap instansi, karyawan yang lain ada dalam perusahaan menghadapi pekerjaan serta kerja sama.

Berikut ini uraian pengukuran kinerja:

- 1) *Quality* yaitu tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity* yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) *Timeliness* waktu yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- 4) *Cost effectiveness* merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya. .
- 5) *Need for supervision* yaitu tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- 6) *Interpersonal impact* yaitu tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stress Kerja

Secara umum orang yang berpendapat bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dapat dikatakan bahwa individu tersebut mengalami stres kerja. Stres juga dapat berpengaruh positif bagi karyawan yaitu inovasi, kreatif, kedisiplinan dan motivasi.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Handoko (2008, hal. 200)

Stress adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Robbins (2009, hal. 304)

Stres kerja sebagai rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pimpinan (manajer) maupun yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli/ profesional di lingkungan suatu organisasi. Nawawi (2006, hal. 345)

Stress adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Sondang P. Siagian (2013, hal. 300)

Stres adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Pandji Anoraga (2009, hal. 108)

Stres kerja adalah orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan menjadi kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Melayu S. P. Hasibuan (2012, hal. 204)

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan stress 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.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2009, hal. 305) mengatakan timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, yaitu:

1) Faktor Lingkungan

Seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian ini juga mempengaruhi stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi itu mengerut, orang makin cemas terhadap keamanan mereka. Ketidakpastian politik juga cenderung akan mengakibatkan stres bagi para karyawan. Ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat

menyebabkan stres. Karena inovasi-inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi ketinggalan dalam periode yang sangat singkat

2) Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Faktor-faktor tersebut antara lain seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi.

3) Faktor Individual

Lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam seminggu. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang di luar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap minggu dapat meluber ke pekerjaan. Maka kategori akhir faktor yang mempengaruhi stres karyawan antara lain faktor dalam kehidupan pribadi karyawan terutama sekali faktor-faktor seperti persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

c. Indikator Stres Kerja

Indikator atau Instrumen penelitian untuk stres kerja menggunakan kuisisioner yang dikembangkan oleh *Anoraga* (2009, hal. 41) yaitu:

1. Kebingungan peran

Karyawan merasa bingung dalam peran yang harus ia lakukan dalam bekerja di perusahaan.

2. Konflik peran

Adanya konflik atau pertentangan antara peran yang ada di perusahaan.

3. Ketersediaan waktu

Waktu yang tersedia kurang. Karyawan dituntut untuk lembur dalam bekerja.

4. Kelebihan beban kerja

Karyawan tidak mampu bekerja dengan beban kerja yang lebih berat dari yang seharusnya ia lakukan.

5. Pengembangan karir

Karyawan bercita-cita agar karirnya berkembang namun belum bisa mencapainya sehingga karyawan merasa stres dan tertekan.

6. Tanggung jawab

Karyawan dituntut untuk memiliki tanggung jawab yang tinggi.

3. Motivasi

Menurut Dita (2011, hal. 176), motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif. Motif diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat. Motif tidak berdiri sendiri, tetapi saling berkaitan dengan faktor-faktor lain, baik faktor eksternal, maupun faktor internal. Hal-hal yang mempengaruhi motif disebut motivasi. Motivasi sebagai kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki.

Menurut Siswanto (2010, hal. 119) motivasi adalah keinginan yang dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.

Salah satu bagian dari motivasi adalah insentif. Menurut Siagian, (2012, hal. 268), guna mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi.

Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang memmbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang

lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya. Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Edy Sutrisno (2015, hal. 116) faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

b. Jenis Motivasi

1) Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dari dalam diri (internal) individu. Individu yang digerakkan oleh motivasi intrinsik, baru akan puas kalau kegiatan yang dilakukan telah mencapai hasil yang terlibat dalam kegiatan itu. Elida Prayitno, (2012, hal. 10)

Motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan. Singgih D. Gunarsa, (2008, hal. 50)

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas belajar itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas belajar. Yang

dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain. Singgih D. Gunarsa, (2008, hal. 51)

c. Teori Motivasi

Teori motivasi yang banyak dikemukakan oleh para ahli terbentuk dari defmisi motivasi yaitu “kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). ” Unsur intrinsik dan ekstrinsik yang mendasari motivasi inilah. melahirkan teori-teori motivasi menurut para ahli berikut ini:

1) Teori Motivasi Maslow

Teori Maslow Maslow membagi kebutuhan manusia sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi

seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima uang yang cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitasnya lagi. Jadi bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

2) Teori Motivasi Prestasi dari McClelland

Konsep penting lain dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi menurut McClelland seseorang dianggap mempunyai apabila dia mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain pada banyak situasi McClelland menguatkan pada tiga kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan prestasi tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya. Ia menentukan tujuan yang wajar dapat memperhitungkan resiko dan ia berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif.
2. Kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini ditunjukkan dengan adanya bersahabat.
3. Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan ia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur

perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

3) Teori X dan Y dari Mc. Gregor

Teori motivasi yang menggabungkan teori internal dan teori eksternal yang dikembangkan oleh Mc. Gregor. Ia telah merumuskan dua perbedaan dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori tersebut disebut teori X dan Y. Teori tradisional mengenai kehidupan organisasi banyak diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori X.

Adapun anggapan yang mendasari teori-teori X yaitu:

- a. Rata-rata pekerja itu malas, tidak suka bekerja dan kalau bisa akan menghindarinya.
- b. Karena pada dasarnya tidak suka bekerja maka harus dipaksa dan dikendalikan, diperlakukan dengan hukuman dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.
- c. Rata-rata pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi kecil, kemamuan dirinya di atas segalanya.

Teori ini masih banyak digunakan oleh organisasi karena para manajer bahwa anggapan-anggapan itu benar dan banyak sifat-sifat yang diamati perilaku manusia, sesuai dengan anggapan tersebut teori ini tidak dapat menjawab seluruh pertanyaan yang terjadi pada organisasi. Oleh karena itu, Mc. Gregor menjawab dengan teori yang berdasarkan pada kenyataannya.

Anggapan dasar teori Y adalah:

- a. Usaha fisik dan mental yang dilakukan oleh manusia sama halnya bermain atau istirahat.
- b. Rata-rata manusia bersedia belajar dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab.
- c. Ada kemampuan yang besar dalam kualitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh karyawan.
- d. Pengendalian dari luar hukuman bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan tercapainya tujuan organisasi.

4) Teori ERG Aldefefer

Teori Aldefefer merupakan teori motivasi yang mengatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan tiga hirarki yaitu: ekstensi (E), keterkaitan (Relatedness) (R), dan pertumbuhan (Growth) (G).

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah.

Penjelasan tentang teori ERG Aldefefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal. ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang

bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

Menurut Hasibuan (2013, hal. 163) “Dalam memotivasi para bawahan, manajer hendaknya menyediakan peralatan, menciptakan suasana pekerjaan yang baik, dan memberikan kesempatan untuk promosi. ” Dengan demikian, memungkinkan para bawahan meningkatkan Semangat kerjanya untuk mencapai kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan semangat bekerja seseorang, kebutuhan akan kekuasaan yang diinginkannya. yang merupakan daya penggerak untuk memotivasi karyawan dalam mengerahkan semua potensi yang dimilikinya.

b. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Intrinsik

Menurut Syaiful Bahri (2002, hal. 115) motivasi intrinsik yaitu motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena dala diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Motivasi intrinsik terdiri dari :

a) Absensi

Absensi di sini di antaranya waktu yang hilang, sakit/kecelakaan, serta pergi meninggalkan pekerjaan karena keperluan pribadi baik diberi wewenang maupun tidak. Yang tidak diperhitungkan dalam absensi yaitu tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, periode libur panjang, dan diberhentikan kerja atau pemberhentian bekerja.

b) Kerjasama

Kerjasama ini meliputi keaktifan di dalam organisasi dan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dan saling membantu, baik dengan pimpinan maupun teman -teman sekerja untuk mendapatkan tujuan bersama.

c) Disiplin

Disiplin adalah kesediaan dan kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku, baik menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh pimpinan, selalu menaati jam kerja, selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik -baiknya sesuai dengan bidang tugasnya.

d) Penghargaan

Keinginan untuk memperoleh penghargaan merupakan salah satu faktor yang dapat membuat seseorang termotivasi karena pada dasarnya manusia senang dihargai.

e) Kesempatan berkembang

Karyawan ingin diberi kesempatan berkembang karena dia dapat mengembangkan potensinya sehingga lebih baik daripada sekarang ini.

2) Ekstrinsik

Menurut Syaiful Bahri (2002, hal. 115) motivasi ekstrinsik adalah kebalikan dari motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik terdiri dari :

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat

mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerjanya meliputi: tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

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. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan semangat.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk ari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini dapat terwujud bila

perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan dalam mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggungjawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat 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 karyawan ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan, semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antar karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi mutasi dan sebagainya.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya stres kerja dapat meningkatkan kemampuan seseorang dalam bekerja. Hal ini juga dijelaskan oleh Indriyanti (2010) dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa stres kerja itu akan selalu membawa pengaruh positif bagi kinerja perusahaan. Anggit Astianto (2014) menyatakan bahwa stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia

akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Penanganan stres yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviansyah (2011), bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.1
Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. (Siswanto, 2010, hal. 119)

Motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviansyah (2011), bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



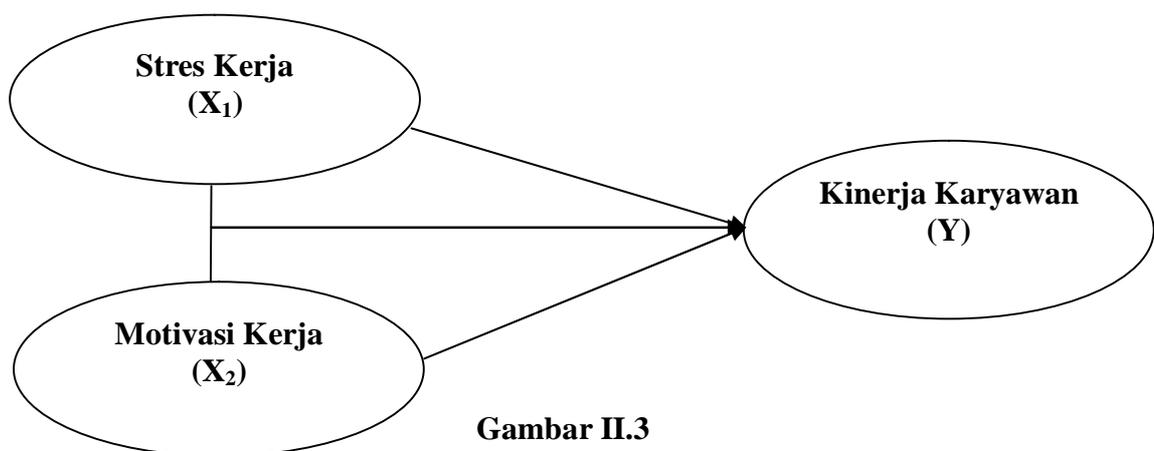
Gambar II.2
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2013, hal. 67)

Penanganan stres kerja dan motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviansyah (2011), bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian teoritis yang di kemukakan sebelumnya maka dapat diberikan gambar kerangka konseptual penelitian ini yaitu:



Gambar II.3
Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan yang di turunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada teori yang relavan belum di dasarkan pada fakat empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Untuk menguji hipotesis tersebut tidaklah cukup hanya dengan mengajukan teori-teori saja tetapi harus didukung dengan fakta-fakta yang di peroleh dari hasil pengumpulan data yang dapat dipertanggung-jawabkan. Sujarweni (2014, hal. 62)

Sehubungan dengan pendapat tersebut di atas maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Secara simultan ada pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, karena penelitian ini di sajikan dengan berbagai argumentasi di sertai dengan pengujian. Hal ini sesuai dengan pendapat Sujarweni (2014, hal. 11) yang mengemukakan adanya hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya.

B. Defenisi Operasional

Adapun defenisi operasional dari variabel penelitian ini adalah:

- 1) Stres kerja (X_1) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya (Handoko, 2008, hal. 200).

Tabel III.1
Indikator Stres Kerja

| No. | Indikator | Item Pertanyaan |
|------------|-----------------------|------------------------|
| 1 | Kebingungan peran | 1,2 |
| 2 | Konflik peran | 3,4 |
| 3 | Ketersediaan waktu | 5,6 |
| 4 | Kelebihan beban kerja | 7,8 |
| 5 | Pengembangan karir | 9 |
| 6 | Tanggung jawab | 10 |

Sumber: Anoraga (2009, hal. 41)

- 2) Motivasi (X_2) adalah keinginan yang dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama (Siswanto, 2010, hal. 119)

Tabel III.2
Indikator Motivasi

| No. | Indikator | Item Pertanyaan |
|-----|--------------------------|-----------------|
| 1 | Kondisi lingkungan kerja | 11,12 |
| 2 | Kompensasi yang memadai | 13,14 |
| 3 | Supervisi yang baik | 15,16 |
| 4 | Adanya jaminan pekerjaan | 17,18 |
| 5 | Status dan tanggungjawab | 19 |
| 6 | Peraturan yang fleksibel | 20 |

Sumber: Syaiful Bahri (2002, hal. 115)

- 3) Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013, hal. 67).

Tabel III.3
Indikator Kinerja Karyawan

| No. | Indikator | Item Pertanyaan |
|-----|-----------------|-----------------|
| 1 | Kualitas kerja | 21,22 |
| 2 | Kuantitas kerja | 23,24 |
| 3 | Keandalan | 25,26 |
| 4 | Sikap kerja | 27,28 |

Sumber: Mangkunegara (2013, hal. 75)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian di lakukan pada PT. Indako Trading Coy yang beralamat di Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Februari 2018 s/d Mei 2018 atau dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III. 4
Waktu Penelitian

| No | Kegiatan | Februari 2018 | | | | Maret 2018 | | | | April 2018 | | | | Mei 2018 | | | |
|----|---------------------|---------------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|----------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pengajuan judul | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan proposal | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Bimbingan proposal | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar proposal | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Pengumpulan data | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Penulisan skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Bimbingan skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Sidang meja hijau | | | | | | | | | | | | | | | | |

D. Populasi dan Sampel

Sebelum diketahui metode penarikan sampel yang ada pada penelitian terlebih dahulu di ketahui pengertian populasi dan sampel:

1. Populasi

Sugiyono (2010, hal. 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Indako Trading Coy yang berjumlah 63 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2012, hal. 116) sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi. Penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan pendapat dari Juliandi, dkk (2014: 117) yang menyatakan bahwa: “Apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi”. Dengan demikian maka subjek penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh karyawan pada PT. Indako Trading Coy yang berjumlah 63 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan nilai penting dengan penelitian ini.

2. Kuesioner (angket)

Menyusun daftar pernyataan yang sudah di persiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori:

Tabel III. 2
Skala Pengukuran Likert

| PERNYATAAN | BOBOT |
|------------------------|-------|
| a. Sangat setuju | 5 |
| b. Setuju | 4 |
| c. Kurang setuju | 3 |
| d. Tidak setuju | 2 |
| e. Sangat tidak setuju | 1 |

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 133)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka di uji dengan validitas dan reliabilitas:

a. Uji Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sahih, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

Untuk mengukur validitas setiap item pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi produk moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sugiyono (2012, hal. 248)

Keterangan:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

- $(\sum y_i)^2$ = jumlah pengamatan variabel y
 $(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
 $(\sum y_i)^2$ = pengamatan jumlah variabel y
 $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $< \alpha_{0,05}$).
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $> \alpha_{0,05}$).

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer statistical program *for social scients instrumen* (SPSS) versi 18 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Kemudian penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian. Uji validitas menggunakan pendekatan “single trial administrator” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrument yang disebarakan dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Penguji validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah darisetiap skor butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2012, hal. 124) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

Penguji validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2012, hal 124) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid. Hasil analisis item ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel III.3
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X1 (Stres kerja)

| No. Butir | r hitung | r tabel | Status |
|-----------|----------|---------|--------|
| 1 | 0,802 | 0,209 | Valid |
| 2 | 0,707 | 0,209 | Valid |
| 3 | 0,745 | 0,209 | Valid |
| 4 | 0,749 | 0,209 | Valid |
| 5 | 0,631 | 0,209 | Valid |
| 6 | 0,825 | 0,209 | Valid |
| 7 | 0,795 | 0,209 | Valid |
| 8 | 0,686 | 0,209 | Valid |
| 9 | 0,742 | 0,209 | Valid |
| 10 | 0,633 | 0,209 | Valid |

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III.4
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X₂ (Motivasi kerja)

| No. Butir | r hitung | r tabel | Status |
|-----------|----------|---------|--------|
| 1 | 0,745 | 0,209 | Valid |
| 2 | 0,534 | 0,209 | Valid |
| 3 | 0,770 | 0,209 | Valid |
| 4 | 0,653 | 0,209 | Valid |
| 5 | 0,577 | 0,209 | Valid |
| 6 | 0,711 | 0,209 | Valid |

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III.5
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y (Kinerja Karyawan)

| No. Butir | r hitung | r tabel | Status |
|-----------|----------|---------|--------|
| 1 | 0,754 | 0,209 | Valid |
| 2 | 0,547 | 0,209 | Valid |
| 3 | 0,768 | 0,209 | Valid |
| 4 | 0,639 | 0,209 | Valid |
| 5 | 0,583 | 0,209 | Valid |
| 6 | 0,764 | 0,209 | Valid |
| 7 | 0,689 | 0,209 | Valid |
| 8 | 0,604 | 0,209 | Valid |
| 9 | 0,778 | 0,209 | Valid |
| 10 | 0,767 | 0,209 | Valid |

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} .

Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi & Irfan (2014, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian realibilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut: Juliandi & Irfan (2014, hal. 86)

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{s_i^2} \right]$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya item pertanyaan

$\sum s_b^2$ = Jumlah varians item

σ^2 = Varians Total

Dengan kriteria: Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)

Selanjutnya butir/item instrumen yang valid di atas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir/item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan

dengan menggunakan Cronbach Alpha. Instrumen dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,60 hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

| Variabel | Nilai Reliabilitas | Status |
|----------------------------------|--------------------|----------|
| Stres kerja (X ₁) | 0,763 | Reliabel |
| Motivasi kerja (X ₂) | 0,757 | Reliabel |
| Kinerja karyawan (Y) | 0,760 | Reliabel |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas di atas 0,60. Ini menunjukkan bahwa maka reliabilitas cukup baik.

3. Wawancara (*interview*)

Melakukan tanya-jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang pada PT. Indako Trading Coy.

F. Teknik Analisis Data

1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Juliandi, dkk (2014, hal. 174)

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Stres kerja

X_2 = Motivasi kerja

e = Error

Penggunaan metode regresi linier berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain:

1. Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Juliandi (2014, hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi*

Factor) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

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

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

Sugiyono (2012, hal. 250)

Keterangan:

t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas
- (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan statistic F (Uji F).

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

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Adapun pengujiannya adalah:

$H_0: \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y

$H_0: \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut

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

Sugiyono (2012, hal. 277)

Keterangan:

D =Determinasi

R^2 =Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 , 6 pernyataan untuk variabel X_2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah stres kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah motivasi kerja, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 63 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

| Pernyataan | Bobot |
|---------------------|--------------|
| Sangat setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang setuju | 3 |
| Tidak setuju | 2 |
| Sangat tidak setuju | 1 |

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel stres kerja, variabel motivasi kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 63 orang. Adapun dari ke-63 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | | Jenis Kelamin | | | |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-laki | 40 | 64.5 | 64.5 | 64.5 |
| | Perempuan | 23 | 35.5 | 35.5 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 40 orang (64,5%) laki-laki, 23 orang (35,5%) perempuan.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| | | Usia | | | |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 17-24 tahun | 19 | 30.7 | 30.7 | 30.7 |
| | 25-35 tahun | 23 | 37.1 | 37.1 | 67.8 |
| | 35-50 tahun | 21 | 32.2 | 32.2 | 100.0 |
| Total | | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 19 orang (30,7%) yang usianya 17-24 tahun, 23 orang (37,1%) yang usianya 25-35 tahun, serta 21 orang (32,2%) yang usianya 35-50 tahun.

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| | | Pendidikan | | | |
|-------|-------|------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SMA | 21 | 33.9 | 33.9 | 33.9 |
| | D1-D3 | 30 | 48.4 | 48.4 | 82.3 |
| | S1-S2 | 12 | 17.7 | 17.7 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 21 orang (33,9%) yang pendidikannya SMA, 30 orang (48,4%) yang pendidikannya D1-D3 tahun, serta 12 orang (17,7%) yang pendidikannya S1-S2 tahun.

a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Kinerja karyawan (Y)

| No. Per | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
|------------|----|--------|----|--------|----|--------|----|--------|-----|-------|--------|------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 40 | 63,49% | 12 | 19,05% | 7 | 11,11% | 4 | 6,35% | 0 | 0,00% | 63 | 100% |
| 2 | 43 | 68,25% | 6 | 9,52% | 12 | 19,05% | 2 | 3,17% | 0 | 0,00% | 63 | 100% |
| 3 | 41 | 65,08% | 8 | 12,70% | 10 | 15,87% | 4 | 6,35% | 0 | 0,00% | 63 | 100% |
| 4 | 42 | 66,67% | 7 | 11,11% | 10 | 15,87% | 4 | 6,35% | 0 | 0,00% | 63 | 100% |
| 5 | 38 | 60,32% | 11 | 17,46% | 11 | 17,46% | 3 | 4,76% | 0 | 0,00% | 63 | 100% |
| 6 | 43 | 68,25% | 9 | 14,29% | 8 | 12,70% | 3 | 4,76% | 0 | 0,00% | 63 | 100% |
| 7 | 33 | 52,38% | 12 | 19,05% | 11 | 17,46% | 7 | 11,11% | 0 | 0,00% | 63 | 100% |
| 8 | 42 | 66,67% | 12 | 19,05% | 7 | 11,11% | 2 | 3,17% | 0 | 0,00% | 63 | 100% |
| 9 | 34 | 53,97% | 9 | 14,29% | 15 | 23,81% | 5 | 7,94% | 0 | 0,00% | 63 | 100% |
| 10 | 27 | 42,86% | 10 | 15,87% | 23 | 36,51% | 3 | 4,76% | 0 | 0,00% | 63 | 100% |

Sumber: data diolah (2018)

b. Variabel Stres kerja (X_1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel stres kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Stres kerja (X_1)

| Per | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
|-----|----|--------|----|--------|----|--------|---|-------|---|-------|----|------|
| 1 | 28 | 44,44% | 6 | 9,52% | 23 | 36,51% | 6 | 9,52% | 0 | 0,00% | 63 | 100% |
| 2 | 35 | 55,56% | 5 | 7,94% | 21 | 33,33% | 2 | 3,17% | 0 | 0,00% | 63 | 100% |
| 3 | 32 | 50,79% | 4 | 6,35% | 21 | 33,33% | 6 | 9,52% | 0 | 0,00% | 63 | 100% |
| 4 | 34 | 53,97% | 6 | 9,52% | 20 | 31,75% | 3 | 4,76% | 0 | 0,00% | 63 | 100% |
| 5 | 30 | 47,62% | 7 | 11,11% | 21 | 33,33% | 5 | 7,94% | 0 | 0,00% | 63 | 100% |
| 6 | 32 | 50,79% | 7 | 11,11% | 20 | 31,75% | 4 | 6,35% | 0 | 0,00% | 63 | 100% |
| 7 | 32 | 50,79% | 8 | 12,70% | 17 | 26,98% | 6 | 9,52% | 0 | 0,00% | 63 | 100% |
| 8 | 30 | 47,62% | 11 | 17,46% | 16 | 25,40% | 6 | 9,52% | 0 | 0,00% | 63 | 100% |
| 9 | 29 | 46,03% | 8 | 12,70% | 20 | 31,75% | 6 | 9,52% | 0 | 0,00% | 63 | 100% |
| 10 | 27 | 42,86% | 13 | 20,63% | 18 | 28,57% | 5 | 7,94% | 0 | 0,00% | 63 | 100% |

Sumber: data diolah (2018)

c. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Motivasi kerja (X_2)

| No. Per | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
|------------|----|--------|----|--------|----|--------|----|-------|-----|-------|--------|------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 27 | 42,86% | 13 | 20,63% | 18 | 28,57% | 5 | 7,94% | 0 | 0,00% | 63 | 100% |
| 2 | 31 | 49,21% | 8 | 12,70% | 21 | 33,33% | 3 | 4,76% | 0 | 0,00% | 63 | 100% |
| 3 | 28 | 44,44% | 9 | 14,29% | 20 | 31,75% | 6 | 9,52% | 0 | 0,00% | 63 | 100% |
| 4 | 31 | 49,21% | 9 | 14,29% | 18 | 28,57% | 5 | 7,94% | 0 | 0,00% | 63 | 100% |
| 5 | 31 | 49,21% | 7 | 11,11% | 21 | 33,33% | 4 | 6,35% | 0 | 0,00% | 63 | 100% |
| 6 | 26 | 41,27% | 14 | 22,22% | 18 | 28,57% | 5 | 7,94% | 0 | 0,00% | 63 | 100% |

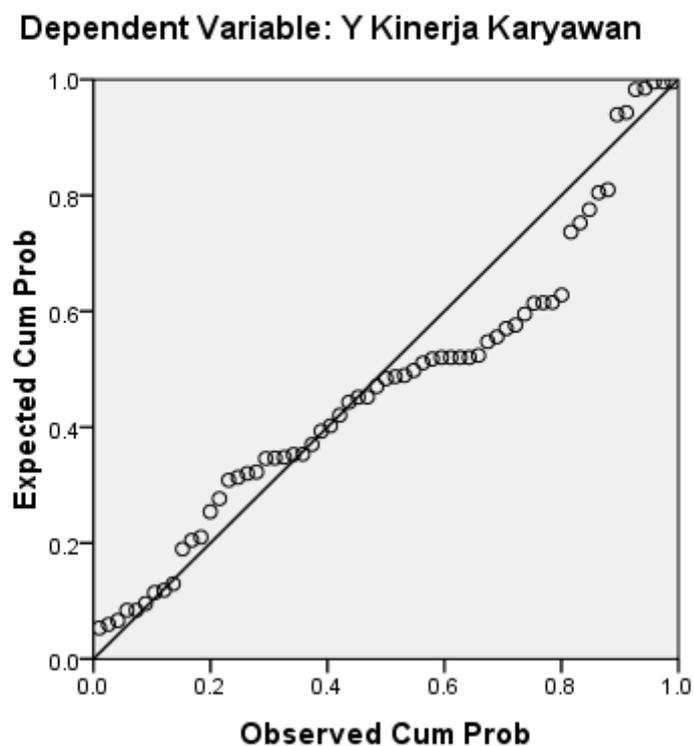
Sumber: data diolah (2018)

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1
Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

| | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 15.835 | 3.648 | | 4.340 | .000 | | |
| | X1 Stres Kerja | .437 | .092 | .511 | 4.756 | .000 | .730 | 1.370 |
| | X2 Motivasi Kerja | .403 | .152 | .285 | 2.649 | .010 | .730 | 1.370 |

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

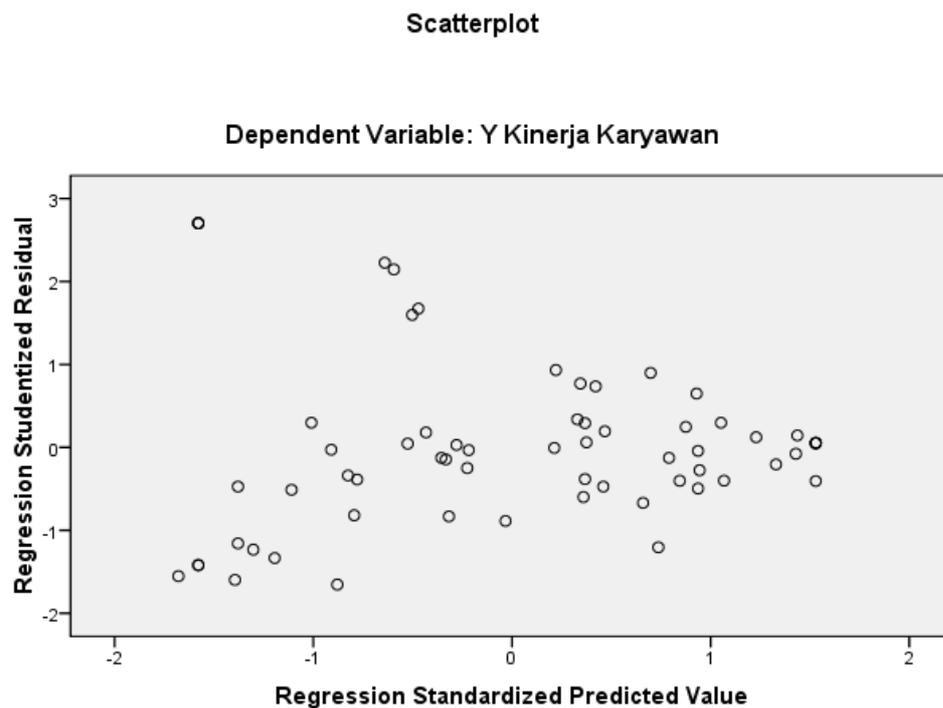
Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,1 atau nilai VIF > 10.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,1 atau nilai VIF < 10.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance di atas 0 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar IV.2
Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Regresi Linier Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 15.835 | 3.648 | | 4.340 | .000 | | |
| | X1 Stres Kerja | .437 | .092 | .511 | 4.756 | .000 | .730 | 1.370 |
| | X2 Motivasi Kerja | .403 | .152 | .285 | 2.649 | .010 | .730 | 1.370 |

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 15,835 + 0,437 X_1 + 0,403 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Stres kerja

X₂ = Motivasi kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel stres kerja dan motivasi kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Koefisien stres kerja memberikan nilai sebesar 0,437 yang berarti bahwa semakin baik stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- c. Koefisien motivasi kerja memberikan nilai sebesar 0,403 yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

1). Pengaruh Stres kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.10
Uji t Variabel X_1 terhadap Y
Coefficients^a

| | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 15.835 | 3.648 | | 4.340 | .000 | | |
| | X1 Stres Kerja | .437 | .092 | .511 | 4.756 | .000 | .730 | 1.370 |
| | X2 Motivasi Kerja | .403 | .152 | .285 | 2.649 | .010 | .730 | 1.370 |

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 4,756$$

$$t_{tabel} = 1,670$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (4,756) > t_{tabel} (1,670)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 4,756 lebih besar dari 1,670 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2). Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.11
Uji t Variabel X_2 terhadap Y

| Model | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 15.835 | 3.648 | | 4.340 | .000 | | |
| | X1 Stres Kerja | .437 | .092 | .511 | 4.756 | .000 | .730 | 1.370 |
| | X2 Motivasi Kerja | .403 | .152 | .285 | 2.649 | .010 | .730 | 1.370 |

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,649$$

$$t_{tabel} = 1,670$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,649) > t_{tabel} (1,670)$, dengan taraf signifikan $0,010 < 0,05$. Nilai 2,649 lebih besar dari 1,670 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Tabel IV.12
Uji F

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1182.851 | 2 | 591.426 | 29.265 | .000 ^a |
| | Residual | 1212.577 | 60 | 20.210 | | |
| | Total | 2395.429 | 62 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2 Motivasi Kerja, X1 Stres Kerja

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 29,265$$

$$F_{tabel} = 3,150$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 29,265 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,150 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $29,265 \geq 3,150$, Nilai 29,265 lebih besar dari 3,150 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.13
Uji Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .703 ^a | .494 | .477 | 4.49551 | 1.733 |

a. Predictors: (Constant), X2 Motivasi Kerja, X1 Stres Kerja

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,494. Hal ini berarti 49,4% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu stres kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (stres kerja dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (4,756) > t_{tabel} (1,670)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 4,756 lebih besar dari 1,670 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian di atas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hulaifah Gaffar (2012), menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imdah Rustrinawati (2012) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel stres kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara stres kerja terhadap kinerja karyawan secara nyata. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek stres kerja sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,649) > t_{tabel} (1,670)$, dengan taraf signifikan $0,010 < 0,05$. Nilai 2,649 lebih besar dari 1,670 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0

ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian di atas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Edi Mugijanto (2009), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Ance You (2013) menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat, Cecilia (2008) menyatakan bahwa signifikan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi kerja, karena motivasi kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara nyata. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek motivasi kerja sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 29,265 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,150 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $29,265 \geq 3,150$, Nilai 29,265 lebih besar dari 3,150 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga

dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian di atas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Endang Wijayanti yang menyatakan bahwa bahwa apabila stres kerja dan motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Dan nilai R-Square adalah 0,494 atau 49,4% menunjukkan sekitar 49,4% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja karyawan (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (stres kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika stres kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja karyawan (Y). Setelah dibandingkan antara pengaruh stres kerja dan motivasi kerja ternyata sig. stres kerja adalah 0,000 dan sig. motivasi kerja adalah 0,000 dengan demikian dapat dikatakan faktor motivasi kerja lebih dominan. Perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek stres kerja dan motivasi kerja sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Cabang Makmur.
2. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Cabang Makmur.
3. Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Cabang Makmur.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. PT. Indako Trading Coy Cabang Makmur perlu memperhatikan motivasi kerja sehingga karyawan menjadi kreatif dalam bekerja.
2. PT. Indako Trading Coy Cabang Makmur sebaiknya mengelola stres kerja karyawan sehingga dapat menghasilkan karyawan yang inovatif.
3. PT. Indako Trading Coy Cabang Makmur sebaiknya perlu mencari cara untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga hasil kerja menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberti.
- Azuar Juliandi, Irfan dan Saprihal Manurung 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: Penerbit UMSU Press.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Reza Amelia 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang*. Jurnal Penelitian Manajemen.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Sugiyono 2012. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V Wiratna, 2014, *Belajar Mudah Menggunakan SPSS*, Ardana Media, Yogyakarta.
- Wirawan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Noviansyah. 2011. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja*.