

**PENGARUH MOTIVASI DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SELAMA
PANDEMI COVID-19 PADA PT SINAR CENDANA
KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Intan Friskilla
180910389**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

**PENGARUH MOTIVASI DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SELAMA
PANDEMI COVID-19 PADA PT SINAR CENDANA
KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Intan Friskilla
180910389**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Intan Friskilla

NPM : 180910389

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul :

Pengaruh Motivasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19 Pada Pt Sinar Cendana Kota Batam

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “Duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik saya dibatalkan, serta diproses dalam perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Batam, 08 Agustus 2022



Intan Friskilla

180910389

**PENGARUH MOTIVASI DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SELAMA
PANDEMI COVID-19 PADA PT SINAR CENDANA
KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh:
Intan Friskilla
180910389**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Batam, 08 Agustus 2022**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. Khoiri', is written over a horizontal line.

**M. Khoiri, S.Pd., M.Pd
Pembimbing**



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi covid-19 di PT. Sinar Cendana Kota Batam. Karyawan merupakan faktor utama untuk menentukan apakah suatu perusahaan gagal atau berhasil dalam mencapai tujuan yang direncanakan. Oleh karena itu, kinerja setiap pegawai perlu diperhatikan oleh setiap pimpinan, karena kinerja pegawai yang berkurang akan berdampak pada kinerja perusahaan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan populasi karyawan PT. Sinar Cendana Kota Batam sebanyak 100 responden. Pernyataan diberikan menggunakan kuesioner dengan teknik sensus, dengan teknik analisis data Uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel yang diteliti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and work stress on employee performance during the covid-19 pandemic at PT. Sinar Cendana Batam City. Employees are the main factor to determine whether a company fails or succeeds in achieving its planned goals. Therefore, the performance of each employee needs to be considered by each leader, because reduced employee performance will have an impact on company performance. This type of research is quantity with a population of employees of PT. Sinar Cendana Batam City as many as 100 respondents. Statements are given using a questionnaire with census techniques, with data analysis techniques Classical assumption test and hypothesis testing. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance, job stress had a positive and significant effect on employee performance. So it can be concluded that between the two variables studied, it has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Motivation; Job Satisfaction; Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Terimakasih kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala atas segala limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S. Kom., M.Si., selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
4. Bapak M. Khoiri, S.Pd., M.Pd. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
5. Ibu Triana Ananda Rustam, S.E., M.M. Selaku Pembimbing Akademi pada Program studi Manajemen Universitas Putera Batam
6. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini sudah memberikan ilmu dan pengetahuan serta bimbingan kepada penulis
7. Pimpinan dan staf/karyawan PT. Sinar Cendana Kota Batam yang telah mengizinkan penulis untuk meneliti serta memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini
8. Kedua Orang Tua dari penulis, Bapak Bahari dan Ibu Rismawati Br Perangin-angin, saudara kandung (Indah, Indra, Iyan), serta semua sepupu yang senantiasa memberikan doa, nasihat serta dukungan yang selama ini menjadi penyemangan penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Rosa Windi Seventina, A. Saiful, Novani Shadilla selaku teman dekat yang membantu dan memberikan saran serta masukan agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan serta mencurahkan rahmat-Nya, amin.

Batam, 08 Agustus 2022



Intan Friskilla



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR RUMUS	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teori	9
2.1.1 Motivasi	9
2.1.2 Stress	12
2.1.3 Kinerja.....	14
2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.3 Kerangka Berpikir.....	17
2.4 Hipotesis	18
BAB III METODE PENELITIAN	19
3.1 Jenis Penelitian.....	19
3.2 Sifat Penelitian	19
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian.....	20
3.4 Populasi dan Sampel	20
3.4.1 Populasi.....	20
3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel	21
3.4.3 Teknik Sampling	21
3.5 Sumber Data.....	21
3.5.1 Sumber Data Primer	21
3.5.2 Sumber Data Sekunder	21
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	22
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	22

Halaman

3.7.1	Variabel Dependen.....	22
3.4.2	Variabel Independen	22
3.8	Metode Analisis Data.....	23
3.8.1	Analisis Deskriptif	23
3.8.2	Uji Reabilitas	23
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	24
3.8.4	Uji Pengaruh	25
3.9	Uji Hipotesis	25
3.9.1	Uji Statistik (T-test)	25
3.9.2	Uji Statistik F (F-test)	26

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....27

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	27
4.2	Deskriptif Karakteristik Responden.....	28
4.3	Deskriptif Jawaban Responden	30
4.4	Analisis Data	35
4.5	Pengujian Hipotesis	40
4.6	Pembahasan.....	41
4.7	Implikasi Hasil Penelitian	42

BAB V SIMPULAN DAN SARAN43

5.1	Simpulan	43
5.2	Saran	43

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

1. Pendukung Penelitian
2. Daftar Riwayat Hidup
3. Surat Izin Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	18
Gambar 4.1 Hasil Uji Histogram	36
Gambar 4.2 Hasil Uji P-Plot.....	36

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Tingkat absensi karyawan Tahun 2021	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1 Waktu Kegiatan	22
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	28
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	28
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Jabatan.....	29
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Penghasilan.....	30
Tabel 4.5 Rentang Skala.....	30
Tabel 4.5 Variabel Motivasi (X1).....	29
Tabel 4.6 Skor Indikator Variabel Motivasi (X1)	31
Tabel 4.7 Skor Indikator Variabel Stress Kerja (X2)	32
Tabel 4.8 Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)	33
Tabel 4.9 Hasil Validitas	34
Tabel 4.10 Hasil Reliabilitas	35
Tabel 4.11 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	37
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas.....	37
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Glejser	38
Tabel 4.14 Hasil Uji Linier Berganda.....	38
Tabel 4.15 Analisis Koefisien Determinasi R ²	39
Tabel 4.16 Analisis Uji t.....	40
Tabel 4.17 Analisis Uji F.....	40

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Regresi Linear Berganda	25



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Produktifitas terikat hasil kerja karyawan di suatu perusahaan menjadi permasalahan yang cukup hangat serta tak akan habis untuk di bahas. Permasalahan yang terkait dengan kinerja juga telah menjadi permasalahan yang strategis bagi perusahaan yang memprogramkan permasalahan karyawannya. Banyaknya aspek yang mendorong kinerja karyawannya di suatu perusahaan (Pranata et al., 2021), misalnya terjadinya pandemi di Indonesia yakni pandemi *corona virus disase* 2019 (Covid-19). Pandemi ini terjadi hingga berdampak atas kinerjanya yang bisa di rasakan, terutama bagi karyawannya yang di haruskan bekerja dari rumah sendiri atau yang di kenal dengan istilah *work from home*.

Dalam hal ini karyawan sebagai faktor yang paling utamanya didalam memutuskan gagal tidaknya sebuah perusahaannya didalam mencapai tujuannya yang sudah di rencanakan. Oleh karena itu, kinerjanya tiap karyawannya memerlukan perhatian dari pemimpinnya, sebab jika kinerja karyawannya yang berkurang tentunya berdampak pada kinerja perusahaannya. Kinerja sebagai pencapaiannya suatu kelompok terkait kualitasnya dan volumenya di dalam menuntaskan tiap komitmen yang mendasar serta menunjukkan tugasnya dan kapasitasnya yang harus di kerjakan serta sudah di kendalikan pemimpinnya (Willson, 2020).

Pada masa pandemi ini kinerjanya yang di hasilkan karyawannya juga di dukung sejumlah hal misalnya lokasinya yang dijadikan sebagai tempat untuk bekerja. Untuk sejumlah karyawannya yang bekerja dari rumahnya bisa cukup efektif. Adanya sejumlah karyawannya yang merasakan apabila bekerja dirumah sangat menghambat kinerjanya dalam bekerja. Perubahan organisasi yang terjadi didalam memberikan tugasnya dan tanggung jawabnya pada karyawannya dengan memberi larangan pada karyawannya yang bekerja di kantor yang berdampak cukup banyaknya kantor baik pemerintahan ataupun swasta yang lalu diterapkan skemanya disaat bekerja dirumah seperti yang terjadi di PT. Sinar Cendana Kota Batam.

Motivasi sebagai kesanggupan ataupun kekuatannya yang berasal dari diri ataupun diluar diri seseorang didalam meraih hal yang di harapkan dari sebuah tujuannya tertentu, motivasi bisa di simpulkan terkait atasannya memengaruhi karyawannya didalam melangsungkan aktivitasnya serta menyelesaikan tanggung jawabnya sejalan dengan tujuannya yang di tetapkan oleh atasannya dan perusahaannya. Keinginannya seorang individu didalam meraih tujuannya memengaruhi sikapnya. Motivasi bisa dijadikan komponennya yang mendorongnya untuk meraih tujuan bahwa karyawannya memerlukan melangsungkan tugasnya didalam meraih tujuannya (Jontro, 2020).

Motivasi menjadi begitu krusial didalam memerhatikan manajemennya jika perusahaannya hendak tiap karyawannya bisa berkontribusi yang positif didalam mencapai tujuannya. Sebab dengan tersedianya motivasi, karyawannya akan memiliki rasa semangatnya yang maksimal didalam menyelesaikan tugasnya.

Tanpa adanya motivasi, karyawannya tak akan dapat menaati kewajibannya sejalan dengan standarisasi ataupun melewati sebab yang menjadi motifnya serta motivasinya didalam bekerja tidak dapat dipenuhi. Motivasi umumnya proses didalam memengaruhi karyawannya supaya menyelesaikan suatu hal yang diinginkan (Saragih & Simarmata, 2019).

Disaat karyawannya telah mendapatkan sebuah motivasi makanya karyawan tentunya berenergi serta bersemangat didalam menolong meraih tujuannya sebuah perusahaan, sebaliknya jika karyawannya sulit memperoleh motivasi makanya menyebabkan kinerjanya turun hingga seluruh hal yang di lakukan hendaknya tak tepat waktunya dan memperlambat didalam meraih tujuannya yang di tetapkan. Karyawannya yang sudah bekerja seteratur mungkin serta sejalan dengan aturan perusahaannya yang membawa dampak yang baik atas laba perusahaan.

Kemampuan didalam mengatur perasaannya didalam menurunkan tingkatan stres dan menunjang kinerja karyawannya. Stres kerja ialah keadaan yang penuh ketegangan yang memengaruhi perasaan emosional seseorang. Rizki & Adhithara, (2021), Stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja. Stress sebagai sebuah permasalahan yang berubah-ubah yang di hadapkan pada sejumlah kesempatan, rintangan serta keinginannya dan hasil yang di peroleh. Stress juga sebagai keadaan yang tidak stabil yang mana seseorang di hadapkan didalam beragam tuntutan sejalan dengan harapannya dan hasilnya yang hendak di capai. Karyawan harus mampu menghadapi stress didalam bertahan untuk bekerja serta segera menyelesaikan permasalahan yang ada.

PT. Sinar Cendana ialah perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi dan penyediaan tenaga kerja untuk minyak & gas, petrokimia, galangan kapal. Berdiri sejak 25 Mei 2009 dengan pengalaman mengolah lebih dari 100 *Engginer/ Procurement/ Construction* dan Instalasi (EPCI) proyek untuk pelanggan. Yang berlokasi di Ruko Barelang Blok A No. 5 Tanjung Uncang, Pulau Batam, Indonesia. Didalam melayani pelanggannya dalam mereparasi kapal yakni dalam hal memperbaiki, merawat, serta memelihara kapal. PT Sinar Cendana cukup banyak menerapkan keahlian karyawannya dibandingkan teknologi. Fungsi karyawan di PT Sinar Cendana ini begitu di butuhkan serta penting didalam memotivasi di capainya tujuan. Perusahaan ini membagikan karyawannya didalam sejumlah departemen didalam mempermudah pembagian peranan serta tipe pekerjaannya yang tak sama. Berdasar data absendinya yang di peroleh dari PT Sinar cendana ialah berikut:

Tabel 1.1 Tingkat absensi karyawan Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
1	Juli	120	21	45	0,59
2	Agustus	134	25	40	0,43
3	September	115	26	36	0,37
4	Oktober	120	26	33	0,35
5	November	122	26	33	0,35
6	Desember	126	25	20	0,21
Jumlah					2,27
Rata-rata					0,45

Sumber: PT Sinar Cendana, 2022

Berdasar Tabel 1.1 bisa di lihat tingkatan absensi karyawannya yang paling tinggi dibulan Juli 2021 sebesar 0,59% dan paling rendah dibulan Desember yakni 0,21%, sedangkan rata-ratanya yang diperoleh yakni 0,45% (kurang dari 1%) yang memperlihatkan didalam pembagian insentifnya pada PT Sinar Cendana atas kinerja karyawannya dirasa kurang adil. Didalam artiannya 1% sebagai standar maksimalnya yang di berikan oleh PT Sinar Cendana. Jia lebih dari 1% bisa di katakan kinerjanya yang di miliki semua karyawannya turun.

Berdasar dari hasil pengamatan terdapat beberapa permasalahan yang terjadi seperti keterlambatan dalam proses pembuatan kapal yang seharusnya sejenis tongkang hanya memakan waktu 1-2 tahun menjadi 2,5- 3 tahunan bahkan bisa lebih yang mengakibatkan berkurangnya kepercayaan konsumen terhadap perusahaan. Ini diakibatkan karena jumlah karyawan yang hadir lebih sedikit akibat pandemi covid-19. Keadaan seperti ini membuat sebagian karyawan mengalami tekanan akibat permintaan yang berdatangan tetapi tenaga pekerja tidak mendukung untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Kinerjanya seorang karyawan yang baik begitu di harapkan oleh perusahaan. Makin banyaknya karyawan yang berkinerja baik, tentunya produktifitasnya sebuah perusahaan bisa tumbuh hingga perusahaannya bisa mempertahankan usahanya didalam berkompetisi. Karyawannya di tunjuk supaya dapat menuntaskan pekerjaannya dengan cepat dan tepat. Keberhasilan karyawannya dapat di ukurkan dengan kepuasan konsumennya, kurangnya keluhan dari konsumen dan bisa dicapai targetnya yang maksimal (Tobing & Simanjuntak, 2020).

Berdasar penguraian di atas, penulis terdorong melangsungkan penelitiannya yang berjudul “**Pengaruh Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19 Pada PT Sinar Cendana Kota Batam**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasar penguraian latar belakangnya, maka permasalahan didalam penelitiannya ini bisa diidentifikasi berikut :

1. Penurunan kinerja karyawannya pada masa pandemi.
2. Motivasi kerja karyawan yang masih rendah sehingga tidak maksimal dalam bekerja.
3. Banyaknya tekanan didalam bekerja yang menyebabkan stres kerja pada karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Dengan pertimbangannya dan kepentingannya penulis, serta terbatasnya waktu dan kemampuannya diperlukan didalam membatasi permasalahan kedalam penelitiannya ini hanyalah pada faktor motivasinya, stress kerjanya dan kinerja karyawannya sepanjang pandemi covid-19 pada PT. Sinar Cendana Kota Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasar latar belakangnya, dapat dibuat beberapa perumusan permasalahan didalam penelitiannya, yakni:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sinar Cendana Kota Batam?

2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sinar Cendana Kota Batam?
3. Apakah motivasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sinar Cendana Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasar perumusan permasalahan, maka tujuan penelitiannya ini ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sinar Cendana Kota Batam?
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja saat melaksanakan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Cendana Kota Batam?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Cendana Kota Batam?

1.6 Manfaat Penelitian

- 1) Bagi Perusahaan

Memberikan masukan pada PT Sinar Cendana agar dapat lebih meningkatkan kemampuan yang telah dimiliki berkaitan dengan motivasi dan stres kerja selama pandemi Covid-19 agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan tanggung jawab yang telah diterima dan dapat bekerja dengan optimal.

- 2) Bagi Penulis

Guna mengaplikasikan ilmu dan menambah wawasan yang diperoleh penulis selama duduk di bangku kuliah.

3) Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Didalam ilmu pengetahuannya, penelitiannya ini di harapkan dapat dijadikan sebagai perbandingannya ataupun literatur serta referensinya bagi penelitiannya yang selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi ialah kegiatan yang menimbulkan intensitas, arah, serta usaha yang berkelanjutan pada seseorang yang ingin mencapai tujuannya. Intensitas menampilkan kerasnya seseorang mengupayakan sesuatu namun intensitasnya yang tinggi tak dimungkinkan mengarah pada hasilnya yang memperoleh kinerja terbaik, kecuali usahanya di lakukan kearah yang memperhitungkan organisasi (Siregar, 2021).

Motivasi ialah rangkaian sikap serta nilai yang memengaruhi seseorang didalam meraih hal yang spesifik sejalan dengan tujuannya. Motivasi ialah suatu hal yang menggerakkan seseorang. Motivasi mendorong seseorang untuk mewujudkan perilaku tertentu. Perilaku tertentu dimaksud adalah sikap yang membawa kinerjanya yang terbaik bagi perusahaan. Motivasi berkaitan dengan kegiatan yang terkait usahanya seseorang yang di berikan kekuatan, di arahkan, serta berkelanjutan demi mencapai tujuannya (Jara et al., 2020).

Dari pengertian tersebut, di simpulkan motivasi sebagai penyediaan didalam perusahaan berperan cukup penting sebab motivasi mendorong didalam bekerja lebih keras dengan memerikan seluruh kemampuannya dan keterampilannya yang di miliki demi terwujudnya tujuan sebuah perusahaan. Motivasi seorang karyawan yang baik pada perusahaannya akan memaksimalkan kualitas kinerjanya.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

1. Kebutuhan hidup, hal yang memengaruhi hidup, mencakup sandang, pangan, dan papan. Keinginannya didalam memenuhi kebutuhannya ini memotivasi seseorang untuk lebih giat bekerja.
2. Kebutuhan masa depan, hal ini akan memperoleh masa depannya yang cerah hingga terciptanya perasaan tenang dan optimisme.
3. Kebutuhan harga diri, hal ini mencakup penghargaan atas dirinya serta penghargaan atas prestasinya.
4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja, hal ini atas prestasinya disaat bekerja yang di capai dengan memakai dan memaksimalan seluruh kemampuannya, ketrampilan serta bakatnya seoptimal mungkin didalam meraih prestasinya disaat bekerja hingga memperoleh hasil yang begitu memuaskan.

2.1.1.3 Tujuan Motivasi

Tujuan didalam memberikan motivasi pada karyawannya (Hanafi & Yohana, 2017: 77) yakni:

1. Menambahkan moral serta kepuasan kerjanya
2. Memaksimalkan produktivitas, kedisiplinan dan tanggung jawab
3. Menaikkan loyalitas, kreativitas serta partisipasi
4. Efisien didalam memakai alat bekerja.

2.1.1.4 Indiktor Motivasi Kerja

Menurut W & Sunyoto (2018), ada beberapa indikator motivasi yaitu:

1. Penghargaan, disini penghargaan yang diberikan bisa berupa gaji yang berbentuk balasan atas jasanya yang di berikan pada karyawan atas jasanya dan hasil kerjanya secara teratur.
2. Prestasi, didalam berperilaku yang mengutamakan tugasnya sebagai bukti atas usahanya yang sudah di raih.
3. Keberhasilan dalam bekerja, keberhasilan didalam perusahaan tergantung pada pimpinannya yang berperan sangat penting didalam kemajuan perusahaannya sebab pimpinannya ini yang bertugas menentukan keputusan, merencanakan serta menentukan tujuannya sebuah perusahaan.
4. Promosi, dengan adanya promosi karyawan merasakan adanya kepercayaan dan pengakuan terkait kemampuannya dan bisa menduduki jabatan yang lebih tinggi.
5. Pengakuan, adanya relasi bisa mendatangkan dukungan, dan kenyamanan hingga terjalinnya relasi ialah sebuah hal yang berharga.
6. Pekerjaan itu sendiri, bisa di artikan sebagai keadaan atas ketidak pastian yang terjadi berupa keadaannya yang tak di kehendaki yang bisa mendatangkan kerugian.

2.1.2 Stress

2.1.2.1 Pengertian Stress

Bagi perspektif 18 pekerja biasa, stres dapat dijelaskan sebagai perasaan tegang, cemas, atau kekhawatiran. Stres adalah respon adaptif, dimediasi oleh perbedaan individual, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau kejadian yang mengenakan tuntutan khusus pada orang. Stres didefinisikan sebagai respon psikologis terhadap tuntutan yang mempunyai taruhan tertentu bagi orang dan yang membebani atau melebihi kapasitas orang atau sumber daya (Handry & Sunreni, 2020).

Stres kerja menurut (Mangkunegara, 2020) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja terlihat dari sindrom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang 19 berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan jika terlalu besar, maka kinerja akan mulai menurun, karena stres tersebut mengganggu pelaksanaan kerja dan tentunya akan membuat karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya atau menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan. Akibat yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi nol, mengalami gangguan, menjadi putus asa, keluar (Ilham, 2018).

2.1.2.2 Faktor Pemicu Stres Kerja

Menurut Robbins (2018), terdapat tiga faktor atau potensi yang dapat menjadi pemicu stres kerja antara lain:

1) Faktor Lingkungan

- a) Ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap tingkatan stress pekerja didalam perusahaannya.
- b) Berubahnya penggunaan teknologi yang terus berkembang juga memberikan sumbangsih terciptanya stress dikalangan pekerja. Tak sedikit yang menganggap hal tersebut merupakan ancaman. Karena sumber daya mereka bisa saja digantikan oleh teknologi mesin-mesin canggih.

2) Faktor Perusahaan

- a) Tuntutan tugas, beban kerja ialah aspek terkait dengan pekerjaannya seorang karyawan, meliputi *design*, kondisi dan *layout* pekerjaannya.
- b) Tuntutan peran, lebihnya beban kerja seorang karyawan disaat karyawannya tersebut di harapkan mengemban dan memegang peranan yang banyak di bandingkan biasanya.
- c) Tuntutan antar pribadi, yakni tidak adanya dukungan dari rekan kerja, atau penekanan oleh karyawannya yang lain, dan hubungan antarpribadi yang kurang baik dapat memicu stres kerja pada individu.

3) Faktor Pribadi

Faktor pribadi berhubungan dengan permasalahan yang ada didalam keluarga yang dimiliki terkait pernikahan misalnya, atau retaknya hubungan dan masalah disiplin anak, masalah ekonomi-finansial yang dihadapi. Hal-hal tersebut berpotensi sebagai sumber stres pada pekerja yang selanjutnya akan mengganggu konsentrasi kinerja mereka.

2.1.2.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2017) indicator dari stres kerja meliputi:

1. Beban kerja
2. Sikap pimpinan
3. Waktu Kerja
4. Konflik

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah pertunjukan hasil pekerjaan yang berkualitas dan kerumunan melewati semua pegawai bisa di gunakan sebagai hal yang mendasar didalam menetapkan benar tidaknya pekerjaan dari seorang karyawan (Mangkunegara, 2020).

Kinerja Karyawan menyataka hasil pekerjaan yang di capai seseorang didalam menyelesaikan tanggungjawabnya yang di limpahkan kepadanya (Setiawan & Khurosani, 2018).

Kinerja yakni hasil yang berasal dari pekerjaannya yang bisa di capai pegawai didalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang di berikan (Nissa & Amalia, 2018).

Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

2.1.3.2 Faktor-yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Hamzah & Sugiyanto (2021), faktor yang mempengaruhi terciptanya kinerja yaitu:

1. Kompetensi, faktor kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kecenderungan perilaku seseorang.
2. Upaya, faktor upaya meliputi *reward*, sikap, motivasi, *locus of control*.
3. Lingkungan, faktor lingkungan meliputi fisiki dan non fisik

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sari (2022) mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni:

1. Kualitas, hal ini yang menyebabkan perusahaan saling bersaing untuk meningkatkan kualitasnya, baik kualitas didalam meningkatkan karyawannya maupun kualitas produknya.
2. Kuantitas, hal ini di hasilkan karyawan yang bisa di tunjukkan berbentuk uang, jumlah yang di selesaikan.
3. Ketepatan Waktu, hal ini menjadi faktor penting didalam menyajikan informasi yang saling berkaitan. Informasi akan bermanfaat jika di sampaikan tepat waktu pada didalam mengambil keputusan.
4. Efektivitas, kemampuan yang ada didalam diri tiap manusia juga disebut dengan potensi. Potensi yang tersedia didalam diri manusia bisa di asah.
5. Kemandirian, Hal ini mencakup besaran tanggung jawab dan kebebasan dari tiap anggota perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	Jiylan Fithri Imaniah (2020)	Pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo	-Kecerdasan Emosional -Stres Kerja -Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Kecerdasan emosional dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan RSI siti hajar sidoarjo
2	Hakman , Suhadi , Nani Yuniar (2020)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Covid-19	-Beban Kerja -Stres Kerja -Motivasi Kerja -Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja memengaruhi kinerja perawat pasien.
3	Cristine Julvia (2018)	Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	-Stres Kerja -Konflik Kerja -Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Stress kerja berpengaruh negatif, terhadap kinerja
4	Gilang Herdani, Sri Suwarsi, Dedy Ansari Harahap (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19	-Motivasi kerja -Konflik kerja -Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Motivasi, Konflik Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan

Tabel 2.2 Lanjutan

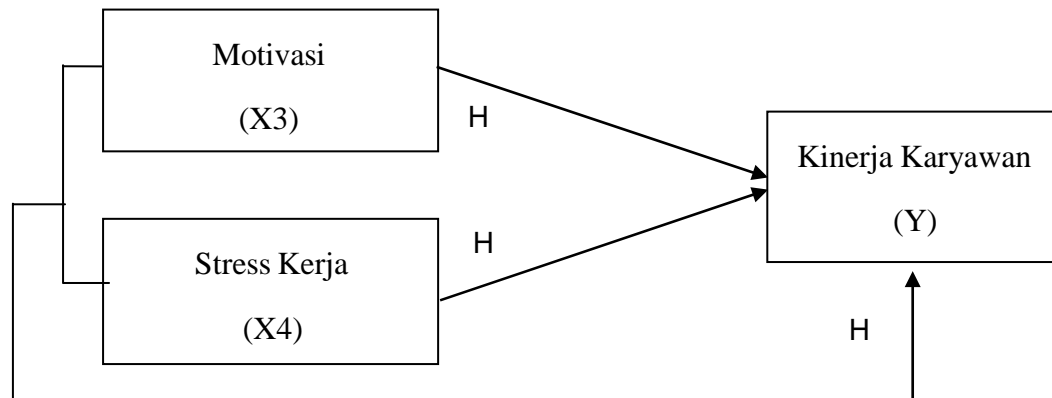
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
5.	(Ekti Putrima, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Bengkulu	- Lingkungan Kerja - Disiplin Kerja - Motivasi Kerja - Prestasi Kerja	Analisis Regresi Berganda	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan dan parsial.
6.	(Supriandi & Simanjuntak, 2020)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Homasindo Sukses Abadi	- Disiplin Kerja - Motivasi Kerja - kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Homasindo Sukses Abadi.
7.	(Arda, 2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Cabang Putri Hijau Medan	- kepuasan kerja - disiplin Kerja - kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

Sumber: Peneliti, 2022

2.3 Kerangka Berpikir

Menurut sugiyono (2021) kerangka konseptual dan kerangka berfikir merupakan gambaran tentang hubungan antar variable yang akan di teliti, yang akan disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Di penelitian ini

terdapat dua variable yang di anggap paling mempengaruhi kinerja Karyawan pada masa pandemi Covid-19 di PT. Sinar Cendana Kota Batam.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2022

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2020). Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Di duga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Sinar Cendana Kota Batam.

H2: Di duga stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Sinar Cendana Kota Batam.

H3: Di duga motivasi dan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Cendana Kota Batam.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan ciri-ciri ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian yang digunakan ialah kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul dimasyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi (Bungin, 2017).

Seperti teori menurut Sugiyono (2019), menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan variabel yang lain. Tujuan utama dari penelitian kuantitatif deskriptif adalah untuk memberikan gambaran akurat dari sebuah data, menggambarkan suatu proses, mekanisme, atau hubungan antar kejadian.

3.2 Sifat Penelitian

Sifatnya penelitiannya ini ialah asosiatif yang menjadi salah satu sifat dari penelitian kuantitatif. Penelitian Asosiatif ini memiliki fungsi yaitu melakukan pengumpulan informasinya terkait hubungannya diantara variabelnya.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

Penelitiannya ini di lakukan di PT. Sinar Cendana Kota Batam yang alamatnya terletak di Komplek Ruko Barelang Blok. A No. 05, Kota Batam.

Periode penelitiannya dilakukan kurang lebih sejak bulan April - Agustus 2022 hingga penelitiannya yang di lakukan bisa selesai dengan baik.

Tabel 3.1 Periode Penelitian

No	Kegiatan	Bulan															
		Apr'22			Mei'22			Jun'22			Jul'22			Aug'22			
1	Mengajukan Judul	■	■														
2	Menemukan Data			■	■	■	■										
3	Menyusun Penelitian				■	■	■	■	■	■	■						
4	Membuat, menyebarkan, mengumpulkan Kuesioner									■	■						
6	Mengolah Data												■	■			
7	Menyelesaikan Skripsi													■	■	■	

Sumber : Peneliti (2022)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi sebagai seluruh objek penelitian yang diambil peneliti baik dibatasi maupun tidak (Sugiyono, 2019). Populasi penelitiannya ini ialah seluruh karyawan PT. Sinar Cendana Kota Batam yakni 100 orang.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Teknik penentuan sampelnya didalam penelitiannya ini menerapkan sampel jenuh yang menjadikan seluruh populasinya sebagai sampel yakni 100 orang.

3.4.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019), Sampel ialah sebagian yang diambil dari populasi. Sampel dimaksudkan untuk menggambarkan karakteristik dari sebuah populasi dalam sebuah penelitian.

3.5 Sumber Data

3.5.1 Sumber Data Primer

Caranya yang penulis terapkan didalam memperoleh sumber data primernya didalam penelitiannya ini ialah dengan cara pengumpulan datanya yang dilakukan dengan membagikan kuesioner penelitian yang nantinya akan di isi oleh karyawan PT. Sinar Cendana Kota Batam.

3.5.2 Sumber Data Sekunder

Caranya yang penulis terapkan didalam memperoleh sumber data sekundernya didalam penelitiannya ini ialah dengan cara melakukan riset studi kepustakaan yang dimana referensinya di ambil dari sejumlah buku ataupun jurnalnya yang terkait dengan penelitian ini.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode mengumpulkan datanya didapati dengan cara melakukan survei. Survei adalah pemeriksaan atau penelitain secara komprehensif (Sudaryo dkk, 2019). Survei dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner atau angket pada karyawan PT. Sinar Cendana Kota Batam.

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.7.1 Variabel Dependen

Variabelnya yang di sebut sebagai variabel terikat yang di pengaruhi serta menjadi penyebab akibatnya dari variabel bebasnya (Sugiyono, 2019 : 69). Pada riset ini variabel dependennya ialah kinerja karyawan (Y).

3.7.2 Variabel Independen

Variabelnya yang memengaruhi ataupun menjadi penyebab dari perubahannya variabel terikatnya (Sugiyono, 2019). Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi dan stres kerja.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Oprasional	Indikator	Skala Likert
1.	Motivasi (X1)	Rangkaian sikap serta nilai yang memengaruhi seseorang didalam meraih hal yang spesifik sejalan dengan tujuannya	1. Penghargaan 2. Prestasi kerja 3. Keberhasilan dalam bekerja 4. Promosi 5. Pengakuan 6. Pekerjaan itu sendiri	Likert
2	Stress Kerja (X2)	Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan	1. Beban kerja 2. Sikap pimpinan 3. Waktu Kerja 4. Konflik	Likert

Tabel 3.2 Lanjutan

No	Variabel	Definisi Oprasional	Indikator	Skala Likert
3	Kinerja (Y)	Pertunjukan hasil pekerjaan yang berkualitas dan kerumunan melewati semua pegawai bisa di gunakan sebagai hal yang mendasar didalam menetapkan benar tidaknya pekerjaan dari seorang karyawan	1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (Jumlah). 3. Ketepatan Waktu Kemandirian 4. Efektivitas. 5. Kemandirian	Likert

Sumber: Peneliti, 2022

3.8 Metode Analisis Data

Datanya didalam penelitiannya ini di periksa serta di olah dengan bantuan SPSS 26 didalam memeriksakan analisa datanya.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Digunakan dalam menganalisa datanya dengan memerikan deskripsi maupun memberi gambar terhadap data yang sudah dikumpulkan tanpa maksud menyimpulkan secara umum atau general (Sudaryana & Agusiady, 2022:43).

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Saat uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang tidak diketahui (Ajak Rukajat, 2018:7).

3.8.2.2 Uji Reabilitas

Uji statistik *Cronbach Alpha* dipakai didalam menyimpulkan reliabel atau tidaknya datanya. Didalam menelusuri variabelnya yang dianalisa dengan *Alpha Cronbach* ialah reliabelnya yang bisa di lihat dari kesimpulannya. Penelitinya juga bisa mengamati perolehan determinannya yakni apabila > 0.6 maka disimpulkan reliabel (Ajak Rukajat, 2018:9).

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Penetapan pengujiannya memakai grafik histogram dan P-P Plot yang di amati dari penyebaran datanya yang ada disekitaran garis diagonalnya (Ajak Rukajat, 2018:16). Analisa statitstika selanjutnya yakni Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengujian K-S merumuskan jika signifikasinya $> 0,05$ datanya terdistribusi normal, dan begitu sebaliknya.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi diantara variabel bebas (independen). Kriteria keputusannya ialah jika tolerance $> 0,10$ atau VIF < 10 maka tidak ada multikoleniaritas di antara variabel independen.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuannya ialah menguji varians yang tidak sama didalam model regresinya ini. Modelnya dikatakan normal jika tidak bergejala heteroskedastisitas. Uji yang dipakai didalam mengujikan heteroskedastisitas ialah Park Gleyser ataupun

Scatterplot (Farisi et al., 2020). Uji ini memakai metode Glejser dengan kriteria jika signifikansinya $> 0,05$ mengartikan asumsi homokedastisitas tercukupi. (Muis et al., 2018).

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Didalam menelusuri besaran pengaruh Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka dapat di dapatkan dengan pengujiannya ini dengan rumus :

Rumus 3.1 Regresi Linear Berganda

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi ()

Analisa koefisien determinasinya di gunakan dengan tujuan menelusuri berapa persen pengaruhnya diantara Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Statistik (T-test)

Uji-t di sebut juga uji parsial, yang mencakup uji dengan tingkatan pengaruh tiap variabel independennya secara parsial terhadap variabel dependennya. Apabila perolehan probabilitasnya $< 0,05$, makanya bisa di katakan tidak terdapatnya pengaruh yang signifikan diantara tiap variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya (Yoeliastuti, Evalina, & Sugiyanto, 2021).

3.9.2 Uji Statistik F (F-test)

Uji F, juga dikenal sebagai uji simultan, yakni pengujiannya yang dilakukan didalam mengkonfirmasi serta menentukan pengaruh seluruh variabel independennya terhadap variabel dependennya secara simultan dengan tingkat kepercayaannya $< 0,05$ (Yoeliastuti et al., 2021).

