

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT MITRAMAS RANCANG BANGUN**

SKRIPSI



Oleh :

**Nur Indah
130910351**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2017**

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT MITRAMAS RANCANG BANGUN**

SKRIPSI

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



Oleh :

**Nur Indah
130910351**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2017**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 10 Februari 2017

Yang membuat pernyataan,

Nur Indah

130910351

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRAMAS RANCANG BANGUN**

**Oleh:
Nur Indah
130910351**

SKRIPSI

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

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 10 Februari 2017

**Sri Afridola, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu yang mempengaruhi adalah stres kerja, stres kerja biasanya diperoleh dari dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. apabila karyawan mendapat stres pekerjaan secara berlebihan maka akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Selain stres kerja, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila karyawan mendapat motivasi yang positif, maka akan dapat meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya apabila karyawan mendapat motivasi yang negatif, maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah (1) Mengetahui stres kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, (2) Mengetahui motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, (3) Mengetahui stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Teknik pengeloaan sampel menggunakan tehnik sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 108 responden, olah data menggunakan SPSS versi 21. Hasil t hitung $3,782 > t$ tabel $1,982$ menunjukkan hasil uji variabel Stres Kerja yaitu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil t hitung $6,336 > t$ tabel $1,982$ menunjukkan hasil uji variabel Motivasi Kerja yaitu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Motivasi Kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan $33,931 (F \text{ hitung}) > 3,08 (F \text{ tabel})$ hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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

ABSTRACT

Performance employees Heavily influenced by several factors. One Of The influence is work stress, work stress usually TIN From Work hearts as well as Out of Work that can be affecting the employee boarding costs. if the employee gets stressful job Lowers Operating Overrated So will the employee boarding costs. In addition to job stress, work motivation also can be affecting the employee boarding costs. If the employee gets Motivation The positive, then will can be improve employee performance and vice versa if the employee gets one negative motivation, then will can be Lowered costs kos employees. Objective singer is (1) Determine the effect of work stress costs ON boarding of employees, (2) Knowing motivation influential work ON boarding costs of employees, (3) Know the Work Stress and Motivation of employees influential ON boarding costs. Engineering management of samples using saturation sampling technique. The analytical methods used hearts singer research is quantitative method. Population Research is a Singer 108 respondents, though the data using SPSS version 21. Results 3,782 $t_{count} > t_{table 1982}$ shows the results of test variables Job Stress That influence to positively and significantly Performance Against Employees. Results of 6336 $t_{count} > t_{table 1982}$ shows the results of test variables That Work motivation to positively and significantly affect Performance Against Employees. Through The calculation results has shown that Job Stress and Work Motivation of 0,000 $< 0,05$ and 33 931 ($F_{count} > 3.08$ (F_{table})) findings indicate that both variables singer That Work Stress and Work Motivation Operating collectively And the same positive effect significant Performance Against Employees.

Keywords: Job Stress, Work Motivation, Employee PERFORMANCE.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah swt. yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat melakukan penelitian dan penyusunan tugas akhir berupa “Pengaruh Sres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitramas Rancang Bangun”.

Penulis menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan 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. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI.
2. Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M.
3. Ibu Sri Afridola, S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam
5. Kepada ayah, ibu, kakak, abang dan adik peneliti yang terus mendoakan keberhasilan penulis menyelesaikan Skripsi ini.
6. Kepada Andy, Novi, Julita, Ida, Hendro dan Alm.Merno yang telah mensupport peneliti dan sama-sama berjuang dalam menyelesaikan Skripsi.

7. Teman-teman seperjuangan yang juga selalu memberikan motivasi baik berupa *sharing* pendapat, dan hal-hal lainnya dalam rangka pembuatan Skripsi ini.
8. Serta semua pihak yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi ini.

Semoga Allah swt. membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, Februari 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERNYATAAN	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR RUMUS	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Pembatasan Masalah	6
1.4. Perumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	7
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	7
1.6.2. Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Teori Dasar.....	9
2.1.1. Stres Kerja.....	9
2.1.1.1. Pengertian Stres Kerja	9
2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	11
2.1.1.3. Penyebab Stres Kerja.....	12
2.1.1.4. Indikator Stres Kerja.....	13
2.1.1.5. Akibat Stres Kerja	13
2.1.1.6. Mengelola Stres	14
2.1.2. Motivasi Kerja	17
2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja	17
2.1.2.2. Jenis Motivasi.....	20
2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja	20
2.1.2.4. Manfaat Motivasi Kerja.....	21
2.1.3. Kinerja Karyawan	22
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	22
2.1.3.2. Aspek-Aspek Penilaian Kinerja.....	24
2.1.3.3. Faktor-Faktor Menentukan Kinerja	25
2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan	25
2.2. Penelitian Terdahulu	26
2.3. Kerangka Pemikiran.....	32
2.4. Hipotesis.....	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian.....	34
3.2. Operasional Variabel.....	34
3.2.1. Variabel Independen	35
3.2.2. Variabel Dependen.....	36
3.3. Populasi dan Sampel	36
3.3.1. Populasi.....	36
3.3.2. Sampel.....	37
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.5. Metode Analisis Data.....	39
3.5.1. Analisis Deskriptif	40
3.5.2. Uji Kualitas Instrumen.....	41
3.5.2.1. Uji Validitas.....	41
3.5.2.2. Uji Reliabilitas.....	42
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	43
3.5.3.1. Uji Normalitas	43
3.5.3.2. Uji Heteroskedastisitas	44
3.5.3.3. Uji Multikolinearitas.....	44
3.5.4. Uji Pengaruh	45
3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda	45
3.5.5. Rancangan Uji Hipotesis.....	46
3.5.5.1. Uji t (Parsial)	47
3.5.5.2. Uji F.....	48
3.5.5.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	48
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	49
3.6.1. Lokasi Penelitian.....	49
3.6.2. Jadwal Penelitian	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Deskriptif Umum Responden	51
4.1.2 Analisis Deskriptif.....	55
4.1.3 Hasil Uji Kualitas Data	60
4.1.3.1. Uji Validitas	60
4.1.3.2. Uji Reliabilitas	61
4.1.4. Hasil Uji Asumsi Klasik	62
4.1.4.1. Uji Normalitas.....	62
4.1.4.2. Uji Multikolinieritas.....	64
4.1.4.3. Uji Heteroskedastisitas.....	65
4.1.5. Hasil Uji Analisis Regresi Liniar Berganda.....	67
4.1.6. Hasil Uji Hipotesis	69
4.1.6.1. Hasil Uji t (Parsial)	69
4.1.6.2. Hasil Uji F.....	70
4.1.6.3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	71
4.2. Pembahasan	72

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	76
5.2.Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan	3
Tabel 2.1 Pendekatan Stres Kerja.....	15
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Penilaian <i>Cronbach Alpha</i> (α).....	42
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	46
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian	49
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Bagian/Divisi	54
Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	54
Tabel 4.6 Kriteria Nilai Penafsiran	55
Tabel 4.7 Hasil Deskriptif Stres Kerja (X1).....	56
Tabel 4.8 Hasil Deskriptif Motivasi Kerja (X2)	57
Tabel 4.9 Hasil Deskriptif Kinerja Karyawan (Y).....	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	65
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	68
Tabel 4.16 Hasil Uji t (Parsial)	69
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	71
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1 Hasil Uji Histogram	62
Gambar 4.2 Hasil Uji Grafik Normal P-Plot of Regresion Standarized Residual.....	63
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskesdastisitas - <i>Histogram Scatter Plot</i>	67

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Uji Validitas.....	41
Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda	45
Rumus 3.3 t hitung.....	47

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Tenaga kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan kadangkala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tak jarang, perusahaan hanya menganggap bahwa tenaga kerja (karyawan) sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam produksi. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan

Dalam dunia bekerja, persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh karyawan biasanya disebut stres. Stres terhadap kerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif. Dampak positif stres dapat berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

PT Mitramas Rancang Bangun yang beralamatkan di Jl.Laksamana Bintan Komp.Executive Center Blok 1 No.1-2 Kota Batam adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang infrastruktur pengaspalan jalan Kota Batam. Dimana para pekerja harus mampu bekerja dibawah tekanan yang dapat mengakibatkan stres kerja pada karyawan. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Untuk mengatasi stres, karyawan memerlukan dukungan atau motivasi untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Stres yang dialami oleh karyawan PT Mitramas Rancang Bangun biasanya ditimbulkan karena jam kerja yang terlalu panjang, desakan waktu, tingkat pekerjaan yang terlalu sulit dan lingkungan kerja yang menimbulkan rasa tidak aman. Stres kerja juga bisa didapatkan dari luar lingkungan kerja misalnya, masalah-masalah keluarga dan faktor cuaca. Stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan dan merasa tidak nyaman yang menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga akan terjadi penurunan pada kinerjanya. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

Motivasi kerja juga merupakan salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks. salah satu faktor rendahnya motivasi kerja pada PT Mitramas Rancang Bangun dapat dilihat dari kurangnya dorongan dari pimpinan terhadap karyawan, lingkungan kerja yang tidak baik, tidak adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan, gaji yang diterima tidak tepat waktu dan jarangya diadakan *gathering/refreshing*. dengan kata lain, jika motivasi kerja karyawan menurun maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan

TAHUN 2016					
NO	BULAN	Jumlah Absensi			KET
		Alfa	Izin	Cuti	Total
1	Januari	28	8	18	54
2	Februari	37	4	6	47
3	Maret	65	4	14	83
4	April	113	2	8	123
5	Mei	40	10	15	65
6	Juni	23	6	33	62
7	Juli	51	8	18	77
8	Agustus	28	10	5	43
9	September	60	6	10	76
TOTAL		445	58	127	630

Dari tabel diatas, jumlah absensi ketidakhadiran paling banyak terdapat pada bulan April dan Maret tahun 2016. Jumlah absensi ketidakhadiran paling sedikit terdapat pada bulan Agustus tahun 2016.

Turunnya kinerja karyawan pada PT Mitramas Rancang Bangun ditantai dengan menurunnya produktifitas karyawan dan tingkat absensi yang semakin tinggi

pada tiap-tiap bulannya. Kinerja karyawan menurun biasanya diakibatkan oleh stres pekerjaan yang berlebihan dan kurangnya motivasi dalam bekerja, baik dari dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Kinerja karyawan dapat menurun dikarenakan jam kerja yang terlalu panjang, desakan waktu, tingkat pekerjaan yang terlalu sulit, lingkungan kerja yang menimbulkan rasa tidak aman kurangnya dorongan dari pimpinan terhadap karyawan, gaji yang diterima tidak tepat waktu dan kurangnya *gathering/refreshing* dari perusahaan. Karyawan yang melakukan pekerjaan dalam keadaan stres kerja dan motivasi kerja yang rendah maka tidak akan mampu bekerja secara optimal. Dengan kata lain, pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan sangatlah memerlukan dukungan ataupun motivasi dari perusahaan. Sehingga diharapkan dengan adanya motivasi dari perusahaan terhadap karyawan dapat memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitramas Rancang Bangun”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

1. Karyawan PT Mitramas Rancang Bangun yang mengalami stres kerja karena tingkat pekerjaan yang terlalu sulit dan lingkungan kerja yang menimbulkan rasa tidak aman.
2. Kurangnya kesejahteraan karyawan pada PT Mitramas Rancang Bangun.
3. Kurangnya motivasi karyawan pada PT Mitramas Rancang Bangun karena gaji yang diterima sering tidak tepat waktu dan tidak adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan.
4. Tanggung jawab PT Mitramas Rancang Bangun dalam upaya pelestarian lingkungan sedikit bertentangan dengan jenis serta fungsi barang hasil produksinya.
5. Perusahaan yang mengabaikan tanggung jawab sosial dan tanggung jawab lingkungan dapat dikenai sanksi oleh pemerintah berdasarkan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah yang ada.
6. PT Shimano Batam masih menemui kesulitan dalam pembuangan limbah karena biaya yang tinggi dan proses pembuangan limbah oleh para kolektor terkadang bertentangan dengan peraturan pemerintah daerah.
7. Menurunnya kinerja karyawan pada PT Mitramas Rancang Bangun terlihat pada tingkat absensi yang semakin meningkat.

1.3. Pembatasan Masalah

berdasarkan latar belakang diatas maka pembatasan masalahnya adalah ruang dan waktu dan judul penelitian ini adalah pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitramas Rancang Bangun.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitramas Rancang Bangun?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitramas Rancang Bangun?
3. Apakah stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitramas Rancang Bangun?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Mitramas Rancang Bangun.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Mitramas Rancang Bangun.

3. Untuk mengetahui stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Mitramas Rancang Bangun.

1.6. Manfaat Penelitian

Peneliti diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat pada pihak berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat menjadi sumber ilmu untuk menambah wawasan mengenai stres kerja dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan diharapkan dapat bermanfaat sebagai dasar penelitian untuk peneliti selanjutnya.

1.6.2. Manfaat Praktis

Penelitian yang peneliti lakukan ini diharapkan memberikan manfaat kepada berbagai pihak, khususnya bagi peneliti sendiri, bagi PT Mitramas Rancang Bangun, dan bagi pihak lainnya. Hal tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1. Bagi PT Mitramas Rancang Bangun

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu pertimbangan dalam mengurangi tingkat stres karyawan dan menentukan

suatu kebijakan perusahaan seperti memberikan motivasi yang baik, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Sebagai bahan untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti serta untuk menganalisis penyebab stres kerja dan motivasi yang diberikan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan untuk acuan dalam melanjutkan penelitian dengan variabel yang sama tetapi ditempat yang berbeda.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Stres Kerja

2.1.1.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Handoko (2008: 200) pengertian stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Mereka menjadi lebih mudah marah dan *agresi* dan merasakan kekawatiran kronis.

Menurut Siagian (2012: 300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif terhadap lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya (kinerja). dan stres kerja yaitu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres juga dapat timbul akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan kata lain,

apabila sarana dan tuntutan tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang ia akan mengalami stres. Biasanya stres semakin kuat apabila seseorang masalah yang datangnya bertubi-tubi.

Menurut Anoraga dalam Rumimpunu (2015: 1245) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Menurut Robbin dalam Muttaqillah, dkk (2015: 147) stres adalah suatu kondisi psikologis pada seseorang yang berkembang karena individu tersebut dihadapkan pada situasi yang membebani atau melebihi kemampuan yang ada. Kondisi yang membebani seseorang sering dijumpai dari lingkungan kerjanya sehingga bisa menimbulkan stres kerja.

Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres ringan. Alasannya karna pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal yang mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik, tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan (Sunyoto, 2012: 215).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan stres kerja adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya menghadapi peluang, kendala dan tuntutan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja juga merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan

melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan *eksternal* (lingkungan).

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Siagian (2012: 301) Beberapa faktor yang mempengaruhi stres dalam bekerja, yaitu :

1. Faktor Organisasi

Dalam faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja karyawan. Banyak sekali faktor-faktor didalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu terbatas dengan beban kerja yang berlebihan. Seorang pemimpin yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. Seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi.

2. Faktor Lingkungan

yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi.

3. Faktor Individu

Adanya faktor individu berperan juga dalam mempengaruhi stres karyawan. Dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana kepribadian seseorang menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak. Misalnya, setiap individu bekerja rata-rata 40-50 jam per minggu. Sedangkan waktu yang digunakan untuk mengurus hal-hal diluar pekerjaan lebih dari 120 jam per minggu, sehingga besar kemungkinan hal ini dapat memicu stres kerja seseorang dengan mengerjakan pekerjaan lebih dari jam kerja normal.

4. Kinerja

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi suatu organisasi terutama keterkaitannya dengan kinerja dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan organisasi yaitu turunnya kinerja organisasi dan hilangnya kepercayaan masyarakat. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja (Muttaqillah, dkk, 2015: 146).

2.1.1.3. Penyebab Stres Kerja

Mmenurut Hasibuan (2012: 204) penyebab stres karyawan didalam perusahaan (*on-the-job*) dan diluar pekerjaan (*Off The Job*) antara lain:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan

2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.
7. Masalah-masalah fisik
8. Masalah-masalah perkawinan
9. Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal
10. Masalah-masalah pribadi lainnya.

2.1.1.4. Indikator Stres Kerja

Menurut Uno (2012: 90) indikator stress kerja biasanya berasal dari dalam dan luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi stres kerja seperti:

1. Komunikasi tidak efektif
2. Depresi
3. Kebosanan
4. Kehilangan daya konsentrasi
5. Mudah lelah secara fisik
6. Menunda pekerjaan

2.1.1.5. Akibat Stres Kerja

Sunyoto (2013: 44) stres menampakkan diri dalam berbagai cara. Akibat stress dapat dikategorikan menjadi 3 yaitu:

1. Gejala Fisiologis

Hal ini disebabkan masalah stress pertama kali diteliti oleh ahli bidang ilmu kesehatan dan medis. Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, meningkatkan tekanan darah, sakit kepala, dan memicu serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Salah satu gejala psikologis akibat stres adalah adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Gejala psikologis lain akibat stres dapat berupa kecemasan, kejenuhan, ketegangan, kesal dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tuntutan berlebihan dan saling bertentangan, tugas yang tidak jelas, serta wewenang dan tanggung jawab juga tidak jelas, dapat menimbulkan stres atau ketidakpuasan.

3. Gejala Perilaku

Individu yang mengalami stres cenderung akan mengalami perubahan produktivitas, kemangkiran, perputaran pekerja, di samping perubahan dalam kebiasaan makan, merokok, konsumsi alkohol, bicara gagap, kegelisahan/ anxiety, dan tidur tidak teratur.

2.1.1.6. Mengelola Stres

Stres dapat berdampak positif maupun negatif terhadap kinerja. Stres yang terlalu tinggi atau terlalu rendah, dalam jangka waktu tertentu dapat menurunkan kinerja. Ada dua pendekatan untuk mengelola stres, yaitu pendekatan

individual dan pendekatan organisasional. Dua pendekatan ini menunjukkan bahwa tanggung jawab untuk mengelola stres di samping menjadi tanggung jawab atau tugas manajemen, juga menjadi tanggung jawab individu (Sunyoto, 2013: 46).

Tabel 2.1
Tabel Pendekatan Stres Kerja

Pendekatan Individual	Pendekatan Organisasional
a. Penerapan teknik manajemen waktu b. Olahraga c. Relaksasi d. Memperluas jaringan dukungan sosial	Seleksi dan penempatan kerja yang lebih baik b. Pelatihan c. Penetapan tujuan yang realistis d. Desain ulang pekerjaan e. Meningkatkan keterlibatan pekerja f. Perbaiki komunikasi organisasi g. Penawaran cuti panjang h. Menyelenggarakan program-program kesejahteraan pekerja

Pendekatan individual yang dapat dilakukan untuk mengelola stres meliputi penerapan teknik manajemen waktu, olahraga, relaksasi, dan memperluas jaringan dukungan sosial.

- a. Penerapan manajemen waktu. Prinsip-prinsip manajemen waktu yang banyak dilaksanakan antara lain adalah membuat daftar kegiatan harian yang harus diselesaikan, membuat prioritas kegiatan berdasarkan tingkat kepentingannya, membuat jadwal kegiatan berdasarkan prioritas yang telah disusun, dan memahami siklus harian serta menangani pekerjaan yang membutuhkan siklus kerja tertinggi ketika Anda dalam kondisi paling siap dan produktif.

- b. Olahraga. Olahraga seperti renang, bersepeda, jalan kaki, dan aerobic merupakan bentuk-bentuk latihan fisik yang direkomendasi oleh dokter untuk mengatasi tingkat stres yang berlebihan.
- c. Relaksasi. Untuk mengurangi ketegangan, seseorang dapat melakukan relaksasi seperti meditasi dan biofeedback/ teknik pengendalian fisiologis.
- d. Mempeluas jaringan dukungan. Ketika tingkat stres terlalu tinggi, seseorang dapat mengajak bicara dengan teman, keluarga, atau rekan kerja mereka. Hal ini merupakan cara untuk mengurangi stres dengan memperluas jaringan dukungan.

Sementara itu pendekatan organisasional yang dapat dilakukan untuk mengelola stres meliputi seleksi dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, desain ulang pekerjaan, meningkatkan keterlibatan pekerja, perbaikan komunikasi organisasi, penawaran cuti panjang, dan menyelenggarakan program-program kesejahteraan pekerja (Sunyoto, 2013: 45).

- a. Seleksi dan penempatan kerja yang lebih baik, Mempertimbangkan perbedaan individu mengenai pengalaman, kepribadian, sifat pekerjaan dan sebagainya.
- b. Pelatihan, Pelatihan yang berhasil dapat meningkatkan kepercayaan diri individu, sehingga dapat mengurangi hambatan dalam pekerjaan.
- c. Penetapan tujuan realistis, Penetapan tujuan dapat mengurangi stres dan dapat meningkatkan motivasi. Umpan balik yang pasti dan dilakukan sesegera mungkin dapat mengurangi frustrasi dan stress individu.

- d. Desain ulang pekerjaan, Mendesain ulang pekerjaan dengan memberikan tanggung jawab yang lebih besar, pekerjaan yang lebih bermakna, otonomi, dan umpan balik yang meningkat, dapat mengurangi stres pekerja.
- e. Meningkatkan keterlibatan pekerja, Para manajer dapat melibatkan pekerja dalam proses pengambilan keputusan.
- f. Perbaiki komunikasi organisasi, Meningkatkan komunikasi dengan para pekerja dapat mengurangi ketidakpastian karena memangkas ambiguitas dan konflik peran.
- g. Penawaran cuti panjang, cuti panjang dapat membangkitkan dan member semangat kembali para pekerja yang mungkin menemui kebuntuan. Pekerja dapat bepergian, santai, atau mengejar proyek pribadi yang membutuhkan waktu panjang.
- h. Penyelenggarakan program-program kesejahteraan pekerja/ wellness programs, Program-program merupakan program-program yang didukung oleh organisasi, yang fokus pada kondisi fisik dan mental pekerja secara keseluruhan.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil

mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2012: 141). Menurut Robbins dalam Susanto dan Aisiyah (2010: 21) motivasi karyawan (*employee motivation*) adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Harvey dalam Muttaqillah, dkk (2015: 149) motivasi adalah kondisi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang. Diperlukan setiap hari untuk menjalankan kehidupan, membantu orang lain, memimpin sekelompok orang dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Bangun (2012: 312) Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Menurut Syamsir (2013: 57) motivasi kerja adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Usman dalam Syamsir (2013: 58) motivasi adalah proses psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat bersumber dari dorongan diri sendiri maupun dorongan orang lain. Menurut Armstrong dalam Syamsir (2013: 57) motivasi bersumber dari 2 (dua) dimensi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Menurut Sedarmayanti (2009: 66) motivasi Kerja adalah suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Menurut A.Maslow dalam Siagian (2012: 287) dalam memotivasi, manusia mempunyai lima tingkat atau hirerarki kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis seperti sandang, pangan dan papan.
2. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik tetapi juga mental, psikologis dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
5. Kebutuhan Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dalam suatu lembaga/organisasi adalah para pegawai/karyawan yang bekerja harus memiliki motivasi yang tinggi. Pegawai dapat mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk lebih berperan dalam lembaga/ instansi. Mereka memerlukan kondisi yang mendukung baik dari dalam diri pegawai, berupa motivasi agar dapat bekerja dengan baik untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan akan tercukupinya sandang, pangan, papan, kebutuhan akan rasa aman, serta pengakuan akan keberadaannya dalam bekerja (Muttaqillah, dkk, 2015: 149).

Dari pengetian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan atau energi dari diri sendiri maupun dari orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas untuk mencapai sebuah tujuan didalam organisasi maupun kehidupan sehari-hari.

2.1.2.2. Jenis Motivasi

1. Motivasi Instrinsik

Menurut Bangun (2012: 313) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Ia merupakan bagian langsung dari kandungan kerja. Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan hirarki kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat lebih tinggi.

2. Motivasi Ekstrinsik

Menurut Bangun (2012: 313) Motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal. Mereka merasa bertanggung jawab atas suatu pekerjaan, karna ada faktor luar yang memengaruhi mereka terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya. motivasi ekstrinsik ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Imbalan ini dapat berupa promosi, hubungan pribadi, gaji, upah, serta tunjangan, sehingga motivasi ekstinsik ini berasal dari luar pribadi atau individu.

2.1.2.3. Indikator motivasi kerja

Menurut Uno (2009: 73) indikator motivasi dapat dikelompokkan motivasi internal dan motivasi eksternal antara lain:

1. Prestasi yang diraih

2. Pengakuan orang lain
3. Peluang untuk maju
4. Pengembangan karir
5. Kompensasi
6. Menjaga hubungan antara atasan dan rekan kerja

2.1.2.4. Manfaat Motivasi Kerja

Secara singkat manfaat motivasi adalah membutuhkan gairah atau semangat kerja sehingga kinerja setiap hasil dari setiap pekerjaan meningkat sehingga hasil dari setiap pekerjaan pegawai meningkat pula. Menurut Hasibuan (2012: 146) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan pada organisasi seperti:

1. Dapat meningkatkan produktivitas karyawan
2. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja karyawan
3. Dapat mempertahankan kestabilan karyawan
4. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
5. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja antar karyawan
6. Dapat meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
7. Dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan
8. Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan

9. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktifitas karena, merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Sedarmayanti, 2009: 50). Menurut L.A.N dalam Sedarmayanti (2009: 50) mengatakan bahwa kinerja juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja. Menurut Erwin dalam Fahmi (2010: 6) bahwa kinerja adalah prestasi kerja. Menurut Wirawan (2009: 5-6) kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan suatu profesi tertentu. Menurut Fahmi (2013: 2) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu tertentu.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Murty dan Hudiwinarsih (2012) dalam Nurcahyani dan Adnyani (2016: 503). Menurut Amstrong dan Baron dalam Fahmi (2013: 2) kinerja karyawan merupakan hasil yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan

kontribusi ekonomi. Kinerja individu dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pengetahuan, keterampilan, motivasi dan peran (Mahmudi, 2010: 21)

Menurut Yani (2012: 117) Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Prestasi kerja (kinerja) karyawan yang stres pada umumnya akan menurun karna mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah dan suka menyendiri (Hasibuan, 2012: 204).

Menurut Damayanti dalam Nurcahyani dan Adnyani (2016: 503) kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Menurut Mardiasmo dalam Susanto dan Aisiyah (2010: 22) menyatakan bahwa akuntabilitas kinerja organisasi akan tercapai apabila adanya kondisi di mana di dalamnya individu, tim dan organisasi merasa:

1. Termotivasi untuk melaksanakan wewenang mereka atau memenuhi tanggung jawab.
2. Mendorong untuk melaksanakan kerja mereka dan mencapai hasil yang diinginkan.

3. Memberikan inspirasi untuk membagi (melaporkan) hasil mereka dan.
4. Kemauan untuk menerima kewajiban atas hasil tertentu.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil akhir yang dicapai seseorang (karyawan) dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja juga merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan standar kinerja dan memotivasi kinerja karyawan dan mengetahui tingkat stres karyawan dalam bekerja.

2.1.3.2. Aspek-Aspek Penilaian Kinerja

Menurut Yani (2012: 118) Penilaian kinerja dilihat dari hal-hal sebagai berikut:

- a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan/rekan dan melakukan negoisasi.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Menentukan Kinerja

Menurut Notoatmodjo (2009: 124-125) kinerja seseorang ditentukan melalui

3 faktor yaitu:

1. Variabel individu, terdiri dari pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial, ekonomi dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis dan lain-lain)
2. Variabel organisasi, terdiri dari kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi dan lain-lain.
3. Variabel psikologis, terdiri dari stres yang dialami karyawan dalam pekerjaan, persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian dan lain-lain.

2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009: 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2. Penelitian terdahulu

Berikut ini adalah penelitian-penelitian terdahulu mengenai stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul	Metode	Kesimpulan
1	Muttaqillah, A. Rahman Lubis dan M. Shabri Abd. Majid (2015) ISSN: 2302-2199	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Serta Implikasinya Pada Kinerja Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa (Blud Rsj) Aceh	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).	<p>1. Stres kerja dan motivasi kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja Perawat BLUD RSJA. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja Perawat BLUD RSJA.</p> <p>2. Stres kerja dan motivasi kerja baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi BLUD RSJA. Hal ini membuktikan bahwa</p>

				<p>masing-masing variabel yang diteliti berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja Perawat BLUD RSJA.</p> <p>3. Kinerja Perawat berpengaruh terhadap kinerja organisasi BLUD RSJA, hal ini membuktikan bahwa kinerja Perawat yang tinggi para Perawat mampu meningkatkan kinerja organisasi BLUD RSJA.</p> <p>4. Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja BLUD melalui kinerja Perawat. Hal ini mengindikasikan bahwa secara tidak langsung kedua variabel tersebut juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi melalui kinerja Perawat BLUD RSJA.</p>
2	Rumimpunu, Ridel Clif Joune (2015) ISSN: 2301-11	Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut	Teknik Pengumpulan Data, Observasi, Wawancara Dan Kuisioner.	<p>1. Kompetensi dan stres kerja, secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.</p> <p>2. Kompetensi secara parsial atau tunggal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara</p>

				3. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara
3	Hadi dan Riswanda T. Ade (2015) ISSN: 2442-4315	Analisis Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mawatindo Road Constructions	Analisis Linear Berganda, Pengumpulan Data dan Kuisioner	<ol style="list-style-type: none"> Motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Mawatindo Road Constructions. Motivasi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan di PT Mawatindo Road Constructions. Gaya kepemimpinan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan di PT Mawatindo Road Constructions. Budaya organisasi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT Mawatindo Road Constructions. Motivasi mempunyai pengaruh yang lebih besar dalam membentuk kinerja karyawan di PT Mawatindo Road Constructions.
4	Pilatus Deike (2013) ISSN: 2303-1174	Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai	Pengumpulan Data, Kuisioner, Penelitian Kepustakaan dan Observasi	<ol style="list-style-type: none"> Motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

		Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua		<ol style="list-style-type: none"> 2. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Aurelia Potu (2013) ISSN: 2303-1174	Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado	Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik Dan Uji Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. 2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. 3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. 4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

				Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado.
6	Joyce Sagita Novyanti (2015) ISSN 2304-2019	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Regresi dan Uji Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja, lingkungan kejadian disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. 3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. 4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.
7	Ni Luh Gede Poniasih Dan A.A.Sagung Kartika Dewi (2015) ISSN: 2302-8912	Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kuesioner, Wawancara dan Observasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja (X1), komunikasi (X2) dan stres kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Indonesia Power UBP Bali. 2. Motivasi kerja (X1), komunikasi (X2) dan stres kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

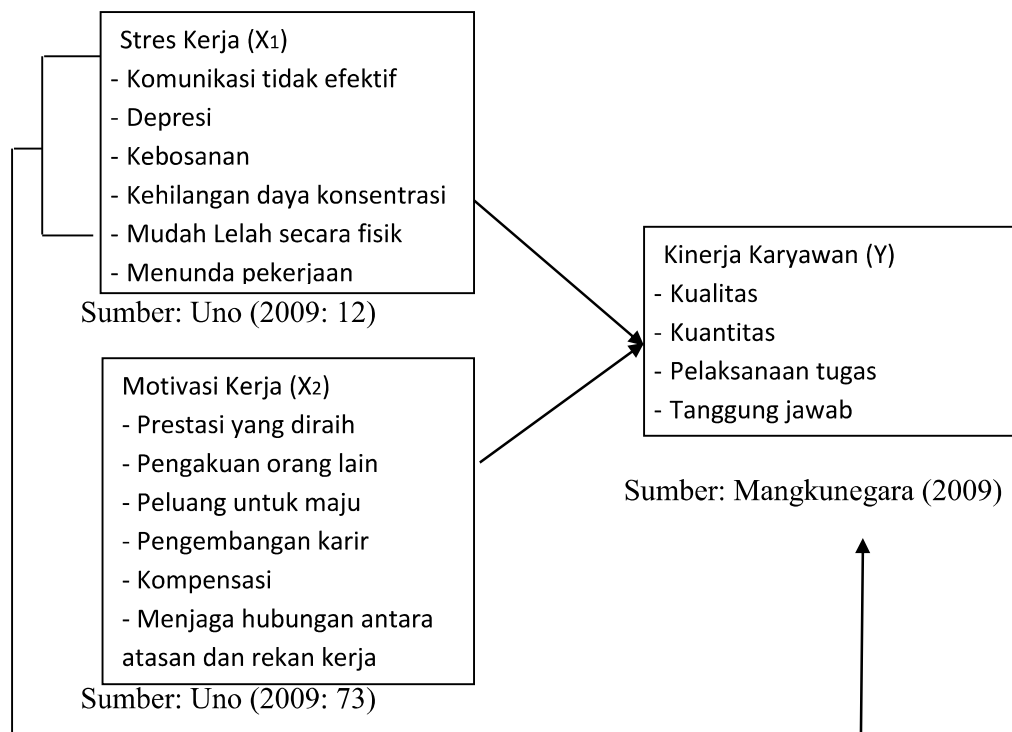
				<p>karyawan (Y) pada PT Indonesia Power UBP Bali.</p> <p>3. variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Indonesia Power UBP Bali.</p>
8	<p>Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani (2016)</p> <p>ISSN: 2302-8912</p>	<p>Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</p>	<p>Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).</p>	<p>1. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik Bali.</p> <p>2. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali.</p>
9	<p>I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015)</p> <p>ISSN: 2337-3067</p>	<p>Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar</p>	<p>Observasi dan Kuisisioner</p>	<p>1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p> <p>2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>
10	<p>Heri Susanto dan Nuraini Aisyah (2010)</p> <p>ISSN: 0215-9511</p>	<p>Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor</p>	<p>Kuesioner, Wawancara dan Observasi.</p>	<p>1. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen</p> <p>2. Budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen.</p> <p>4. Kepemimpinan dan budaya kerja tidak</p>

		Pertanahan Kabupaten Kebumen		berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen.
--	--	------------------------------------	--	--

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antar variabel - variabel dalam suatu penelitian. Dimana hubungan yang akan dijelaskan yakni hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam hal ini variabel independen yaitu stres kerja dan motivasi kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Akan tetapi dalam penulisan tugas akhir ini penulis hanya membatasi pada stres kerja dan motivasi kerja karyawan.

2.4. Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H₁: Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitramas Rancang Bangun.
- H₂: Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitramas Rancang Bangun.
- H₃: Terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitramas Rancang Bangun.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain Penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Pada dasarnya Penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2014: 2). Segala prosedur aktifitas penelitian yang peneliti lakukan dalam menyusun penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014: 16) penelitian kuantitatif pada prinsipnya adalah untuk menjawab masalah. Sedangkan metode yang digunakan yaitu desain penelitian kausalitas. Menurut Sanusi (2014: 14) desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat ataupun pengaruh antar variabel. Dalam penelitian ini umumnya hubungan sebab-akibat sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klarifikasi variabel penyebab, variabel perantara, dan variabel terikat.

3.2. Operasional Variabel

Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2014: 38) variabel adalah konstruk (*construct*) atau sifat yang akan dipelajari. Sedangkan menurut Sugiyono (2014: 38) variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau

kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Operasional variabel berguna untuk mengidentifikasi variabel-variabel apa saja yang akan diteliti, variabel apa yang termasuk variabel *independen* dan variabel apa yang termasuk variabel *dependen*. Di dalam penelitian ini terdapat 2 variabel *independen*, yaitu Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), serta 1 variabel *dependen*, yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mitramas Rancang Bangun.

3.2.1. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2014: 39), variabel *independen* yang dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat). Di dalam penelitian ini terdapat 2 variabel *independen*, yaitu Stres Kerja dan Motivasi Kerja yang akan mempengaruhi variabel Y, yaitu Kinerja Karyawan pada PT Mitramas Rancang Bangun. Menurut Handoko (2008: 200) pengertian stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Motivasi yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2012: 141).

3.2.2. Variabel Dependen

Variabel *dependen* atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014: 39). Penelitian ini memiliki 1 variabel *dependen*, yaitu Kinerja Karyawan pada PT Mitramas Rancang Bangun. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktifitas karena, merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Sedarmayanti, 2009: 50).

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014: 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 merupakan obyek/subyek yang berada pada suatu tempat/wilayah yang sudah ditetapkan oleh peneliti menjadi obyek penelitian dan memenuhi kriteria-kriteria yang berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja pada PT Mitramas Rancang Bangun. Dalam penelitian ini jumlah populasi pada PT Mitramas Rancang Bangun adalah sebanyak 108 karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang sedang kita teliti (Sugiyono, 2014: 81). Apabila populasi yang ditetapkan oleh peneliti dalam obyek penelitian jumlahnya besar, peneliti tidak mungkin mengadakan penelitian terhadap keseluruhan populasi. Hal ini disebabkan karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga. Pengambilan sampel harus *representatif* (mewakili) dan kesimpulan yang diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan terhadap populasi.

Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* dengan sistem yakni teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2014: 60). Dalam penelitian ini jumlah populasi diambil dari jumlah keseluruhan populasi PT Mitramas Rancang Bangun. Untuk keperluan penelitian, maka sampel yang akan digunakan adalah seluruh karyawan PT Mitramas Rancang Bangun sebanyak 108 karyawan

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Tahap yang penting dalam penelitian adalah teknik pengumpulan data karena berdasarkan data yang terkumpul akan dilakukan analisis sebelum akhirnya ditarik kesimpulan. Data yang dikumpulkan harus valid dan reliabel karena akan dipergunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis dan sengaja melalui pengamatan dan pencatatan terhadap gejala objek yang diteliti. Menurut Hadi dalam Sugiyono (2014: 145) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah pengamatan dan ingatan. Teknik observasi merupakan metode mengumpulkan data dengan mengamati langsung di lapangan. Observasi bisa dikatakan kegiatan yang meliputi pencatatan secara sistematis kejadian-kejadian, perilaku, obyek-obyek yang dilihat dan hal-hal lain yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang sedang dilakukan.

2. Wawancara

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan tujuan penelitian. Wawancara dilakukan dengan *face to face* maupun yang menggunakan pesawat telepon (Sugiyono, 2014: 137).

3. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2014: 142) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik

pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

Dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk mengukur persepsi responden digunakan Skala *Likert* yang dikembangkan oleh Rensis Likert. Skala *Likert* umumnya menggunakan 5 angka penelitian (Sugiyono, 2014: 94) yaitu:

1. Sangat Setuju/sangat positif dengan *score* 5.
2. Setuju/positif dengan *score* 4.
3. Ragu-Ragu/netral dengan *score* 3.
4. Tidak Setuju/negatif dengan *score* 2.
5. Sangat Tidak Setuju/tidak pernah dengan *score* 1.

Urutan setuju atau tidak setuju dapat dibalik mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

3.5. Metode Analisis Data

Setelah semua data terkumpul, langkah selanjutnya dalam penelitian kuantitatif adalah melakukan analisis. Menurut Sugiyono (2014: 147), analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, Tabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis data ini merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian ilmiah karena dengan analisis maka rumusan masalah dapat dipecahkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan

pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014: 147). Analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian.

Analisis deskriptif bekerja dengan menggambarkan distribusi data. Distribusi data yang dimaksud adalah pengukuran tendensi pusat dan pengukuran bentuk. Teknik yang digunakan dalam statistik deskriptif pada penelitian ini adalah prosentase, rata-rata, dan standar deviasi. Data yang telah terkumpul akan disusun dalam bentuk tabel frekuensi dari masing-masing item pernyataan sehingga data tersebut dapat memberikan gambaran jawaban responden secara menyeluruh. Kemudian dilakukan analisis deskripsi dari masing-masing item pernyataan dengan menghitung rata-ratanya sehingga dapat diketahui interpretasi terhadap masing-masing pernyataan.

3.5.2. Uji Kualitas Instrumen

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Tujuan dari dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut Sanusi (2014: 77) untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya.

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah Product Moment (Sugiono, 2014: 183), sebagai berikut:

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

Rumus 3.1

Dimana r = koefisien korelasi; X = skor butir; Y = skor total butir; dan N = jumlah sampel (responden). Uji validitas dapat dilihat :

- Jika $\alpha < 0,3$ = Valid
- Jika $\alpha > 0,3$ = Tidak valid

Kemudian hasil dari rxy dikonsultasikan dengan harga kritis *product moment* (r tabel), apabila hasil yang diperoleh r hitung > r tabel, maka instrumen tersebut valid. Dalam praktiknya untuk menguji validitas kuesioner sering menggunakan bantuan *software* Microsoft Office Excel dan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 21.0.0.0.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Reabilitas bertujuan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2012: 47). Menurut Sugiyono (2014: 121) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas adalah berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Jika nilai koefisien korelasi hasil perhitungan lebih besar daripada nilai dalam tabel, maka disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel (Sanusi, 2014: 81). Wibowo (2012: 53) mengatakan kriteria indeks koefisien tersebut dinyatakan reliabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Penilaian *Cronbach Alpha* (α).

No	Nilai Interval	Kriteria
1	<0,20	Sangat rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Cukup
4	0,60 - 0,799	Tinggi
5	0,80 - 1,00	Sangat tinggi

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang bebrasis ordinary least square (OSL). Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji multikoleniaritas, uji heretoskedaktisitas, uji normalitas, uji autokorelasi dan uji lenieritas.

3.5.3.1. Uji Normalitas

adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012: 160). Uji normalitas perlu dilakukan dalam setiap penelitian sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Hal ini untuk memastikan apakah data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Normal P-P Plot of Regresion Standarized Residual* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji *Normal P-P Plot of Regresion Residual* adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- c. Jika $\alpha > 0,05 =$ Data normal.

3.5.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilihat dengan menggunakan uji *Spearman's Rho*. Jika nilai hasil probabilitas memiliki signifikansi $>$ nilai alpha (0,05) maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Sanusi, 2014: 135).

3.5.3.3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinieritas antar variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2012:

105). Untuk mendeteksinya dengan cara menganalisis nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah melihat nilai *significance (2-tailed)*, jika nilainya $VIF > 10$ maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi (Sanusi, 2014: 136).

3.5.4. Uji Pengaruh

1.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Stres Kerja (X1), Motivasi (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut

(Sanusi, 2014: 135):

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + e \quad \text{Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda}$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

A = Konstanta

b1, b2 = Koefisien garis regresi

X1, X2 = Variabel independen (Stres Kerja, Motivasi Kerja)

e = *Error* / variabel pengganggu

Penelitian yang pada prinsipnya adalah melakukan pengukuran diharuskan menggunakan alat ukur/instrumen yang baik. Dua bentuk pengujian instrumen penelitian ini adalah uji validitas dan uji realibilitas. Dua pengujian ini merupakan

tahap yang penting karena dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data.

Hasil perhitungan nilai korelasi *product moment* (r hitung) selanjutnya dibandingkan dengan nilai r tabel. Nilai r tabel dihitung untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$) dengan kaidah keputusan sebagai berikut.

Berikut nilai koefisien korelasi yang digunakan sebagai pedoman untuk memberikan interpretasi yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.2.
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014:184)

3.5.5. Rancangan Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Uji Hipotesis artinya menguji signifikansi koefisien regresi linier berganda secara parsial yang sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian (Sanusi, 2014: 144). Pengujian hipotesis untuk penelitian ini dilakukan dengan

menggunakan Uji t (parsial), Uji Statistik F dan Analisis Koefisien Determinasi (R^2), langkah – langkah pengujiannya mengikuti prosedur yang sudah ada.

3.5.5.1. Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independen* secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependen*. Atau dengan kata lain, uji t digunakan untuk menguji apakah hubungan yang terjadi itu dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi) atau tidak.

Rumus untuk t hitung adalah:

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

Rumus 3.3 t hitung

Keterangan :

R = Koefisien korelasi

R^2 = Koefisien determinasi

n = Banyaknya sampel

Kaidah pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah

1. Jika t hitung > t tabel dan nilai signifikan < 0,05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel *independen* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* (Y).
2. Jika t hitung < t tabel dan nilai signifikan > 0,05 , maka H_0 diterima H_a ditolak, jadi variabel *independen* (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* (Y).

3.5.5.2. Uji Statistik F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Sanusi, 2014: 137). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

H₀: Variabel-variabel bebas yaitu stres kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

H_a: Variabel-variabel bebas yaitu stres kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya (Sanusi, 2014: 134) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

3.5.5.3. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel) secara bersama-sama (Sanusi, 2014: 136). Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (stres kerja dan motivasi kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. R

adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif.

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Peneliti menentukan lokasi dan jadwal penelitian berdasarkan persetujuan dari manajemen PT Mitramas Rancang Bangun dengan rincian lokasi dan jadwal sebagai berikut.

3.6.1 . Lokasi Penelitian

Objek penelitian adalah PT Mitramas Rancang Bangun yang beralamatkan di Jl.Laks Bintang Komp.Executive Center Blok 1 No.1-2 Kota Batam.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan Agustus 2016 sampai dengan bulan Desember 2016.

Tabel 3.3.
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Agustus 2016	September 2016	Oktober 2016	November 2016	Desember 2016
1	Pengajuan judul	✓				
2	Identifikasi dan merumuskan masalah		✓			
3	Tujuan masalah dan menyusun		✓			

	konsep teori dasar					
4	Menyusun metode penelitian			✓		
5	Pengumpulan data 170 responden (kuisisioner)				✓	
6	Pengolahan dan analisis data				✓	
7	Laporan hasil penelitian, kesimpulan dan saran					✓