

SKRIPSI

PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI HARAPAN JAYA DI SOROWAKO



**RISKA
1610421081**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI HARAPAN JAYA DI SOROWAKO



diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

**RISKA
1610421081**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI HARAPAN JAYA DI SOROWAKO

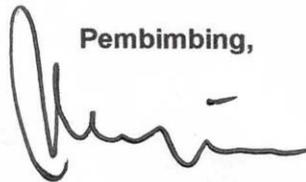
Disusun dan diajukan oleh

RISKA
1610421081

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal **12 Mei 2023** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 12 Mei 2023
Disetujui Oleh,

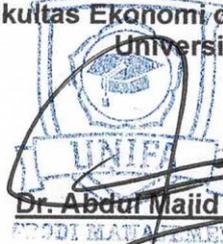
Pembimbing,



Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.

SKRIPSI

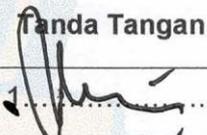
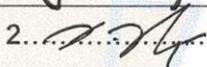
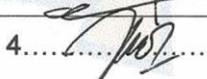
PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI HARAPAN JAYA DI SOROWAKO

disusun dan diajukan oleh

RISKA
1610421081

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal 12 Mei 2023 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si.	Ketua	
2.	Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M.	Sekretaris	
3.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Anggota	
4.	Muchlis Hasan, S.E., M.Si.	Anggota	

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : RISK
NIM : 1610421081
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI HARAPAN JAYA DI SOROWAKO”** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 12 Mei 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Riska

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga bisa merampungkan skripsi ini. Proposal ini ialah tugas akhir buat mencapai gelar sarjana Manajemen (S.M) pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial, Universitas Fajar. Skripsi ini berjudul mengenai **“PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA DI PT. MANDIRI HARAPAN JAYA”**

Selama penyusunan skripsi ini, penulis memperoleh banyak masukan, dorongan, dukungan dan semangat kedua orang tua penulis Ibunda Urniati dan Ayahanda Padaro yang selalu memberikan afeksi, doa, dan dorongan moril juga material yang tidak terhingga, serta motivasi dari berbagai pihak. Alhamdulillah di kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Yusmanizar S.Sos., M.I.Kom selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu sosial Universitas Fajar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid, S.S., M.E selaku Ketua Program Study Manajemen.
4. Dosen Pembimbing Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si beliau telah memberikan saran serta membantu dalam proses penyusunan skripsi hingga selesai.
5. Pemimpin supervisor Bapak Fajar dan Ibu Resty selaku HRD beserta seluruh karyawan PT. Mandiri Harapan Jaya yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
6. Serta saudara saya Fatma, Farid, Mila, Ummy selalu memberikan semangat sehingga selesainya skripsi serta seluruh pihak yg sudah

membantu menuntaskan penelitian serta yang tidak bisa dianggap satu persatu, Terima Kasih.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu mohon bimbingan, saran yang sifatnya membentuk demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir istilah semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Makassar, 12 Mei 2023

Riska

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MANDIRI HARAPAN JAYA DI SOROWAKO

**RISKA
MULIYADI HAMID**

Eksplorasi ini merupakan laporan kuantitatif yang diharapkan dapat menentukan dampak tekanan kerja dan inspirasi kerja terhadap pelaksanaan representatif di PT. Harapan Jaya Mandiri. Penelitian kuantitatif menjadi fokus penelitian ini. Penelitian ini melibatkan 50 karyawan PT. Mandiri Harapan Jaya sebagai sampel kuesioner dibagikan kepada karyawan secara langsung untuk keperluan pengumpulan data. Regresi berganda digunakan pada analisis data penelitian ini. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja serta motivasi kerja mempunyai akibat adonan terhadap kinerja karyawan di PT. Mandiri Harapan Jaya.

Kata kunci : Stres kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK STRESS AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT MANDIRI HARAPAN JAYA IN SOROWAKO

**RISKA
MULIYADI HAMID**

This exploration is a quantitative report that expects to decide the impact of work pressure and work inspiration on representative execution at PT. Harapan Jaya Mandiri. The method used in this study is quantitative. This study includes 50 PT.Mandiri Harapan Jaya employees as the sample questionnaires were distributed to employees directly for the purpose of data collection. Multiple regression was used in this study's data analysis. Work stress has a fine and vast effect on employee overall performance, work motivation has a high quality and large impact on employee performance, and each paintings stress and paintings motivation have an effect on worker overall performance, according to the findings of this study. at PT. Mandiri Harapan Jaya.

Keywords: Work stress, Work Motivation, Employee Performance

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.2 Manfaat Praktis.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	8
2.1.1 Pengertian Manajemen	8
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3 Stres Kerja	11
2.1.4 Motivasi Kerja	12
2.1.5 Kinerja Karyawan	15
2.2 Tinjauan Empirik.....	16
2.3 Kerangka Pikir	19
2.4 Definisi Operasional	19
2.5 Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Rancangan Penelitian	21
3.2 Tempat dan Waktu	21
3.3 Populasi dan Sampel	21
3.3.1 Populasi	21
3.3.2 Sampel.....	21
3.4 Jenis dan Sumber Data	22
3.5 Teknik Pengumpulan Data	22
3.6 Pengukuran Variabel	23
3.7 Uji Instrumen.....	24
3.7.1 Uji Validitas	24
3.7.2 Uji Reabilitas	24
3.8 Analisis Data	25
3.8.1 Analisis Deskriptif	25
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	25
3.8.3 Uji Hipotesis.....	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	27
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	27
4.1.1 Sejarah singkat PT. Mandiri Harapan Jaya	27

4.1.2	Visi & Misi PT. Mandiri Harapan Jaya	27
4.2	Hasil Penelitian	28
4.2.1	Analisis Deskriptif	28
4.2.2	Analisis Deskriptif Kategori Variabel	30
4.2.3	Uji Instrumen Penelitian	32
4.2.4	Analisis Data.....	34
4.3	Pembahasan.....	36
4.3.1	Stres Kerja terhadap kinerja karyawan.....	36
4.3.2	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan	38
4.3.3	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerjakaryawan.....	39
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		40
5.1	Kesimpulan	40
5.2	Saran	40
DAFTAR PUSTAKA.....		41
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Tinjauan Empirik	17
Tabel 2.2 Skala Likert	17
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	29
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	29
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Umur	30
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	30
Tabel 4.5 Uji Validasi Stres Kerja	31
Tabel 4.6 Hasil Uji Validasi Motivasi Kerja	31
Tabel 4.7 Uji Validasi Kinerja Karyawan	32
Tabel 4.8 Stres Kerja	32
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas Stres Kerja	33
Tabel 4.10 Uji Reabilitas Motivasi Kerja	34
Tabel 4.11 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan	34
Tabel 4.12 Persamaan Regresi	34
Table 4.13 Uji Simultan	35
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi	36

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.2 Kerangka Pikir.....	19

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	44
Lampiran 2 Output Data SPSS.....	48
Lampiran 3 Dokumentasi	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendekatan strategis untuk keterampilan, motivasi, peningkatan dan kontrol sumber daya organisasi dikenal sebagai kontrol bantuan manusia. Tujuan dari manajemen bantuan manusia adalah untuk membentuk budaya perusahaan yang tepat dan melaksanakan program-program yang menggambarkan, mendukung, dan menjamin keberhasilan perusahaan. Tujuan utama dari kontrol sumber daya manusia adalah untuk memaksimalkan produktivitas organisasi melalui efektivitas karyawan dan secara bersamaan meningkatkan gaya hidup lukisan pekerja tingkat pertama dan memperlakukan karyawan sebagai sumber daya yang berharga bagi perusahaan bisnis. Setiap perusahaan, baik korporasi, sosial maupun otoritas, memiliki keinginan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu, dengan mempergunakan sumber daya yang ada pada perusahaan.

Karyawan suatu perusahaan merupakan aset berharga dalam mencapai tujuannya. Berkontribusi pada kesuksesan bisnis adalah fokus utama manajemen sumber daya manusia. Jadi efisiensi organisasi berjalan seperti yang diharapkan sesuai dengan standar "pria ideal yang ditempatkan dengan sempurna". Artinya, langkah pertama yang melibatkan pemilihan atau perekrutan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan mereka akan menjadi kunci utama. Selain itu, serangkaian kegiatan dilakukan untuk mengidentifikasi karyawan potensial yang dapat ditempatkan dengan tepat. Karena banyaknya karyawan yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang diperlukan, bisnis sering mengalami kesulitan dalam memilih karyawan yang ideal karena tingkat persaingan kerja yang terus meningkat. Hal ini karena cara proses seleksi

dilakukan memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia yang akan dipekerjakan oleh bisnis tersebut.

Hasil dari suatu organisasi dalam mencapai tujuannya adalah untuk tetap berada di udara oleh faktor aset manusia yang terlibat dengan latihan fungsionalnya. Kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan memiliki tingkat keberhasilan yang tidak terlepas dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil usaha seseorang untuk mencapai suatu tujuan; kinerja optimal dicapai dengan mengikuti prosedur atau tata cara sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam hal ini eksekusi representatif memiliki hasil yang didapat oleh sebuah asosiasi, baik asosiasi tersebut diatur dengan keuntungan maupun tidak dengan keuntungan yang dibuat selama jangka waktu yang tidak ditentukan. Sumber daya manusia secara keseluruhan akan mendapatkan keuntungan dari peningkatan kinerja individu karyawan. Menurut Bangun (2012), kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Sedangkan Konsisten dengan Mangkunegara (2011), kinerja keseluruhan adalah hasil kerja yang diselesaikan dengan sebaik-baiknya dan jumlah yang dilakukan oleh seorang pekerja dalam melaksanakan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Mengenai dengan adanya kinerja karyawan, hal yang penting dalam meningkatkan produktifitas karyawan tersebut. Faktor-faktor tersebut adanya pelatihan dan motivasi bagi pegawai untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai, yang dapat mempengaruhi kinerja. Perusahaan dapat melakukan berbagai hal untuk meningkatkan kinerja karyawan. upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti fokus pada stres di tempat kerja. Tekanan kerja merupakan suatu kondisi dimana individu mengalami ketegangan akibat kondisi yang dapat mempengaruhi dirinya, kondisi

ini dapat diperoleh dari dalam diri individu maupun dari luar. Karyawan dapat mengalami efek psikologis dari stres. Stres individu memiliki dampak terbesar pada kinerja karyawan, menurut penelitian tentang hubungan antara stres kerja dan kinerja.

Sejak adanya tuntutan pada karyawan untuk lebih efisien dalam bekerja, masalah stres di tempat kerja menjadi gejala penting yang harus diwaspadai. Setiap spesialis bekerja sesuai bagiannya dalam asosiasi, yang berarti bahwa setiap pekerja memiliki kumpulan tugas yang harus dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan. sudah di tetapkan oleh atasannya. Dampak dari stress pekerjaan yang tidak dikelola adalah tingkat pemenuhan atau kinerja keseluruhan yang lebih rendah yang dihasilkan dengan bantuan seorang pekerja. Penelitiannya tentang tekanan lukisan dan motivasi berkaitan dengan tekanan lukisan menyimpulkan bahwa elemen stres kerja (pertempuran lukisan, beban kerja, karakteristik misi dan kepemimpinan berpengaruh) berpengaruh parsial terhadap motivasi. akibatnya stres kerja yang tidak terkontrol dengan baik dapat berpengaruh pada komponen lukisan yang berbeda termasuk motivasi dan kinerja. Seperti yang didefinisikan sebelumnya, stress kerja mempunyai tenaga kerja yang sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap Ada kelompok dalam angkatan kerja yang harus beroperasi sesuai dengan harapan atasannya dan aturan yang sudah ada. Kondisi stres, seperti yang didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2008), terjadi ketika individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu tersebut tetapi hasilnya tidak dianggap tidak pasti atau penting.

Di sisi lain, dengan adanya stress kerja yang mengenai dengan kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh masalah dalam perusahaan, seseorang dpat dikategorikan mengalami stres kerja yang melibatkan perusahaan atau

organisasi tempat individu tersebut bekerja. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, selain stres kerja. Pekerja yang mampu mengendalikan diri dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya, seperti membersihkan, dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja.

Motivasi dalam hal kinerja karyawan juga di pengaruhi oleh faktor perusahaan atau lingkungan. Semakin mendalam pemberian kinerja pegawai yang tinggi dilandasi dengan dedikasi terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang jujur dan tepat akan mempengaruhi motivasi kerja. di rentang departemen mengaitkan insentif dengan kinerja yang diinginkan akan secara kritis mempengaruhi kepercayaan karyawan bahwa kinerja yang akan dilakukan secara adil. Motivasi pekerja menghubungkan imbalan dengan kinerja memberikan pekerjaan yang bersifat menantang, memperlakukan para pekerja secara adil, memberikan umpan balik kinerja kepada karyawan, mengadakan jenjang karir. Motivasi Kepada wakil atau perseorangan tentunya mempunyai tujuan antara lain untuk memberdayakan semangat pekerja, meningkatkan kepercayaan pekerja dan pemenuhan pekerjaan, meningkatkan efisiensi kerja yang representatif, memperluas disiplin dan mengurangi pembolosan yang representatif, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, dan memperluas hubungan kerja pekerja. kewajiban. dari pekerjaan dan tugasnya. (Sunyoto, 2012:17-18).

PT Mandiri Harapan Jaya merupakan salah satu perusahaan yang ada di sorowako, sul-sel yang bergerak pada bidang Akomodasi, Kontraktor, Perdagangan (barang dan Jasa), Catering & Cleaning Service yang dibawah oleh PT. Vale Indonesia. Semakin ketatnya persaingan bisnis menyebabkan perusahaan haruslah dapat mempertahankan reputasi di mata user yaitu PT.

Vale Indonesia. Kualitas perusahaan yang baik dan berkualitas akan cenderung memberikan kepuasan kepada PT. Vale Indonesia. PT. Mandiri Harapan Jaya sudah berdiri lebih dari 10 tahun di berbagai bidang, dan sekarang Mandiri Harapan Jaya salah satu memiliki berbagai bidang di antaranya adalah Contruksi, Workshop, Akomodasi, dan lain-lain. Salah satu sarana akomodasi yang di gunakan untuk menerima tamu PT Vale Indonesia dari luar untuk suatu pekerjaan/ *job*. PT. Mandiri Harapan Jaya memberikan pelayanan dan fasilitas baik untuk para tamu PT. Vale Indonesia, semua sarana dan prasarana adalah tanggung jawab dari PT. Mandiri Harapan Jaya, karyawan PT. Mandri Harapan Jaya memberikan pelayanan yang baik, misalnya *housekeeping dan laundry*.

Stres kerja menurut Siagian (2013) ditandai dengan kondisi ketegangan yang berpengaruh pada perasaan, pikiran, dan keadaan fisik seseorang. Dengan penjelasan stress kerja di PT. Mandiri Harapan Jaya Beragam aset stres kerja dapat dilabeli dari lukisan dan lukisan di luar ruangan, yang berasal dari lukisan yang terlalu berat, tekanan waktu, bekal yang tidak mencukupi., dan informasi yang cukup baik.

Berdasarkan alasan di atas, dapat diindikasikan bahwa lukisan stres dan motivasi kerja seorang pekerja meningkatkan kinerja pekerja secara keseluruhan. Jadi penulis ingin tahu tentang terlibat dalam studi dengan nama **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT MANDIRI HARAPAN JAYA di SOROWAKO”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mandiri Harapan Jaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mandiri Harapan Jaya?
3. Apakah stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Mandiri Harapan Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mandiri Harapan Jaya
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mandiri Harapan Jaya
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mandiri Harapan Jaya

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepakaran dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi para ahli dan bahan diskusi bagi pembaca selanjutnya mengenai masalah yang berkaitan dengan stress kerja dan moivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Efek dari tinjauan ini diantisipasi untuk memberikan masukan bagi organisasi dalam mengatasi masalah sumber daya manusia yang berguna terkait tekanan kerja dan motivasi melukis kinerja karyawan serta dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak PT Mandiri Harapan

Jaya untuk meningkatkan kualitas stress kerja dan motivasi kerja kepada karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan serangkaian secara umum dalam unsur Organisasi adalah tata cara memimpin, mengarahkan dan juga mengelola sumber daya yang dimiliki melalui perusahaan. Melalui dasar pemikiran tentang cara pengendalian perusahaan, dapat dilihat bahwa pengendalian ini merupakan suatu hal penting yang harus dimiliki oleh suatu badan atau perusahaan. Dalam seorang atasan, kontrol merupakan salah satu komponen penting yang perlu dimiliki oleh organisasi untuk mewujudkan visi dan tugas yang harus dilakukan.

Wilson (2015) menyatakan Manajemen adalah serangkaian tindakan yang diambil oleh karyawan untuk mencapai tujuan. Selain itu, menurut Koonts (2015), menyatakan bahwa ekspresi yang paling berguna dari para eksekutif selalu didasarkan pada pemahaman tentang ilmu dasar. Manajemen, seperti yang dinyatakan sebelumnya, adalah seni manajemen.

Menurut Malayu Hasibuan (2016: 1), pengurus berasal dari kata to pengawas yang artinya mengurus. Apa yang diarahkan, apa alasan dikendalikan, untuk alasan apa sebaiknya dikelola, siapa yang dikelola, dan bagaimana cara mengendalikannya.

1. Semua aspek manajemen 2 diatur. Sasaran ditetapkan agar 6m dapat mencapai sasaran dengan lebih efektif dan efisien.

3. Regulasi diperlukan untuk memastikan bahwa 6m dimanfaatkan secara maksimal, terkoordinasi, dan terintegrasi dengan baik untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.
4. Manajemen puncak, manajemen menengah, dan pengawasan adalah contoh pemimpin yang mengatur.
5. Dengan melakukan aktivitas berurutan dari fungsi manajemen, sudah diatur.

Papan adalah siklus untuk memahami tujuan yang ideal. Manajemen, sebagai ilmu, menggunakan kerangka ilmiah metodelis dan juga bersifat universal. Ilmu eksekutif dapat diterapkan di semua perkumpulan manusia, korporasi, pemerintahan, instruktif, sosial, ketatausahaan dan lain-lain.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Disiplin ilmu manajemen yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia berfokus pada pengendalian bagaimana sumber daya manusia organisasi digunakan dalam operasinya. Manajemen personalia tidak sama dengan manajemen sumber daya manusia (SDM). Aset manusia pengurus berharap bahwa pekerja merupakan sumber daya (resource) utama dari asosiasi yang harus diawasi dengan baik, sehingga sumber daya manusia pengurus lebih vital bagi asosiasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, tenaga kerja para eksekutif menganggap perwakilan sebagai salah satu variabel kreasi yang harus dimanfaatkan dengan baik, atau fakultas dewan lebih menekankan pada kerangka kerja dan sistem.

Manajemen sumber daya manusia yang berguna, bahwa manajer harus mengkaitkan implementasi manajemen sumber daya manusia dengan teknik organisasi untuk meningkatkan kinerja, memperluas cara hidup perusahaan yang

mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas. Dessler 2000 (dalam Tjutju 2013).

Peran strategi Sumber Daya Manusia dalam organisasi yang dapat di satukan dari segi teori sumber daya, dimana fungsi perusahaan adalah mengarahkan seluruh sumber daya manusia atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pajak sebagai faktor eksternal utama. Sumber daya sebagaimana di sebutkan di atas, adalah manajemen sumber daya manusia strategi yang memberikan nilai tambah sebagai tolak ukur keberhasilan bisnis. Jadi, manajemen sumber daya manusia merupakan pertimbangan yang sangat penting dalam segala kegiatan suatu lembaga atau organisasi. HRM mengacu pada pengelolaan sumber daya manusia sesuai dengan visi organisasi untuk mencapai tujuan yang optimal. Karena HRM juga merupakan bagian dari Ilmu Manajemen, yaitu tentang mengelola proses perencanaan, pengorganisasian, penataan, memimpin, dan mengendalikan.

Menurut Tobing, Paul L, salah satu faktor penting dalam menentukan pemenuhan atau kegagalan dalam suatu pemberi kerja adalah penerapan manajemen SDM, dimana fitur manajemen berada di pelaksanaan manajerial, (dalam Tjutju 2013) yaitu:

1. Langkah pertama dalam manajemen SDM adalah fungsi Perencanaan, yang membuat rencana kebutuhan SDM organisasi.
2. mendorong orang untuk bekerja dan mengambil bagian dari bidang kerjanya secara benar dan efisien, dalam jalur yang diinginkan oleh organisasi, adalah fungsi gerakan.

3. Kemampuan diklat adalah untuk memenuhi jaminan kerja dan kewajiban dosen terhadap perkumpulan, sehingga memiliki keteguhan dan ketaqwaan yang tinggi.
4. Tujuan dari fungsi manipulasi adalah untuk mengukur dan membandingkan volume rencana yang dapat dilakukan dan target yang mungkin dicapai.

2.1.3 Stres Kerja

Stres yang harus diatasi oleh karyawan sendiri atau dengan bantuan pihak ketiga seperti spesialis yang disediakan oleh organisasi tempat mereka bekerja, merupakan salah satu masalah yang pasti akan dihadapi setiap pekerja dalam kehidupan kerja mereka. Persepsi dan penilaian seseorang terhadap situasi, serta kapasitasnya untuk menghadapinya atau mengambil keuntungan darinya, merupakan faktor yang berkontribusi terhadap stres.

Sebagai definisi cenderung dikatakan oleh Siagian (2015), bahwa tekanan adalah keadaan tegang yang mempengaruhi perasaan, pertimbangan dan keadaan seseorang. Ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik di dalam maupun di luar tempat kerja, biasanya diakibatkan oleh stres yang dikelola dengan baik.

Tekanan kerja juga merupakan keadaan perwakilan, yang merasa terkekang dengan pekerjaan yang dihadapinya karena ketidakberdayaan pekerja untuk melakukan pekerjaan tersebut. Respon seseorang terhadap stres kerja akan berbeda-beda pada setiap orang karena perbedaan respon individu (Veronika, 2010).

Sunyoto (2012) menegaskan bahwa setiap tindakan dan keadaan lingkungan yang memberikan tuntutan mental dan fisik yang berlebihan pada individu

mengakibatkan stres. Sementara itu, stres yang berlebihan dapat berdampak negatif dalam jangka panjang terhadap kinerja karyawan dan memerlukan intervensi manajemen. Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa ada dua cara untuk mengatasi stres:

1. Pendekatan yang diambil secara individu Setiap karyawan bertanggung jawab atas manajemen stres mereka sendiri. Metodologi individu yang telah terbukti menarik termasuk melaksanakan prosedur penggunaan waktu, memperluas waktu latihan, mempersiapkan dan mengembangkan organisasi antarpribadi.

2. Metodologi otoritatif

Untuk tekanan sedang hingga tinggi yang membutuhkan pekerjaan papan ada prosedur yang bisa dipikirkan. Seleksi pribadi dan peningkatan penempatan, pelatihan, penetapan tujuan yang dapat dicapai, dan desain ulang pekerjaan adalah beberapa dari strategi ini.

Berikut adalah faktor-faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja, seperti yang diidentifikasi oleh Hasibuan (2012):

1. Tanggung jawab yang merepotkan dan selangit
2. Tekanan dan sikap pemimpin tidak adil atau wajar.
3. Waktu dan peralatan yang tidak mencukupi untuk perselisihan kerja antara individu, kelompok, atau pemimpin Kompensasi yang terlalu rendah Masalah dengan anak, istri, dan orang lain dalam keluarga.

2.1.4 Motivasi Kerja

Inspirasi membahas bagaimana memberdayakan semangat kerja seseorang, sehingga mereka perlu bekerja dengan idealnya memberikan kemampuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan yang berwibawa. Motivasi

penting karena mendorong karyawan untuk bekerja keras dan antusias terhadap tingkat produktivitas yang tinggi di tempat kerja. Keinginan, pencapaian tujuan dan kebutuhan, dan kepuasan semua berdampak pada perilaku seseorang.

Teori Herzberg telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman kita tentang motivasi karyawan dalam hal motivasi kerja. "Model motivasi dua faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor kebersihan atau "pemeliharaan", adalah nama teori yang dikembangkan. Dalam teori ini, "faktor motivasi" merujuk pada hal-hal yang memotivasi pencapaian yang bersifat intrinsik—yaitu, berasal dari dalam diri seseorang—sementara "faktor kebersihan atau pemeliharaan" merujuk pada faktor yang bersifat ekstrinsik—yaitu, berasal di luar diri seseorang itu sendiri. misalnya dari pergaulan, tetapi juga menentukan tingkah laku seseorang dalam kehidupan pekerjaannya.

Hasibuan (2016) "inspirasi adalah susunan dari prinsip penggerak yang menjadikan semangat kerja seseorang agar mendambakan kerjasama, bekerja dengan sungguh-sungguh, dan berkoordinasi dengan segala upaya untuk mencapai keberhasilan.

Faktor motivasi menurut Wahjosumidjo (1994) dalam Danang Sunyoto (2015), ada tujuh yaitu:

1. Promosi

Promosi seorang karyawan adalah ketika mereka diberikan pekerjaan yang lebih baik dengan tanggung jawab yang lebih besar, lebih banyak rasa hormat atau status, keterampilan yang lebih baik, dan terutama lebih banyak uang untuk pekerjaan mereka. Ujian juga dapat digunakan untuk menentukan promosi. Ini terjadi ketika posisi yang lebih tinggi menjadi kosong. Setiap orang

berhak mendapatkan promosi jika ada lowongan dari satu posisi ke posisi berikutnya yang lebih tinggi.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sekarang. Sulit bagi seorang karyawan untuk direkomendasikan oleh atasan untuk promosi ke posisi atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan jika prestasi kerjanya tidak memuaskan. Oleh karena itu, prestasi kerja seseorang harus sedemikian rupa agar dapat mencapai rencana dan tujuan kariernya mungkin bahwa pegawai yang memiliki prestasi kerja untuk mempersiapkannya memiliki tugas di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Dalam pekerjaan Setiap pekerja bertanggung jawab atas perkembangan dan kariernya sendiri. Hanya bantuan yang diberikan oleh semua pimpinan atau atasan langsung, kenalan, dan karyawan. Dan itu berarti wakil yang bersangkutan akan memanfaatkan kesempatan-kesempatan tersebut dengan sebaik-baiknya, misalnya ikut mempersiapkan program, melanjutkan sekolah di luar jam kerja.

4. Penghargaan

memotivasi melalui kebutuhan akan penghargaan, seperti pengakuan atas keahlian, penghargaan atas prestasi, dan sebagainya. karyawan yang mampu menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditugaskan kepada mereka oleh majikan mereka.

5. Tanggung Jawab

Pertanggung jawab karyawan diberi kompensasi sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan. Perusahaan melakukan apa

yang diharapkan dari karyawannya, tetapi juga memberikan kontribusi positif di tempat kerja dan memikul banyak tanggung jawab.

6. Pengakuan

Merupakan tanggung jawab pemberi kerja untuk memberi penghargaan kepada karyawan atas keterampilan dan pengetahuan mereka organisasi

2.1.5 Kinerja Karyawan

Eksekusi terkait dengan menyelesaikan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan. Manajemen kinerja akan bermanfaat bagi individu, tim, dan organisasi. Manajemen kinerja menghubungkan pekerjaan setiap karyawan ke seluruh unit kerja dan mendukung tujuan keseluruhan organisasi. Perwakilan berperan penting dalam kemajuan asosiasi. Oleh karena itu, agar organisasi dapat mencapai tujuannya melalui pengelolaan kerjasama yang harmonis dan terpadu antara pimpinan dengan bawahannya, maka kinerja mutlak diperlukan. (Wibowo, 2011).

Menurut Mangkunegara, dalam Tejasurya, 2013) kinerja adalah hasil akhir dari tenaga kerja dalam jumlah dan luar biasa yang dilakukan dengan bantuan seorang pegawai dalam melaksanakan kewajibannya sesuai tanggung jawabnya. Sementara itu, sejalan dengan Rosidah (2013) kinerja secara keseluruhan adalah hasil kerja yang diselesaikan seseorang dalam melaksanakan kewajiban yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada bakat, pengalaman, dan kemampuan, serta waktu.

2.2 Tinjauan Empirik

Tinjauan Empirik pada pengamatan ini mungkin berbeda sebagai berikut. Tes ini mengambil beberapa statistik dari berbagai jurnal klinis yang berkaitan dengan stres kerja, motivasi, dan kinerja pekerja.

No.	Nama & Judul	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja dan motivasi auditor pada Kantor Akuntan Publik Medan
1.	Antecedent	Stres kerja
	Variabel utama	Robbins (2006) mendefinisikan tekanan sebagai skenario dinamis dimana seseorang dihadapkan pada peluang, kendala, atau permintaan yang terkait dengan preferensi tinggi dan hasilnya dianggap tidak pasti dan penting.
	Concequent	kinerja auditor secara keseluruhan
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja secara signifikan didorong oleh variabel stres kerja yang meliputi pertempuran lukisan, beban kerja, waktu berjalan, karakteristik misi, bantuan kelompok, dan kepemimpinan berpengaruh. auditor. tekanan pekerjaan lumayan dapat menjelaskan kinerja auditor secara keseluruhan.
2.	Nama & Judul	Pengaruh tekanan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga organ Baturaja. Noviansyah & Zunaidah (2011)
	Antecedent	Stres kerja
	Variabel utama	Higgins (Umar, 2000) berpendapat bahwa ada hubungan langsung antara kinerja karyawan dan stres kerja. Pengaruh model terhadap kinerja telah menjadi subyek dari berbagai penelitian. stress
	Concequent	Kinerja karyawan
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa spekulasi utama adalah bahwa stres kerja sangat besar pada kinerja pekerja secara bersamaan. Dan berdasarkan hasil analisis regresi, pengaruh variabel tekanan kerja dan proposal kerja terhadap implementasi konsultan di PT.	

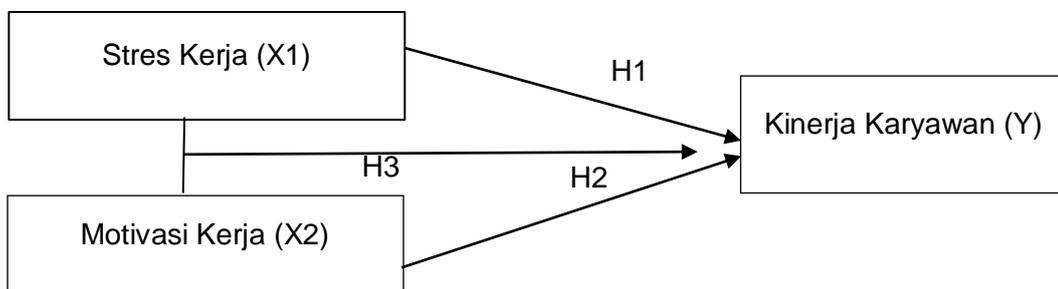
		Perkebunan Minanga mungkin Ogan Baturaja. didirikan.
3.	Nama & Judul	Dampak tekanan kerja dan inspirasi kerja terhadap pelaksanaan perwakilan di PT, BANK BPD BALI CABANG UBUD Dewi & Wibawa (2016)
	Antecedent	Stres kerja
	Variabel utama	Menurut Sugyono (2012), jenis penelitian ini dikenal dengan penelitian asosiatif (dating) karena berusaha mengkonstruksi hubungan antara tiga variabel atau lebih. Motif dari penelitian ini adalah untuk menentukan hubungan antara variabel dependen (kinerja karyawan) dan variabel independen (stres lukisan dan motivasi).
	Concequent	Kinerja karyawan
	Hasil Penelitian	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pekerja dipengaruhi oleh motivasi melukis dan stres. Penelitian ini dilakukan di PT bank BPD Bali departemen Ubud. Semua karyawan PT membentuk ukuran sampel. Bank BPD Bali Cabang Ubud dengan 47 pekerja. Strategi yang digunakan adalah soaked testing. Memanfaatkan angket dan wawancara, pengumpulan data
4.	Nama & Judul	Stres di tempat kerja, motivasi kerja, kemajuan karir, dan komitmen organisasi semuanya adalah "variabel antara". Hidayati (2015)
	Antecedent	Pengembangan Karir, Stres Kerja
	Variabel utama	a. Analisis kualitatif digunakan untuk melihat karakteristik responden (pegawai). Jenis analisis ini hanya menggunakan pemaparan sederhana dan menggunakan jumlah data dan persentase dengan membuat distribusi frekuensi. b. Untuk menguji reaksi responden (perwakilan) terhadap setiap variabel
	Concequent	Variabel Antara, Kinerja dan Motivasi
	Hasil Penelitian	Hasil dari bahwa, secara keseluruhan atau sebagian, efek dari peran kepemimpinan, karier pengembangan, positif;

		efek stres kerja secara signifikan negatif. Keempat variabel tersebut, pengembangan karier, berpengaruh dominan.
5.	Nama & Judul	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh ambiguitas, peran yang saling bertentangan, dan stres kerja. Nur, Hidayati, Maria (2016)
	Antecedent	Konflik Stres Kerja
	Variabel utama	Menurut penelitian Habibullah dan Apriyani (2009), konflik kerja, beban kerja, dan karakteristik tugas semuanya berkontribusi terhadap stres di tempat kerja, yang selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung temuan Rozikin (2006) bahwa stres kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan.
	Concequent	Kinerja karyawan
	Hasil Penelitian	Penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik peran, ambiguitas peran, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Samarinda. Sampel yang dipilih sebanyak 80 responden dengan menggunakan metode Accidental Sampling. Alat logis yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dengan relaps langsung dengan bantuan program IBM Factual Item and Administration Arrangement
6.	Nama & Judul	Komitmen karyawan CV. Bintang Karya Putra Surabaya terhadap kinerja, stres kerja, dan budaya organisasi Sutrisno (2009)
	Antecedent	a. Budaya organisasi b. Stres kerja
	Variabel utama	Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh stres terkait pekerjaan. Karyawan lebih mungkin menderita konsekuensi negatif dari stres kerja yang berlebihan. Karyawan, misalnya karyawan merasa bosan dengan pekerjaan sehingga kinerja menurun sampai pimpinan organisasi.

	Concequent	a. Komitmen b. Kinerja Karyawan
	Hasil Penelitian	a. Dari hasil pemeriksaan tersebut, cenderung terlihat adanya pengaruh yang sangat besar antara budaya hirarki terhadap pelaksanaan perwakilan b. Mengingat konsekuensi dari tinjauan tersebut, sangat mungkin terlihat bahwa ada dampak yang sangat besar antara bobot pekerjaan terhadap pelaksanaan.

2.3 Kerangka Pikir

Kerangka kerja untuk penelitian ini dapat dibuat dengan menggunakan tinjauan teoritis dan penelitian sebelumnya, seperti yang digambarkan pada gambar berikut:



2.4 Definisi Operasional

Stres kerja yang terjadi pada pegawai dapat mempunyai dampak keuntungan atau ketidaknyamanan bagi pekerja. Karyawan diharapkan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh semangat sebagai hasil dari dampak positif tersebut; namun, karyawan akan terpengaruh secara negatif jika stres tidak dikurangi.

Inspirasi sebaliknya disebut sebagai penggerak, sekutu atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat. Kinerja adalah hasil atau tingkat

keberhasilan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama kurun waktu tertentu. Motivasi adalah kegiatan yang membangkitkan semangat seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan antusias, rela, dan bertanggung jawab. Standar kerja, target atau tujuan, atau kriteria lain yang telah ditentukan dan disepakati bersama adalah beberapa opsi yang dapat digunakan untuk mengukur atau membandingkan kinerja. Sehingga cenderung dilihat derajat kemajuan suatu organisasi dalam menyelesaikan visi, misi, dan pencapaiannya tujuannya.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan teori di atas, dapat di susun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Di duga bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Harapan Jaya

H2: Di duga bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Harapan Jaya

H3: Di duga bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Harapan Jaya

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono dalam Agusta dan Sutanto (2013), merupakan penelitian angka-angka dan analisis menggunakan statistic.

3.2 Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan di PT MANDIRI HARAPAN JAYA yang beralamat jalan Pontada no.1, Soroako. Penelitian ini di rencanakan mulai bulan Desember 2022.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi yang diteliti adalah subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2011: 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari hal-hal atau orang-orang yang kualitas dan karakteristiknya telah ditentukan oleh peneliti untuk diselidiki dan ditarik kesimpulannya. Penulis menggunakan pendapat di atas sebagai salah satu acuan untuk mengetahui populasi.. Seluruh karyawan PT. Mandiri Harapan Jaya menjadi populasi pada penelitian ini berjumlah 50 orang.

3.3.2 Sampel

Contoh ini penting untuk populasi yang perlu diinspeksi oleh analis. Sugiyono (2011) menegaskan bahwa sampel adalah komponen dari jumlah dan ciri-ciri populasi. Sehingga sampel penelitian ini berjumlah 50 karyawan

merupakan bagian dari populasi yang ada, dalam pengambilan sampel harus menggunakan metode *slovin* yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berupa jumlah karyawan atau hasil kuesioner PT. Mandiri Harapan Jaya di Sorowako.

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis menghimpun data berupa:

- a. Data Primer adalah data yang dipeoleh secara langsung dari hasil responden atau karyawan dengan menggunakan kuesioner.
- b. Data Sekuder adalah data yang diperoleh melalui pencatatan laporan, data tertulis atau dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini dapat diperoleh dengan melihat dokumen organisasi dan internet.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Responden diminta menjawab serangkaian pertanyaan tertulis untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Skala Likert digunakan untuk menetapkan skor, yang merupakan metode untuk melakukannya.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan informasi dengan menganalisis catatan mengenai catatan pribadi responden, seperti yang dicapai dengan menggunakan psikolog untuk mengetahui perkembangan konsumen melalui catatan non publiknya.

Sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial dapat diukur dengan menggunakan skala Likert. Dalam penelitian, keganjilan sosial ini masih diangkat oleh para ahli, yang selanjutnya disinggung sebagai faktor penelitian. (Sugiyono 2015).

Adapun masing-masing jawaban diberi skor yaitu:

Tabel 2.2 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Pengukuran Variabel

Variabel yang dikenali perlu diberi label sesuai dengan jenis dan posisinya di dalam studi. Kelas ini bisa sangat diperlukan diterapkan dalam penelitian. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas (Independent)

Menurut Sugiyono (2013:69) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan variabel independent adalah variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependent/terikat. Penelitian ini memiliki 2 variabel independent yaitu Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2).

b. Variabel terikat (Dependent)

Variabel terikat adalah variabel utama yang perlu dipahami atau diantisipasi dan dipengaruhi oleh beberapa elemen yang berbeda (Noor, 2011). Kinerja karyawan merupakan variabel terkait dalam penelitian ini. (Y).

3.7 Uji Instrumen

Insrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk memperoleh, mengelola, dan menginterpretasikan informasi yang di peroleh pola pengukuran yang sama digunakan untuk semua responden.. Jadi alat yang bisa mendukung suatu penelitian bisa disebut instrument penelitian.

3.7.1 Uji Validitas

Legitimasi adalah sejauh mana instrumen menunjukkan ketepatan dan kewajaran. Sugiyono, sebagaimana dilaporkan pada tahun 2012: 348) Tingkat ketelitian antara data yang dikumpulkan oleh peneliti dengan data sebenarnya pada objek dikenal dengan istilah validitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 10% dari $df = n-2$, dimana $n-2$ menyatakan jumlah sampel. Soal atau indikator dinyatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel, sedangkan sebaliknya dinyatakan benar jika r hitung lebih kecil dari r tabel (Ghozali 2011).

3.7.2 Uji Reabilitas

Reabilitas adalah alat untuk memperkirakan jajak pendapat yang merupakan tanda dari suatu variabel atau berkembang. Jika respon seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner dianggap reliabel (Ghozali, 2011). Estimasi dependabilitas diselesaikan melalui single shot atau sekali estimasi dengan instrumen SPSS. Jika konstruk atau variabel memiliki nilai alfa cronback lebih besar dari 0,60, itu dianggap andal..

3.8 Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberikan ringkasan subjek penelitian dengan menggunakan sampel dan data populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis yang diperlukan atau menarik kesimpulan apa pun untuk umum (Sugiyono, 2013).

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Menggunakan alat SPSS, analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana stres kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah cara merumuskannya:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y	= Kesejahteraan Karyawan
A	= Konstanta
b ₁ , b ₂	= Koefisien Regresi
X ₁	= Stres Kerja
X ₂	= Motivasi Kerja
E	= Error

3.8.3 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Menurut Kuncoro dalam agusta dan Sutanto (2013), Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel penjelas terhadap penjelasan variabel dependen.

b. Uji Simultan (f)

Menurut Kuncoro dalam Agusta dan Susanto (2013), uji f pada dasarnya menunjukkan apakah setiap faktor otonom yang diingat untuk model saling memengaruhi variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Menurut Priyatno dalam Agusta dan Susanto (2013), uji Determinasi digunakan untuk menghitung proporsi pengaruh variabel ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) terhadap variabel dependen (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah singkat PT. Mandiri Harapan Jaya

Sejarah singkat perusahaan, PT Mandiri Harapan Jaya didirikan pada tahun 2012 oleh Profesoinal Muda yang dinamis dan menonjolkan tekad untuk berkembang dan berkembang dalam dunia usaha dan kreasi internasional dengan melihat pada perbaikan ekonomi, peningkatan dan meningkatkan Dunia Kerja di Indonesia khususnya sorowako Kab. Luwu Timur Sulawesi Selatan

Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Kontraktor, Perdagangan (barang dan Jasa), Catering & Cleaning Service dalam perkembangannya hingga saat ini PT. Mandiri Harapan Jaya dapat menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari proses perkembangan daerah sorowako dan menjadi bagian dari proses pengembangan dan pemberdayaan ekonomi.

4.1.2 Visi & Misi PT. Mandiri Harapan Jaya

a. Visi

Menjadi perusahaan perseorangan nasional terkemuka di industri pertambangan, pengangkutan, dan perdagangan umum serta berkembang secara berkelanjutan, memberikan kesejahteraan kepada personel, manajemen, pemegang saham, dan pemangku kepentingan lainnya melalui dedikasi terhadap CSR (kewajiban sosial perusahaan) dan tata kelola perusahaan yang tepat).

b. Misi

Untuk mencapai visi tersebut PT. Mandiri harapan jaya telah menerapkan misi dan strategi sbb:

1. Pemberdayaan maksimal dari lima pilar usaha: Pemasaran, Operasional, Keuangan, Sumber Daya Manusia dan Informasi.
2. Menyamakan persepsi diantara manajemen untuk mempertahankan nilai-nilai perusahaan dan mencapai tujuan Bersama.
3. Pelatihan dan rekrutmen sumber daya manusia yang tepat, untuk menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, berdedikasi dan bersemangat tinggi sesuai budaya perusahaan.
4. Penerapan prinsip kehati-hatian dalam pengambilan keputusan dan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*).
5. Peningkatan kompetisi di era globalisasi lewat kerja sama dengan perusahaan kontraktor nasional maupun internasional.

4.2 Hasil Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan Data Primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Mandiri Harapan Jaya. Kuesioner ini dilakukan kepada karyawan sebanyak 50.

4.2.1 Analisis Deskriptif

a. Jenis Kelamin

Pada tabel berikut ini menunjukkan Frekuensi Responden berdasarkan Lama Bekerja Karyawan PT. Mandiri Harapan Jaya

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	31	62,0	62,0	62,0
Valid Perempuan	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Kuesioner, 2023

Pada tabel diatas 4.1 dari hasil kuesiner responden berdasarkan Jenis Kelamin sebanyak 31 laki-laki (62%) dan sebanyak 19 perempuan (385%)

b. Lama Bekerja

Pada table berikut ini menunjukkan Frekuensi Responden berdasarkan Lama Bekerja Karyawan PT. Mandiri Harapan Jaya:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
>15 Tahun	3	6,0	6,0	6,0
1-5 Tahun	34	68,0	68,0	74,0
Valid 11-15 Tahun	4	8,0	8,0	82,0
6-10 Tahun	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber :Kuesioner, 2023

Pada table diatas 4.2 dari hasil kuesioner responden berdasarkan Lama bekerja diantaranya diatas 6 tahun sebanyak 9 Responden (18%), diatas 15 tahun sebanyak 3 responden (6%), 1 – 5 tahun sebanyak 34 responden (68%), 11 – 15 tahun sebanyak 4 responden (8%) dan 6 – 10 tahun bekerja paling sedikit sebanyak 5 responden (18%).

c. Umur

Pada tabel berikut ini menunjukkan Frekuensi Responden berdasarkan Lama Bekerja Karyawan PT. Mandiri Harapan Jaya:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
>50 Tahun	5	10,0	10,0	10,0
21-30 Tahun	6	12,0	12,0	22,0
Valid 31-40 Tahun	20	40,0	40,0	62,0
41-50 Tahun	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Kuesioner,2023

Pada table diatas 4.3 dari hasil kuesioner responden berdasarkan Umur Karyawan diantara 21 – 30 tahun sebanyak 6 Karyawan (12%), 31 – 40 tahun sebanyak 20 karyawan (40%), Umur antara 41 – 50 tahun sebanyak 19 Karyawan (30%) dan paling rendah adalah Umur diatas 50 Tahun sebanyak 5 Karyawan (10%).

d. Pendidikan

Pada tabel berikut ini menunjukkan Frekuensi Responden berdasarkan Lama Bekerja Karyawan PT. Mandiri Harapan Jaya.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	48	96,0	96,0	96,0
S2	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Kuesioner, 2023

Pada table diatas 4.4 dari hasil kuesioner responden berdasarkan Pendidikan Terakhir diantaranya S1 sebanyak 48 responden (96%), S2 sebanyak 2 responden (4%).

4.2.2 Analisis Deskriptif Kategori Variabel

Variabel deskriptif menggambarkan pengaruh bebas terhadap variabel terikat pada PT.Mandiri Harapan Jaya. Pada penelitian ini meliputi data responden diantaranya, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KR), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Dibawah ini melampirkan tanggapan setiap masing-masing responden.

a. Stres Kerja

Tabel 4.5
Tanggapan Responden pada Variabel Stres Kerja

No.	Pernyataan	Frekuensi					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Saya dengan jelas memahami kewajiban manggung yang merupakan pekerjaan saya.		3	4	31	12	4,04
2	Ketika saya melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan saya, saya jarang menemui perbedaan pendapat.		16	11	21	2	3,18
3	Saya tidak memiliki ruang kerja yang cukup besar untuk menyelesaikan tugas saya.		2	14	22	12	3,88
4	Saya menerima dukungan layanan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan saya.		5	18	15	12	3,68
5	Saya memiliki kesempatan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya		5	12	26	7	3,70
Rata-rata keseluruhan							3,70

Sumber : Kuesioner, 2023

Dari hasil tabel diatas 4.5 menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden paling banyak memilih setuju pada stres kerja yang mempengaruhi kinerja pada Karyawan PT. Mandiri Harapan Jaya.

b. Motivasi Kerja

Tabel 4.6
Tanggapan Responden pada Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Frekuensi					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Lingkungan kerja yang menyenangkan			3	33	14	4,22
2	Bekerja disini membuat saya bisa menyalurkan kemampuan yang saya miliki			7	33	10	4,06
3	Saya membutuhkan rasa aman dalam menyelesaikan pekerjaan			2	31	17	4,30
4	Mendapat gaji yang adil dan kompetitif			4	32	14	4,20
5	Penghargaan terhadap prestasi kerja		1	11	33	5	3,84
Rata-rata keseluruhan							4,12

Sumber : Kuesioner, 2023

Dari hasil Tabel diatas 4.6 menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden yang paling banyak memilih Setuju pada Motivasi Kerja yang mempengaruhi Kinerja pada Karyawan PT. Mandiri Harapan Jaya.

c. Kinerja Karyawan

Tabel 4.7

Tanggapan Responden pada Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Frekuensi					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan teliti			5	40	5	4,00
2	Pekerjaan saya berisiko tinggi		2	19	14	15	3,84
3	Saya siap jika dibutuhkan bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu		1	11	31	7	3,88
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan.			3	44	3	4,00
5	Saya bisa bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat.			4	40	6	4,04
Rata-rata keseluruhan							3,95

Sumber : Kuesioner,2023

Dari hasil Tabel diatas 4.7 menunjukkan bahwa rata-rata penilaian Responden yang paling banyak memilih Setuju pada Kinerja Karyawan yang dimana Kriteria karyawan terpenuhi dan menandakan bahwa tingkat kinerja Karyawan suatu pencapaian.

4.2.3 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas merupakan Uji Validasi suatu Kuesioner sehingga dapat diukur Sah atau tidak suatu Kuesioner. Validnya suatu kuesioner dapat dinilai dari Nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif. Butir pernyataan dibandingkan dengan r table yang dimana $n = 50$ sebesar 0,05 dengan memiliki signitifikan sebesar 5%

Tabel 4.8
Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,663	0,2787	Valid
	X1.2	0,603	0,2787	Valid
	X1.3	0,724	0,2787	Valid
	X1.4	0,753	0,2787	Valid
	X1.5	0,656	0,2787	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,787	0,2787	Valid
	X2.2	0,661	0,2787	Valid
	X2.3	0,684	0,2787	Valid
	X2.4	0,708	0,2787	Valid
	X2.5	0,590	0,2787	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,579	0,2787	Valid
	Y2	0,841	0,2787	Valid
	Y3	0,788	0,2787	Valid
	Y4	0,693	0,2787	Valid
	Y5	0,700	0,2787	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan tolak ukur suatu kuesioner yang berupa indikator dan variable. Dapat dikatakan Reliabel jika kuesioner responden konsisten pada waktu yang panjang. Variabel dapat dikatakan reliable jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.60

Tabel 4.9

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres kerja (X1)	0,706	Reliabel

Uji Reliabilitas Stres Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS,2023

Tabel 4.10

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	0,713	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS,2023

Tabel 4.11

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (X3)	0,744	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS,2023

4.2.4 Analisis Data

a. Persamaan Regresi

Tabel 4.12
Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,389	2,269		1,494	,142
1 Stress Kerja	,306	,074	,427	4,130	,000
Motivasi Kerja	,519	,111	,483	4,668	,000

Sumber : Hasil Data Olah SPSS,2023

Berdasarkan hasil uji olah data yang diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,389 + 0,306 (X1) + 0,519 (X2)$$

b. Uji Parsial (t)

Dari hasil uji olah data pada table 4.12 bagian kolom signifikan. Pada variabel Stres Kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 yang dimana berdasarkan pengambilan keputusan lebih kecil dari nilai signifikan yang

ditetapkan 5% dan untuk variabel Motivasi kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 yang dimana lebih besar dari nilai signifikan yang telah ditetapkan sebesar 5%.

c. Uji Simultan (f)

Uji F digunakan untuk mengukur seberapa besar faktor otonom pada saat yang sama (sementara) mempengaruhi faktor dependen. Uji F merupakan uji koefisien regresi yang dirancang untuk menguji pengaruh stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (y). Tabel di bawah menampilkan temuan uji F:

Tabel 4.13
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,302	2	59,651	28,661	,000 ^b
	Residual	97,818	47	2,081		
	Total	217,120	49			

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

b. *Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stress Kerja*

Sumber : Hasil Olah Data , 2023

Hasil perhitungan program SPSS untuk analisis regresi linier berganda membuktikan bahwa F hitung sebesar 28,651 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000 signifikan, sedangkan F tabel sebesar 3,20. Melihat F hitung lebih besar dari F tabel dan probabilitasnya jauh lebih kecil 0,05, maka stres kerja dan motivasi kerja cenderung berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

d. Uji koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi R^2 yang secara efektif menunjukkan seberapa baik model dapat menjelaskan variabilitas dependen berfungsi untuk menguji model penelitian ini. Ada rentang 0 sampai 1 untuk koefisien determinasi. Pengaruh variabel terhadap variabel dependen lebih berkorelasi lebih tinggi dengan Adjusted r^2 -nya.

Tabel 4.14
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,741 ^a	,549	,530	1,44265

Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stress Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil dari tabel 4.13 pada kolom bagian koefisien korelasi (R) dengan hasil sebesar 0,741 yang berada pada Berdasarkan hasil yang diperoleh, (X1) dan (X2) memiliki hubungan searah/positif yang kuat dengan perubahan variabel (Y). Dengan R = 0,741 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas (X) mempunyai korelasi yang kuat dengan variabel terikat (Y).

Nilai (r^2) = 0,549 , Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 54,9 persen terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dibahas disini penelitian.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Stres Kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut tingkat stres kerja, salah satu faktor meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dibuktikan dari hasil penelitian variabel stres kerja memiliki hasil uji t secara persial di peroleh *Coefficient* dengan nilai perbandingan signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung 4,130 t tabel sebesar 2,012 berdasarkan hasil perbandingan ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Mekan hipotesis H_1 di terima, artinya stres kerja secara positif dan signifikan berpengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Harapan Jaya. Artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan disarankan melakukan perbaikan lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

Stres yang harus diatasi oleh karyawan sendiri atau dengan bantuan pihak ketiga seperti spesialis yang disediakan oleh organisasi tempat mereka bekerja, merupakan salah satu masalah yang pasti akan dihadapi setiap pekerja dalam kehidupan kerja mereka. Komponen stres adalah pemahaman dan evaluasi individu terhadap keadaan dan kapasitasnya untuk mengelola atau mengeksploitasi apa yang sedang terjadi. di hadapi. Munculnya stres kerja biasanya disebabkan oleh atasan yang kurang bisa memberikan dukungan, beban atau waktu kerja yang berlebihan, maupun rekan kerja yang tidak suportif. Namun kemampuan karyawan mengendalikan stress kerjanya akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Sutrisno (2009) dan Nur dkk (2020) bahwa terdapat pengaruh positif yang menyatakan stress kerja meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian selanjutnya dari Wirya dkk (2020) mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sedana Murni menyebutkan bahwa dampak negatif Kinerja karyawan akan menderita secara signifikan dari tingkat stres kerja yang tinggi. Jadi untuk mencapai pelaksanaan yang ideal dalam mencapai tujuan organisasi, maka organisasi harus memfokuskan tekanan kerja yang adil dan jujur dari perwakilannya, tekanan kerja perwakilan yang rendah dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja dalam menindaklanjuti tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi kepada perwakilannya dan dapat meningkatkan kerja individu. membawa tentang mencapai kinerja. Namun hasil berbeda oleh penelitian Hidayati (2015) yang menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pegawai yang tidak mampu mengendalikan stress kerjanya cenderung akan menurun kinerjanya.

4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini untuk motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap dengan hasil kinerja karyawan uji t dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Dimana nilai perbandingan signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung 4,130. t tabel sebesar 2,012, berdasarkan hasil perbandingan ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Maka hipotesis H₂ di terima, artinya motivasi kerja berpengaruh secara positif yang dimana motivasi kerja dapat menyalurkan kemampuan dan prestasi maupun lingkungan pekerjaan yang menyenangkan. Artinya motivasi kerja pada perusahaan dapat menyalurkan kemampuan dan mendapatkan efek berupa baik fisik maupun mental serta emosional.

Motivasi kerja sangat berkaitan bagaimana mendorong seseorang agar semangat dalam bekerja, agar mau bekerja secara optimal sesuai kemampuan dan keahliannya. Motivasi kerja sangat menunjang tinggi rendahnya produktivitas kerja. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan perusahaan yang telah ditentukan tidak akan tercapai, begitupun sebaliknya, apabila terdapat motivasi kerja yang tinggi dari para karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Sutrisno (2009), Dewi dan Wibawa (2011), serta Hidayati (2015) terdapat pengaruh positif dari variabel stres kerja dan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yang artinya tingkat kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

4.3.3 Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji f secara simultan diperoleh nilai signifikan stres kerja (X₁), dan motivasi kerja (X₂), terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,00 < 0,05$

dan f hitung $28,651 > 3,28$ dari hasil perbandingan tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel stres kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Maka hipotesis H3 di terima, artinya stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat dikatakan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Harapan Jaya dengan adanya stres kerja yang dialami karyawan terhadap pekerjaan dan peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Artinya dapat dikatakan bahwa adanya stress kerja dan motivasi kerja yang mendorong kinerja suatu perusahaan baik kerja tim maupun kerja individu untuk menyelesaikan tanggung jawab kinerja karyawan.

Stres menjadi bagian integral dari kehidupan sehari-hari dan bekerja sama. Bergantung pada daya tahan karyawan, kapasitas setiap karyawan untuk menghadapi stres berbeda-beda. Jika pekerja memiliki fleksibilitas tinggi, dia sebenarnya ingin mengelola tekanannya, yang unik dalam hubungannya dengan individu dengan kekuatan rendah. Keadaan mental dan emosional karyawan pada akhirnya akan dipengaruhi oleh kinerja mereka jika mereka tidak mampu mengatasi stres dan membiarkannya berlanjut. (Bimantoro dan Noor, 2012). Walaupun karyawan dengan kondisi stress kerja tetapi dengan adanya motivasi kerja yang tinggi cenderung mampu mengendalikan stress kerjanya, tentunya kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Hal ini di dukung oleh hasil penelitian Noviansyah & Zunaidah (2011) dan Hidayati (2015) terdapat pengaruh secara simultan dari variabel stres kerja dan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan..

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, maka dirumuskan beberapa kesimpulan yaitu:

1. Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mandiri Harapan Jaya.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mandiri Harapan Jaya.
3. Stres Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan atau secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Mandiri Harapan Jaya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan peneliti, beberapa saran sebagai berikut:

1. Menetapkan prosedur standar karyawan untuk masing-masing dibidang pekerjaan.
2. Memudahkan adanya pengolahan dalam mengimput, mengedit, dan menampilkan secara database.
3. Adanya kontrol kepada karyawan untuk datang tepat waktu, dan teratur.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. Agora.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bimantoro, Wisnu dan Chimajah Noor. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tonga Tiur Putra. *Jurnal Widya*.
- Danang Sunyoto, 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Yogyakarta: Caps (center of academic publishing service).
- Damayanthi, E. L. (2015). Hubungan Antara Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, : 4(1).
- Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen*, :5(12).
- Dewi, P. E. L., & Netra, I. G. S. K. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant and SPA Legian Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 4(7).
- Faustino Cardoso Gomes, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 56-61
- Hidayati, S. N. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir, Peran Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai "Variabel Antara". *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 4(2).
- Ibrahim, A. (2016). Analisis Implementasi Manajemen Kualitas dari Kinerja Operasional Pada Industri Ekstraktif di Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- Naradhipa, H. D., & Azzuhri, M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi di PT. Citra Perdana Kendedes). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 3(2).
- Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2).
- Noviansyah, N., & Zunaidah, Z. (2011). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 9(18).
- Said Achmad Kabiru. 2017. *Manajemen Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

- Samsuni, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1).
- Setiani, B. (2013). Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses rRkrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, 4(2).
- Sinaga, T., & Sinambela, M. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Medan. *Universitas Tarumanagara Journal of Accounting*, 17(1).
- Sondang. S (Ed). 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan kedua*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet
- Syam, Devie. 2015. *Pengaruh Kinerja Dan Motivasi Terhadap Kesejahteraan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan*.Makassar: Universitas Fajar Makassar.
- Tandirerung, Irene. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Tello Makassar*. Universitas Fajar Makassar.
- Tjutju Yuniarsih, Suswanto, 2016 .*Manajemen Sumber daya Manusia , Teori Aplikasi dan Isu Penelitian* . Jakarta: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi buku 1 edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat,
- Wardhana, Arie. 2014. *Pengaruh Kepemimpinn dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)*. Makassar: Universitas Fajar Makassar.
- Wirya., Andiani dan Telagawathi. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 2 No. 1

**L
A
M
P
I
R
A
N**

BIODATA

Nama : Riska

Tempat, Tanggal Lahir : Sorowako, 15 Januari 1998

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat Rumah : Jln. Perumahan Griya Putra Sejahtera, Macanda Gowa

No.Hp : 082347912291

Alamat Email : Riskaayu145@gmail.com



Riwayat Pendidikan

- SD 247 Sorowako
- SMP Negeri 1 Nuha
- SMA YPS Sorowako

Riwayat Organisasi

- Marchin Band

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MANDIRI HARAPAN JAYA

PENGANTAR

Dalam rangka untuk memenuhi sebagai persyaratan dan penyelesaian Pendidikan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar sehubungan dengan ini saya meminta dengan hormat ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk menjadi responden dalam penelitian saya

Bantuan dari anda untuk mengisi kuesioner ini dengan dengan sejujurnya secara objektif, dan apa adanya sangat berarti bagi penelitian. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Sorowako, 19 Mei 2023

“

Peneliti

RISKA

KUESIONER

A. IDENTITAS RESPONDEN

Mohon kesediaan Bapak/Ibu mengisi daftar berikut:

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Lama Bekerja :
4. Jabatan :
5. Umur :
6. Pendidikan :

PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ib, saudara(i) diminta untuk menanggapi pernyataan berikut dengan menandai salah satu ketentuan di bawah ini dengan () untuk menunjukkan tanggapan Anda persepsinya.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Variabel Stres Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan saya.					
2	Saya jarang mengalami bentrok dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan saya					
3	Saya tidak memiliki area kerja yang cukup memadai untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
4	Saya mendapatkan dukungan bantuan yang cukup untuk melakukan pekerjaan saya					
5	Saya memiliki kesempatan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya					

Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Lingkungan kerja yang menyenangkan					
2	Bekerja disini membuat saya bisa menyalurkan kemampuan yang saya miliki					
3	Saya membutuhkan rasa aman dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Mendapat gaji yang adil dan kompetitif					
5	Penghargaan terhadap prestasi kerja					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
2	Pekerjaan saya berisiko tinggi					
3	Saya biasanya bekerja lebih dari 40 jam untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu objektif yang telah ditentukan sebelumnya.					
5	Saya dapat bekerja dengan efisien, tepat, dan cepat.					

B. Hasil Kuesioner

No	Stres Kerja (X1)					TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1.	4	2	5	5	3	19
2	5	3	3	3	2	16
	5	5	4	5	5	24
4	4	4	4	4	4	20
5	4	2	5	5	4	20
6	4	2	5	5	3	19
7	4	2	5	5	3	19
8	4	2	5	5	3	19
9	4	3	4	3	3	17
10	5	2	3	3	4	17
11	5	3	5	3	2	18
12	4	4	4	3	3	18
13	4	3	4	4	4	19
14	5	4	5	5	5	24
15	4	4	5	3	5	21
16	4	4	5	3	5	21
17	5	3	3	2	2	15
18	4	4	3	5	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	5	25
21	3	2	3	2	4	14
22	4	4	3	3	3	17
23	3	2	3	2	4	14
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	3	4	19
27	4	4	4	4	4	20
28	4	2	2	2	4	14
29	4	4	4	4	3	19
30	4	4	4	4	4	20
31	2	2	4	3	2	13
32	4	2	4	4	4	18
33	4	4	4	4	4	20
34	4	2	4	4	4	18
35	5	4	4	3	3	19
36	5	3	5	5	5	23
37	4	4	4	4	4	20
38	4	3	4	4	4	19
39	4	4	3	3	4	18

40	3	2	3	3	4	15
41	5	3	5	5	5	23
42	3	3	3	2	3	14
43	5	3	3	3	4	18
44	4	3	3	3	2	15
45	4	4	3	3	4	18
46	4	4	4	4	4	20
47	2	2	3	3	3	13
48	5	2	4	5	4	20
49	2	2	2	3	3	12
50	4	4	4	4	4	20

No	Motivasi Kerja (X2)					TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1.	4	4	4	4	4	20
2	5	4	5	4	4	22
3	5	4	5	4	4	22
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	2	18
10	5	5	4	4	4	22
11	4	5	4	4	3	20
12	4	4	4	4	3	19
13	4	4	4	4	3	19
14	3	3	3	4	4	17
15	5	4	5	5	4	23
16	5	4	5	5	4	23
17	4	4	5	3	3	19
18	5	5	4	5	4	23
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	5	25
21	5	4	5	5	3	22
22	4	4	4	4	3	19
23	5	4	5	5	3	22
24	4	3	4	5	4	20
25	4	3	4	5	4	20
26	4	4	5	4	4	21
27	5	4	5	5	4	23
28	5	4	4	5	4	22

29	4	4	4	5	4	21
30	5	5	4	4	5	23
31	3	4	3	3	4	17
32	4	3	4	4	4	19
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	5	5	5	5	4	24
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	5	4	4	21
39	4	4	4	4	3	19
40	4	3	4	4	3	18
41	4	5	5	5	5	24
42	4	4	4	4	3	19
43	4	4	5	4	5	22
44	4	4	4	4	4	20
45	3	3	4	3	3	16
46	5	5	4	4	4	22
47	4	3	5	4	4	20
48	4	5	5	5	5	24
49	4	5	5	4	4	22
50	4	4	4	3	4	19

No	Kinerja Karyawan (Y)					TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1.	4	5	4	4	4	21
2	4	5	4	4	4	21
3	4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	4	4	21
6	4	5	4	4	4	21
7	4	5	4	4	4	21
8	4	5	4	4	4	21
9	4	4	3	4	4	19
10	4	3	3	4	4	18
11	4	3	4	4	4	19
12	4	3	3	3	3	16
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	5	4	4	21

16	4	5	5	4	5	23
17	4	3	4	4	4	19
18	4	4	4	4	4	20
19	4	3	4	4	4	19
20	5	5	5	5	5	25
21	4	3	4	4	4	19
22	3	3	4	4	4	18
23	4	3	4	4	4	19
24	3	3	4	4	4	18
25	3	4	3	4	4	18
26	4	3	4	4	3	18
27	4	4	4	4	4	20
28	4	3	4	3	3	17
29	4	3	3	4	4	18
30	4	4	4	4	4	20
31	3	3	3	3	4	16
32	4	3	4	4	4	19
33	4	3	4	4	4	19
34	4	3	4	4	4	19
35	4	4	4	4	4	20
36	5	5	5	5	5	25
37	4	4	3	4	4	19
38	4	4	4	4	4	20
39	4	3	3	4	4	18
40	4	3	3	4	4	18
41	5	5	5	4	5	24
42	3	3	3	4	4	17
43	4	5	4	4	4	21
44	4	5	4	4	4	21
45	4	2	3	4	3	16
46	4	4	4	4	4	20
47	5	5	4	4	4	22
48	4	5	5	4	4	22
49	5	2	2	4	5	18
50	4	4	4	4	4	20

C. Uji Validitas

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Stress Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	,363	,369	,357	,245	,663
	Sig. (2-tailed)		,010	,008	,011	,087	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	,363	1	,160	,133	,354	,603
	Sig. (2-tailed)	,010		,267	,356	,012	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	,369	,160	1	,675	,272	,724
	Sig. (2-tailed)	,008	,267		,000	,056	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	,357	,133	,675	1	,361	,753
	Sig. (2-tailed)	,011	,356	,000		,010	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	,245	,354	,272	,361	1	,656
	Sig. (2-tailed)	,087	,012	,056	,010		,000
	N	50	50	50	50	50	50
Stress Kerja	Pearson Correlation	,663	,603	,724	,753	,656	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	,297	,274	,387	,402	,579
	Sig. (2-tailed)		,036	,054	,005	,004	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	,297	1	,613	,384	,414	,841
	Sig. (2-tailed)	,036		,000	,006	,003	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	,274	,613	1	,442	,361	,788
	Sig. (2-tailed)	,054	,000		,001	,010	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	,387	,384	,442	1	,648	,693
	Sig. (2-tailed)	,005	,006	,001		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	,402	,414	,361	,648	1	,700
	Sig. (2-tailed)	,004	,003	,010	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,579	,841	,788	,693	,700	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

D. Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,706	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,713	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,744	5

F. Uji Regresi dan Linier Berganda**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,302	2	59,651	28,661	,000 ^b
	Residual	97,818	47	2,081		
	Total	217,120	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,741 ^a	,549	,530	1,44265

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

E. Dokumentasi



Karyawan PT. Mandiri Harapan Jaya



Bagian Receptionist



Area Laundry



Ruangan Office / Lobby