



**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA**

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. TEKNIK MITRA BERSAMA
DI JAKARTA**

**DIAJUKAN OLEH:
NAMA : YENI FEBRIATI
NIM : 115120428**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR
SARJANA EKONOMI
2016**

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : YENI FEBRIATI
NO. MAHASISWA : 115120428
PROGRAM JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
MATA KULIAH POKOK : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
TEKNIK MITRA BERSAMA DI JAKARTA

Jakarta, Juli2016

Pembimbing



(Dr. Yanuar, S.E., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI
SETELAH LULUS UJIAN KOMPREHENSIF / SKRIPSI**

NAMA : YENI FEBRIATI

NO. MAHASISWA : 115120428

PROGRAM JURUSAN : S1 / MANAJEMEN

MATA KULIAH POKOK : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
TEKNIK MITRA BERSAMA DI JAKARTA

TANGGAL: 29 JULI 2016

KETUA PENGUJI:

(Dra., Mimi S.A, M.M)

TANGGAL: 29 JULI 2016

ANGGOTA PENGUJI:

(Dr., Yanuar, S.E, M.M)

TANGGAL: 29 JULI 2016

ANGGOTA PENGUJI:

(Dr. Nuryasman MN., S.E., M.E)

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PT. TEKNIK MITRA BERSAMA DI JAKARTA

Abstrak: Pengujian variabel stres kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah PT Teknik Mitra Bersama. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan *purposive sampling* yang termasuk metode *non-probability sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui penyebaran kuesioner kepada 50 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan regresi ganda. Hasil menunjukkan bahwa pengaruh variabel secara parsial adalah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh variabel secara simultan adalah stres kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Teknik Mitra Bersama.

Subyek : Stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan

The harder you work for something, the greater you'll feel when you achieve it.

Karya sederhana ini kupersembahkan.

Untuk Papa, Mama dan Adik-adikku dan
Keluarga yang Tersayang.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, berkat dan bimbingan-Nya dengan penuh cinta kasih yang senantiasa menyertai saya dalam rangka pembuatan skripsi ini, untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara Jakarta.

Dalam menyusun skripsi ini, penulis telah menerima banyak bantuan, bimbingan, dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Yanuar, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, pengarahan, serta menuntun penulis dari awal sampai akhir dalam menyusun skripsi ini.
2. Bapak **Dr. Sawidji Widoatmodjo, SE, MM., MBA.,** sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak **Dr. Ignatius Roni Setyawan, SE, M.Si.,** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Segenap dosen dan Staf pengajar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada saya selama masa perkuliahan.
5. Kepada keluarga tercinta Papa, Mama dan seluruh anggota keluarga besar penulis yang senantiasa memberikan dukungan moril, materil serta doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. **Christy, Elisa, Ratna, Tania, Sabrina, dan Yuliantina** sahabat seperjuangan yang selalu menemani, mendukung dan saling membantu selama masa perkuliahan ataupun diluar perkuliahan, baik suka maupun duka.
7. Teman-teman sesama bimbingan, yaitu **Richard, dan Jordy** yang selalu bersama-sama dan saling membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah ikut memberikan bantuan sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan mereka yang memerlukannya guna menambah ilmu pengetahuan dan wawasan.

Jakarta, 18 Juli 2016

Penulis

(Yeni Febriati)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
 BAB I: PENDAHULUAN	
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Pembatasan Masalah	5
4. Perumusan Masalah	5
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6

2. Manfaat Penelitian	6
-----------------------------	---

BAB II: LANDASAN TEORI

A. Definisi Variabel	8
1. Pengertian Stres Kerja	8
2. Pengertian Motivasi	9
3. Pengertian Kinerja Karyawan	10
B. Kerangka Teori.....	11
1. Stres Kerja.....	11
2. Motivasi	20
3. Kinerja Karyawan	25
C. Penelitian yang Relevan	28
D. Kerangka Pemikiran	29
E. Hipotesis	31

BAB III: METODE PENELITIAN

A. Populasi	32
B. Operasionalisasi Variabel.....	32
C. Metode Pengumpulan Data	36
D. Teknik Analisis Data	37
E. Rancangan Penelitian	37
F. Uji Validitas dan Realibilitas	40
G. Teknik Analisis Data.....	37
1. Analisi Regresi Berganda.....	41
2. Uji Hipotesis	42

3. Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi Ganda	46
---	----

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Subjek dan Objek Responden	48
1. Subjek Responden	48
2. Objek Responden	48
B. Uji Vadilitas dan Reliabilitas.....	54
1.Uji Validitas.....	54
2. Uji Reliabilitas.....	58
C. Hasil Analisis Data.....	77
1. Analisi Regresi Berganda.....	58
2. Uji t.....	62
3. Pengujian Model Struktual.....	64
4. Model Fit.....	65
5. Koefisien Determinasi.....	67
D. Pembahasan.....	68

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

	Halaman	
Tabel 1.1	Survey Tingkat Kinerja Karyawan	4
Tabel 2.1	Dimensi dan Indikator variabel Stres Kerja.....	19
Tabel 2.2	Dimensi dan Indikator Variabel Motivasi	25
Tabel 2.3	Dimensi dan Indikator Variabel Kinerja Karyawan	27
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Stres Kerja	32
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel Motivasi	33
Tabel 3.3	Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	34
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Status	47
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel 4.6	Uji Validitas Stres Kerja	54
Tabel 4.7	Uji Validitas Motivasi	54
Tabel 4.8	Uji Validitas Kinerja Karyawan	55
Tabel 4.9	Hasil Signifikan Variabel Stres Kerja	56
Tabel 4.10	Hasil Signifikan Variabel Motivasi	57
Tabel 4.11	Hasil Signifikan Variabel Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 4.13	Analisis Regresi	62

Tabel 4.14	Uji Model Struktual Antara Variabel	64
Tabel 4.15	Average Variance Extracted	65
Tabel 4.16	Uji Koefisien Regresi Ganda Uji F.....	66
Tabel 4.17	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran	30
Gambar 3.1 Rancangan Penelitian.....	39
Gambar 3.2 Diagram Alur SEM.....	47
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	51
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	452
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
Gambar 4.6 Uji Heteroskesidastisitas	56
Gambar 4.7 Uji Normalitas	59
Gambar 4.8 Variabel Stres Kerja.....	60
Gambar 4.9 Variabel Motivasi	60
Gambar 4.10 Variabel Kinerja Karyawan.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Karakteristik Responden

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang

Pada dasarnya, manusia selalu mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi. Sesuai dengan perkembangan jaman yang semakin canggih, kebutuhan tersebut ikut berkembang. Sehingga manusia dituntut untuk selalu bekerja lebih keras dan lebih giat agar kebutuhan hidupnya tercapai. Salah satu upaya yang dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhannya yaitu dengan bekerja. Dengan bekerja, diharapkan baik itu kebutuhan sandang, pangan ataupun papan dapat terpenuhi.

Pada era globalisasi, proses tersebut terus berjalan sehingga menyebabkan persaingan yang ketat antar perusahaan. Perusahaan-perusahaan yang bersaing, memerlukan Sumber Daya Manusia yang handal dan berkualitas. Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting dalam kemajuan suatu perusahaan karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dilakukan oleh manusia. Meskipun perusahaan tersebut menggunakan teknologi yang canggih tapi tanpa adanya peranan manusia didalam menjalankan teknologi tersebut maka perusahaan tersebut tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal. Maka dari itu sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang paling berharga.

Namun manusia selalu mempunyai keterbatasan dalam pemenuhan kebutuhannya. Hal tersebut mengakibatkan adanya tekanan-tekanan yang muncul

dari dalam diri manusia itu sendiri. Misalnya saja, pekerjaan yang didapat tidak selalu disenangi oleh semua orang, terlebih lagi bila suasana kerja yang tidak mendukung sehingga semua yang dilakukan dan dikerjakan dikantor menjadi beban baginya. Beban kerja yang dialami, lama-lama menjadi suatu keadaan yang menekan yang disebut stres.

Stress yang tinggi dan ditambah dengan motivasi yang rendah akan menimbulkan ketidakpuasan. Ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam sejumlah cara (Robbins dan Judge, 2008), antara lain; keluar (*exit*), yaitu perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri, aspirasi (*voice*), yaitu secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan permasalahan dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja, kesetiaan (*loyalty*), yaitu secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan kecaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk "melakukan hal yang benar", dan pengabaian (*neglect*), yaitu secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terusmenerus, menurunnya kinerja karyawan, dan meningkatnya tingkat kesalahan.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai tujuan (Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge; 2007). Yang dimaksud dengan intensitas adalah seberapa giat seseorang berusaha untuk mencapai tujuannya. Ivancevich, John M., dkk(2005) mengatakan bahwa

karyawan mungkin memiliki arah yang sama dalam kondisi mereka bekerja, namun satu karyawan dapat bekerja dengan lebih baik daripada karyawan lainnya karena dia melakukan usaha lebih banyak daripada lainnya.

Liang Chen, Tung., dkk (2012) dalam penelitiannya menemukan hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang dilakukan di tiga perusahaan besar yang berada China dan Taiwan dengan response rate 78,22% (didapatkan 352 survey yang valid dari 450 survey keseluruhan). Sedangkan penelitian lain meurut Kartika dan Kaihatu (2010) menemukan hubungan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang signifikan pada studi kasus karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya. Kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 13,6% sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel-variabel yang tidak diteliti.

Dari beberapa penomena yang terjadi pada PT. Teknik Mitra Bersama, hal yang berpengaruh bagi karyawan sehingga mengalami stres adalah konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan, dimana apabila pimpinan dapat bersikap bijak dan mendengarkan aspirasi dari karyawan kemungkinan karyawan yang mengalami stres dalam bekerja akan sedikit berkurang, walaupun ada faktor eksternal yang lain juga mempengaruhi stres karyawan. Hal ini pula yang membuat karyawan menjadi kurang termotivasi dalam pekerjaannya, dan pada akhirnya ada beberapa karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya karena tidak sesuai dengan apa yang karyawan tersebut harapkan dari kebijakan yang ditetapkan oleh

pimpinan perusahaan. Oleh karena itu, peneliti di sini ingin melakukan penelitian mengenai tingkat stres kerja para karyawan khususnya di divisi marketing.

Berdasarkan pertimbangan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TEKNIK MITRA BERSAMA DI JAKARTA”**

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka secara terperinci dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
- c. Stres kerja dan Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Pembatasan Masalah

Karena keterbatasan biaya, teori dan waktu yang ada, penulis memilih PT. Teknik Mitra Bersama yang berlokasi di Jakarta dan stress kerja serta motivasi kerja karyawan bagian marketing sebagai objek penelitian.

4. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, adapun perumusan masalah ini adalah:

- a. Apakah stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan bagian marketing pada PT. Teknik Mitra Bersama di Jakarta.
- b. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan bagian marketing pada PT. Teknik Mitra Bersama di Jakarta.
- c. Apakah stres kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan bagian marketing pada PT. Teknik Mitra Bersama di Jakarta.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- d. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada PT. Teknik Mitra Bersama di Jakarta.
- e. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada PT. Teknik Mitra Bersama di Jakarta.
- f. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada PT. Teknik Mitra Bersama di Jakarta.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah:

a. Untuk Penulis

Menambah wawasan penulis karena dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah, serta penulis dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui pengaruh dari stres kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

b. Untuk Pihak Perusahaan

Untuk pihak perusahaan, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan-masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

c. Untuk Pihak Lain

Sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian mengenai tingkat stress kerja dan motivasi kerja dihubungkan dengan kinerja kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Widarjono (2010). *Analisis statistika multivariate terapan*. Edisi pertama. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Alex S. Nitisemito (2004). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____ (2010). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ambar Teguh Sulistiyan dan Rosidah (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aritonang, R. Lerbin, R. (2007). *Teori dan praktik riset pemasaran*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bernadin & Russel (2009). *Human resource management*. International editions upper saddle river. New Jersey: Prentice Hall
- Dubrin, Andrew J. (2006). *Leadership (terjemahan)*. Edisi kedua. Jakarta: Prenada Media.
- Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin, Ricky W. (2008). *Manajemen*. Edisi ketujuh. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Hadari Nawawi (2003). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9. Jakarta: PT Bumi Aksara
- J. Supranto, (2003). *Metode penelitian hukum statistik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Malhotra, Naresh K. (2004). *Marketing research: an applied orientation*. Fifth edition. New Jersey: Pearson education inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2008). *Manajemen kompensasi*. Cetakan ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Muhammad Idrus (2007). *Metode penelitian ilmu-ilmu sosial*. Yogyakarta: UII Press.

- Rivai, Veithzal (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga
- _____. (2009). *Perilaku organisasi*. Edisi kedelapan. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti (2007). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Cetakan kedua. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayati (2011). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Cetakan kelima. Bandung: PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Stoner, James A. F. (2003). *Perilaku dalam organisasi*. Jilid kedua. Edisi ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- T. Hani Handoko (2009). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Winardi (2004). *Manajemen perilaku organisasi*. Cetakan kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, dan Osborn (2001). *Organizational behavior a global perspective*. Australia: John Wiley & Sons.
- Yulk, Gary (2007). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: PT Indeks.