

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting di dalam sebuah organisasi/ instansi, karena unsur ini dapat mendayagunakan faktor-faktor produksi lainnya. Salah satu unsur penting dari tenaga kerja yang perlu di perhatikan ialah kinerja. Kinerja merupakan ukuran seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka. Kinerja mempunyai manfaat yang cukup besar bagi pegawai maupun organisasi / instansi. Peningkatan kinerja akan menciptakan peluang bagi pegawai untuk mendapatkan gaji yang lebih tinggi serta penghargaan lainnya, yang berarti akan meningkatkan tingkat kesejahteraan. Dengan demikian instansi harus berupaya agar karyawan selalu dapat bekerja dengan kinerja yang tinggi, dengan cara mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Memahami pentingnya keberadaan Sumber Daya Manusia di era Globalisasi ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tidak terlepas daripada peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat lebih berkembang secara optimal maka pemeliharaan hubungan yang serasi dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Beberapa hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan dengan para karyawan yaitu dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja para karyawan, memperhatikan bentuk-bentuk peningkatan prestasi kerja dan motivasi kerja karyawan secara optimal, dan bagaimana pihak manajemen perusahaan memperbaiki usaha-usaha penanggulangan stres kerja yang sedang atau akan muncul yang disebabkan oleh pekerjaan karyawan tersebut.

Di dalam lingkungan kerja, ketegangan yang sering dialami oleh karyawan akan mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya. Keadaan itu bisa mengakibatkan menurunnya prestasi kerja yang tentunya sangat merugikan diri karyawan dan perusahaan. Timbulnya ketegangan seperti digambarkan di atas pada hakekatnya disebabkan oleh tiga faktor, yakni masalah organisasi di lingkungan kerja, faktor si karyawan, dan hal lainnya yang berhubungan dengan masyarakat.

Melihat fenomena yang terjadi di PT. Toba Pulp Lestari (TPL) merupakan salah satu perusahaan / pabrik kertas terbesar di Indonesia, perusahaan ini terletak di wilayah Danau Toba , Sumatera Utara, Indonesia. Letak konsesi PT. TPL ini merupakan wilayah masyarakat adat batak yang mereka tempati secara turun temurun. Masyarakat adat batak telah bertani dan mengelolah hutan di wilayah ini selama dari 13 generasi. Masyarakat setempat banyak yang mengelolah hutan tersebut menanam pohon kemenyan, pohon penghasil getah yang harum lalu menjual hasil tersebut ke pasar internasional dan penghasilannya membantu banyak petani untuk membiayai sekolah dan perkuliahan anak mereka. Diketahui bahwa dalam pengembangan dan pertumbuhan perusahaan tersebut PT. TPL

membutuhkan lahan yang cukup luas yang dimana masyarakat setempat mengatakan bahwa PT.TPL telah merampas sebagian hak tanah mereka, PT. TPL membuka lahannya, mereka juga merusak hutan dan ladang masyarakat setempat . Saat hutan alam di tebang habis dan di ubah menjadi Hutan Tanaman Industri (HTI) dengan masyarakat setempat, banyak diantara masyarakat setempat yang merebut kembali hak tanah mereka dan dengan hal tersebut maka sering terjadi konflik antara PT.TPL dengan masyarakat, seperti hal nya beberapa kejadian yang pernah terjadi dengan karyawan PT. TPL dengan ancaman-ancaman yang serboing terjadi yang dimana dengan adanya hal tersebut menyebabkan adanya tekanan psikologis terhadap karyawan tersebut. Adanya konflik antara PT. TPL dengan masyarakat yang merembes kepada karyawan PT. TPL sehingga mereka terbebani dan tidak dapat bekerja secara maksimal lagi. Karyawan tersebut tidak dapat mencapai target dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja.

Dapat diketahui bahwa dengan adanya hal di atas karyawan PT. Toba Pulp Lestari (TPL) Sektor Tele tidak dapat bekerja secara maksimal lagi dikarenakan adanya beban Psikologis terhadap karyawan tersebut, mereka sering dapat tekanan dari atasan karena mereka bekerja sering sekali tidak mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

**Tabel 1.1 Hasil Data Prestasi kerja Karyawan Tahun 2018
Pada PT. Toba Pulp Lestari (TPL)**

No	Kondisi	Dimensi saat ini	Target Pencapaian
1	Orientasi	77.26	100 %
2	Integritas	73,11	100 %
3	Komitmen	73,06	100 %
4	Disiplin	73,24	100 %
5	Kerjasama	74,46	100 %
6	Kepemimpinan	73,61	100 %

Sumber: PT. Toba Pulp Lestari (TPL)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada tahun 2018 belum bisa memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal itu dikarenakan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan belum mendorong seorang karyawan dalam berkinerja secara baik. Oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi secara proporsional oleh perusahaan agar kinerja karyawan yang ada bisa meningkat.

Beberapa hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan dengan para karyawan yaitu dengan memperhatikan tingkat Prestasi kerja para karyawan, memperhatikan bentuk-bentuk peningkatan motivasi kerja karyawan secara optimal, dan bagaimana pihak manajemen PT. Toba Pulp Lestari (TPL) Sektor Tele memperbaiki usaha-usaha penanggulangan stres kerja yang sedang terjadi yang dimana PT. TPL Sektor Tele dengan belum adanya kesejahteraan yang cukup yang diberikan oleh perusahaan karyawan belum merasakan pengembangan karier dan promosi jabatan ataupun reward yang sesuai kepada setiap karyawan agar karyawan bisa lebih termotivasi untuk berkinerja lebih baik. Dan kurangnya pelatihan yang diselenggarakan untuk karyawan menyebabkan karyawan masih belum bisa mengembangkan skill atau kemampuan yang lebih

optimal dikarenakan kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu tingkat insentif dan kenaikan gaji karyawan yang belum sesuai menyebabkan karyawan masih kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Selain itu dari segi kontrak kerja karyawan yang masih belum ideal menyebabkan karyawan masih kurang termotivasi. Hal itu dikarenakan sistem kontrak yang diberlakukan belum terlalu memihak kepada pihak karyawan dan cenderung sulit untuk diangkat menjadi karyawan tetap.

Ketidakmampuan karyawan dalam mengelola stres dan membiarkannya berlarut-larut berakibat pada kondisi mental dan emosional karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, masalah stres kerja karyawan perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, selain itu motivasi pihak perusahaan memberikan dampak positif bagi karyawan dalam menggerakkan aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan

Dengan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan PT.Toba Pulp Lestari (TPL) sektor Tele Tahun 2018**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah yang dapat disimpulkan:

1. Karyawan yang mengalami stres pada pekerjaannya, maka dampaknya akan berpengaruh terhadap penurunan prestasi kerja yang dihasilkan
2. Karyawan mendapatkan tekanan dari atasan dikarenakan karyawan sering bekerja tidak maksimal atau bekerja tidak mencapai target.

3. Motivasi kerja karyawan di PT. Toba Pulp Lestari (TPL) Sektor Tele Tahun 2018 masih rendah
4. Kurangnya Pelatihan bagi karyawan untuk pengembangan Skill
5. Kinerja karyawan belum memenuhi kriteria yang sudah ditentukan perusahaan dilihat dari Hasil data kinerja karyawan Tahun 2018.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memfokuskan pembahasan serta adanya keterbatasan waktu dan pengetahuan penulis, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada : Pengaruh Stres Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Toba Pulp Lestari (TPL) Sektor Tele Tahun 2018.

1.4 Rumusan Masalah

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Stres Kerja terhadap prestasi kerja Karyawan Pada PT. Toba Pulp Lestari (TPL) Sektor Tele Tahun 2018?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Toba Pulp Lestari (TPL) Sektor Tele Tahun 2018?
3. Bagaimana besarnya pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Toba Pulp Lestari (TPL) Sektor Tele Tahun 2018?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap prestasi kerja Karyawan Pada PT. Toba Pulp Lestari (TPL) Sektor Tele Tahun 2018.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Toba Pulp Lestari (TPL) Sektor Tele Tahun 2018.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Toba Pulp Lestari (TPL) Sektor Tele Tahun 2018.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan adanya latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, penulis juga ingin menuliskan mamfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi instansi, peneliti ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam peningkatan prestasi kerja karyawan.
2. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan mamfaat untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh stres kerja, dan motivasi kerja pegawai.
3. Bagi universitas diharapkan dapat menjadi literature/acuan dalam penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Masalah Stres dalam organisasi menjadi gejala yang penting sejak mulai timbulnya tuntutan efisien dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Stres sebagai ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia, yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres kerja adalah Suatu perasaan yang menekan atau tertekan dan mempengaruhi emosi, fisik dan psikis yang tidak seimbang yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja dikonseptualisasi dari titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

Distres, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (absenteeism) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

Definisi stres sebagai respon yaitu memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor (penyebab stres), pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stress sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Menurut Smith (2015:143) bahwa stres dapat ditinjau dari beberapa sudut, yaitu :

1. Stres kerja merupakan hasil dari keadaan tempat kerja.
2. Stres kerja merupakan hasil dari kedua faktor organisasi yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi.
3. Stres kerja merupakan kemampuan melakukan tugas
4. Stres kerja akibat dari waktu kerja yang berlebihan
5. Stres kerja tantangan yang muncul dari tugas

Namun, Beehr dan Newman (2015: 145) “mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dan pikirannya”, dan dengan demikian stres dapat timbul dari dalam individu sendiri, tetapi sebagian dinyatakan berbeda seperti Menurut Nykodym dan George (2015:145) “stres kerja di definisikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik, dan kimiawi dalam tubuh seseorang”. Hal senada disampaikan oleh Keenan dan Newton (2015:146) “bahwa stres kerja perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran, dan beban kerja yang

berlebihan”. Dan menurut Kavanagh, dkk. (2015: 146) bahwa Stres kerja adalah suatu ketidakseimbangan persepsi individu tersebut terhadap kemampuannya untuk melakukan tindakan.

Dari pendapat ahli di atas penulis menyimpulkan Stres kerja sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subyektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu.

2.1.1.1 Sumber Stres Kerja

Sumber Stres adalah suatu kondisi, situasi, atau peristiwa yang dapat menyebabkan stres. Dalam hal ini Newstrom dan Davis (2014 : 459) mengatakan , *“Conditions that tend to cause stress are called stressors”*. Stres Kerja sangat berat jika tidak dikelola dengan baik, karena dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit ringan, tidak harmonis dalam berteman, merosotnya efisiensi dan produktifitas, konsumsi alcohol berlebihan dan sebagainya. “Menurut Tosi (2013:148) ada dua faktor sumber stres:

1. Faktor-faktor pekerjaan

sumber stres adalah tempat kerja, isi pekerjaan, syarat-syarat pekerjaan, dan hubungan interpersonal dalam bekerja.

ada lima faktor yang dapat menjadi sumber stres dalam organisasi yaitu :

1. Faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seorang individu
2. Stres peran
3. Peluang partisipasi
4. Tanggung jawab
5. Faktor-faktor organisa

2. Faktor diluar pekerjaan

Ada beberapa faktor di luar pekerjaan yang dapat menjadi sumber stres, terutama yang berhubungan dengan faktor-faktor lingkungan di luar pekerjaan Tosi, (2013:148) seperti :

1. Perubahan struktur kehidupan
2. Dukungan social
3. Locus of control
4. Tipe A & B
5. Harga diri

Sumber stres merupakan hasil interaksi dan transaksi antara seorang individu dan lingkungannya. Dan lain halnya seperti yang di sampaikan lain Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan ataupun produktivitas kerja karyawan antara lain :

- a. Motivasi
- b. Kepuasan kerja
- c. Tingkat stress
- d. Kondisi fisik pekerjaan
- e. Sistem kompensasi
- f. Aspek-aspek ekonomis
- g. Aspek-aspek teknis

Faktor-faktor ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu.”Dapat diketahui bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel, yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu, perilaku individu dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan denganya. Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang

diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Indikator–Indikator Stres Kerja

Indikator stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres. Menurut Aamodt (Margiati, 2010 : 71) Adapun indikator-indikator stres kerja yaitu:

a. Ketegangan dan kesalahan

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada sesuai yang diharapkan oleh atasan.

b. Beban Kerja

Jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

c. Tuntutan dan tekanan dari atasan

Pengembangan karir merupakan aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya.

d. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi.

e. Struktur dan iklim organisasi

Apabila bentuk dan struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres.

2.1.2 Motivasi Kerja

Aspek pertama dari kerja yang perlu dibahas ialah motivasi. Motivasi, (dari kata Latin, *motivus*) itu artinya: sebab, alasan dasar, fikiran dasar, dorongan bagi seseorang untuk berbuat; atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia. Motivasi kerja adalah dorongan atau hasrat dalam diri seseorang untuk memperoleh sesuatu atau mencapai tujuan yang ingin dicapai sehingga seseorang tersebut berbuat sesuatu secara tekun. Motivasi kerja itu tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis saja (bentuk uang). Hal ini dikarenakan ada sebagian orang yang dengan sukanya bekerja terus, sekalipun ia tidak memerlukan lagi benda-benda materiil sedikitpun juga.

Sebuah definisi yang lebih deskriptif namun kurang substantif mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi menciptakan ketegangan, sehingga merangsang dorongan

dalam individu. Dorongan-dorongan ini menghasilkan suatu pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai akan memuaskan kebutuhan dan menyebabkan penurunan ketegangan.

Karyawan-karyawan yang termotivasi berada dalam suatu kondisi tertekan untuk mengurangi ketegangan ini, mereka melakukan aktivitas. Semakin besar tekanan, semakin banyak aktivitas yang dibutuhkan untuk mengurangi ketegangan tersebut. Oleh karena itu, ketika melihat para karyawan bekerja keras melaksanakan aktivitasnya, dapat disimpulkan bahwa mereka didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan (Robbins, 2002:55). Menurut Johansson (1995) proses motivasi itu sendiri terdiri dari : (a) Identifikasi atau apresiasi kebutuhan yang tidak memuaskan; (b) Menetapkan tujuan yang dapat memenuhi kepuasan; dan (c) menyelesaikan suatu tindakan yang dapat memberikan 23 kepuasan. Menurut Stanton (2016:93) mendefinisikan bahwa motivasi ialah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Dan menurut Menurut Sperling (2016:183) “Motivasi Kerja adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, di mulai dari dorongan dalam diri dan di akhiri dengan penyesuaian diri”, dan hal senada di sampaikan oleh. Standford (2016 : 173) bahwa “Motivasi Kerja adalah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke suatu arah tertentu”.

Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja sama dengan rela dan tanpa paksa Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan

keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan..

Dari pendapat ahli di atas penulis menyimpulkan Motivasi kerja merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Bila seseorang termotivasi ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk mencapainya .untuk mendorong dan menggerakkan bawahan bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu adanya komunikasi yang baik dan peran serta dari semua pihak.

2.1.2.1 Unsur-Unsur Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan lebih didasarkan atas finansial dan kesempatan berkarir, apabila karyawan memotivasi dirinya untuk bekerja lebih baik dia akan mendapatkan finansial dan peningkatan jabatan sesuai dengan prestasi kerja yang dilakukannya. Motivasi karyawan juga akan bergerak apabila diberikan penghargaan atas kinerja dan target yang telah dicapai dan dikerjakannya, apabila karyawan termotivasi seperti ini akan berimbas pula ke peningkatan laba perusahaan , karena karyawan akan berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Sagir dalam Siswanto Sastrohadiwiryo (2013 : 269-270) unsur-unsur motivasi kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kinerja
2. Penghargaan
3. Tantangan
4. Tanggung jawab
5. Pengembangan
6. Ketertiban
7. Kesempatan

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Seorang pemimpin yang merupakan motivator harus mengetahui tentang motivasi agar keberhasilan organisasi dalam mewujudkan usaha kerja manusia dapat tercapai. Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

a) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. Karyawan dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya, karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan kepada dirinya. Adapun faktor intrinsik terdiri dari upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status prosedur perusahaan dll.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan faktor eksternal. Faktor ekstrinsik adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan, kebijakan perusahaan, in teraksi antara karyawan, dan lain sebagainya. Dengan demikian hal yang berbeda yang disampaikan oleh Sinungan (2015 : 140) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut :

1. Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan pada tujuan dan sasaran
2. Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan
3. Sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri
4. Adanya peningkatan
5. Adanya tanggung jawab
6. Adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah
7. Supervisi
8. Hubungan antar perseorangan

9. Kondisi kerja
10. Gaji
11. Status
12. Keamanan kerja

2.1.2.3 Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:100) terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja sebagai berikut :

1. Prinsip Partisipasi
Dalam Upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai
2. Prinsip Komunikasi
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas , dengan informasi yang lebih jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip memberi perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang di inginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan pemimpin.

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan, bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri.

Adapun yang menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai yaitu:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Kesempatan Berkembang

Mencakup diantaranya pendidikan dan pelatihan; *Career Path*; Partisipasi dalam Tim; Perencanaan Suksesi; dan kunjungan lapangan ke tempat kerja yang sukses. Karyawan yang sukses biasanya mendapat kesempatan belajar lebih. Dan ini menjadi motivasi kerja setiap karyawan agar mereka tampil Produktif dengan dukungan perusahaan.

c. Pelatihan

Memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan rasa loyalitas yang kuat terhadap perusahaan; memiliki team work yang solid dan saling mendukung; mampu mengatasi masalah yang dihadapi selama bekerja; dapat mengambil keputusan yang tepat melalui pemecahan masalah yang terkoordinasi dengan solid; meningkatkan integritas pribadi dan integritas tim di tempat kerja; serta meningkatkan motivasi karyawan untuk bisa lebih produktif dan berkinerja tinggi.

Adapun indikator-indikator stres kerja Seperti halnya yang di sampaikan diatas dan Lain halnya yang di sampaikan oleh Uno (2010 : 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut :

1. Motivasi internal

- Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
- Memiliki rasa senang dalam bekerja
- Selalu berusaha mengguguli orang lain
- Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan

2. Motivasi Eksternal

- Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- Bekerja dengan ingin memperoleh insentif

- Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

2.1.3 Prestasi kerja

Prestasi kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Dimana istilah prestasi berasal dari bahasa belanda yang disebut dengan Pretatic, yang berarti apa yang telah diciptakan.

Menurut Hasibuan (2013) “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasyang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu”.

Lain halnya pendapat Mangkunegara (2011) “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil secara kualitas dan mkuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja”.

Berdasarkan teori di atas dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

2.1.3.1 Fungsi Penilaian Prestasi Kerja

Terdapat beberapa fungsi penilaian prestasi kerja. Menurut Handoko (2012:135) fungsi penilaian prestasi kerja adalah:

1) Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membentuk para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3) Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masalalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

7) Ketidakakuratan informasional

Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9) Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2015 : 112) ada tiga faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

1. faktor kemampuan : sbecara psikologis, kemauan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari
2. faktor motivasi : motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.
3. Faktor situasi : situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik.

2.1.3.3 Cara Mengukur Prestasi Kerja

Metode penilaian prestasi kerja organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dan memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada parakaryawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Menurut (Handoko, 2012:142) ada beberapa metode penilaian prestasi kerja yang dapat

digunakan, yaitu:

1) *Rating scale*

Rating scale yaitu bentuk penilaian prestasi kerja yang tertua dan paling banyak digunakan. Pada metode ini evaluasi subyektif dilakukan oleh panitia terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.

2) *Checklist*

Check list yaitu metode yang dimaksud untuk mengurangi beban penilai, penilai tunggal memilih kalimat-kalimat atas kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik karyawan.

3) Metode peristiwa krisis

Metode peristiwa krisis yaitu metode penilaian yang berdasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

4) Metode peninjauan lapangan

Metode peristiwa krisis yaitu dengan cara campur tangan wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu dalam penilaian.

5) Tes dan observasi prestasi kerja

Tes dan observasi prestasi kerja yaitu bila jumlah pekerjaan terbatas, penilai prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan.

Dilihat dalam penjelasan di atas berbeda dengan hal nya yang di sampaikan oleh Flippo (2012:123) prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui:

1. Mutu kerja : berkaitan dengan ketepatan waktu , keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kualitas kerja : berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya
3. Ketangguhan : berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur, dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja
4. Sikap : merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.2 Penelitian Relevan

Tabel 2.1

No	Nama/Tahun	Hipotesis	Hasil
1	Argo B. Wuisan (2010)	Pengaruh Stress terhadap kepuasan kerja karyawan PT (Persero) Angkasa Pura I Bandara Sam Ratulangi Manado.	maka penelitian ini mendapatkan hasil dalam analisis korelasi menunjukkan hubungan yang negative, dimana stres yang ada sekarang ini membuat kepuasan kerja karyawan menurun. Hasil ini didukung oleh hasil analisis regresi yang juga menunjukkan nilai prediksi yang negatif.
2	Anwar Prabu (2005)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai BKKBN Kabupaten Muara Enim	dimana secara bersama-sama seluruh variabel bebas faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai
3	Novitasari (2003)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT HM Sampoerna Tbk Surabaya	Penelitian dengan sampel sejumlah 36 orang ini menghasilkan kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $F_{hitung} = 27,57 > F_{table} (2,432)$. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

			karyawan yang ditunjukkan dari nilai Fhitung $1,142 < F$ table (2,432).
4	Girsang (2010)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap PrestasiKerja Karyawan Pada PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan.	Penelitian dengan menggunakan 40 responden dan analisa regresi liniersederhana ini menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi prestasi kerjakaryawan pada PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan yangditunjukkan dari nilai t hitung = -4,218 dengan <i>p value</i> $0,001 < \alpha = 0,05$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,408 menunjukkan bahwa stres kerja40mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 40,80 % dan sisanyasebesar 59,10 % dari prestasi kerja disebabkan oleh variabel lain di luar stres kerja.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terlebih dahulu yang telah dipaparkan penelitian ini menggunakan variable bebas yaitu Stres kerja, Motivasi kerjaserta variable terikat Prestasi kerja berdasarkan hubungan variable diatas dapat dimasukkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :

1. Pengaruh Stres kerja terhadap prestasi kerja

Menurut Keenan dan Newton (2015:146) bahwa stres kerja perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran, dan beban kerja yang berlebihan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat berpengaruh negatif terhadap tujuan organisasi ataupun perusahaan.

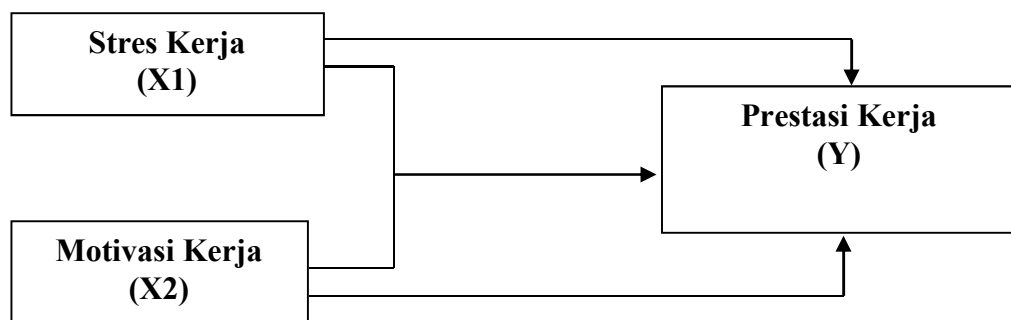
2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap prestasi kerja

Rivai (2010) mengemukakan motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut bisa berupa prestasi kerja yang dapat memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

3. Pengaruh Stres kerja dan Motivasi kerja terhadap prestasi kerja

karyawan Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan instansi harus memperhatikan keselamatan dan kesejahteraan karyawan baik itu berkaitan dengan pemberian gaji, pekerjaan ataupun pemberian peran pada karyawan dalam instansi yang sesuai sehingga tidak menimbulkan tekanan atau kekhawatiran dan ketegangan, pada karyawan karena hal itu dapat mengakibatkan stres pada karyawan. Disamping pada tenaga kerja karyawan hal lain yang harus diperhatikan

adalah kondisi lingkungan kerja, terutama dalam hal ini adalah lingkungan fisik. Lingkungan fisik secara langsung dapat mempengaruhi kondisi para karyawan dalam bekerja. Lingkungan yang baik akan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan dan membuat karyawan betah dalam bekerja serta meningkatkan semangat bekerja sehingga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.



Gambar 2.1. Paradigma Penelitian

(Sumber: Dikelola oleh peneliti)

Keterangan :

Stres Kerja (X_1) = Variabel Bebas (Independen)

Motivasi Kerja (X_2) = Variabel Bebas (Independen)

Prestasi Kerja (Y) = Variabel Terikat (Dependen)

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban-jawaban yang diberikan Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berfikir.

maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan Stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Toba Pulp Lestari (TPL) Sektor Tele Tahun 2018.
2. Adanya pengaruh positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Toba Pulp Lestari (TPL) Sektor Tele Tahun 2018.
3. Adanya pengaruh positif dan signifikan Stres kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Toba Pulp Lestari (TPL) Sektor Tele Tahun 2018.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Toba Pulp Lestari (TPL) sektor Tele desa Huta Galung Kec. Harian Boho, Kab. Samosir.

3.1.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Juni Tahun 2019.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Sugiyono (2017:117) menyatakan bahwa, “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dalam karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Sesuai dengan judul penelitian ini maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. TPL Sektor Tele.

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

NO	JABATAN	POPULASI KARYAWAN (ORANG)
1.	Foreman	70
2	Asisten	8
3	Askep	4
4	Admin	15
5	Manager	3
Jumlah		100

(Sumber : Admin PT. TPL sektor Tele)

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti. Jika kita hanya ingin meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian itu disebut penelitian sampel.

Dalam penentuan sampel penelitian Arikunto (2010:112), mengatakan “Untuk sekedar ancer-ancer maka subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika subjeknya besar, dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung dari kemampuan penelitiannya. Dilihat dari segi waktu, tenaga, dan dana serta sempit luasnya wilayah”. Sampel yang diambil adalah Karyawan PT. TPL Sektor Tele. Peneliti memutuskan mengambil 50% dari total populasi dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 3.2 Sampel Penelitian

NO	JABATAN	POPULASI KARYAWAN (ORANG)
1	Foreman	40
2	Asisten	3
3	Askep	2
4	Manager	1
5	Admin	4
Jumlah		50

(Sumber : Dikelolah oleh peneliti)

3.3 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

3.3.1 Variabel Penelitian

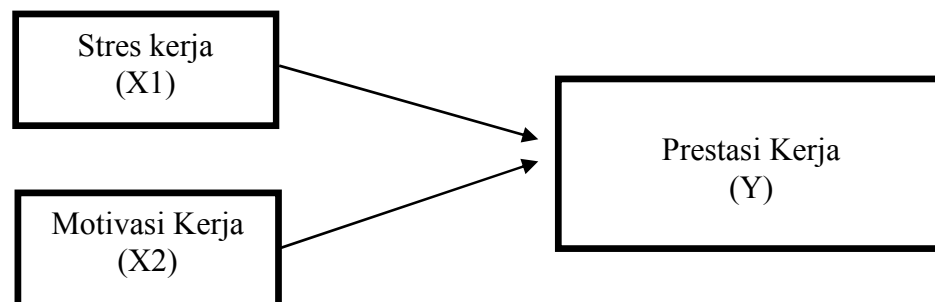
Sugiono (2010:20) menyatakan bahwa “Variabel penelitian adalah atribut dari seseorang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek yang lain”.

Stres Kerja (X1) : Variabel Terikat

Motivasi Kerja (X2) : Variabel Terikat

Prestasi Kerja (Y) : Variabel Bebas

Adapun paradigma penelitian yang dikemukakan adalah :



Gambar 3.1 Paradigma Penelitian

(Sumber : Dikelolah oleh peneliti)

3.3.2 Defenisi Operasional

Dalam hal ini, yang menjadi instrumen penelitian dapat kita lihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Defenisi Operasional Variabel

Variable	Defenisi	Indikator	SkalaLikert
Stres Kerja (X1)	Stres kerja sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subyektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu..	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peran Individu dalam organisasi 2. Beban Kerja 3. Ketersediaan Waktu 	Skala likert
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Bila seseorang termotivasi ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk mencapainya .untuk mendorong dan menggerakkan bawahan bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu adanya komunikasi yang baik dan peran serta dari semua pihak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesempatan berkembang 2. Pelatihan 3. Upah/gaji 	Skala Likert

--	--	--	--

(Sumber: Dikelola oleh penulis)

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Angket dan Kuesioner.

Merupakan suatu alat pengumpul informasi dengan cara menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Jenis angket atau kuesioner ini ada 4, yaitu : kuesioner berstruktur, kuesioner tak berstruktur, kuesioner kombinasi berstruktur , dan tidak berstruktur serta kuesioner semi terbuka.

Disini saya menyusun angket kuesioner jenis terstruktur terbuka. Karena kuesioner ini berisi daftar urutan pertanyaan yang sama untuk semua responden.

Tabel 3.4 Bobot Penilaian

No	Pilihan Jawaban	Bobot
1.	Tidak Pernah	4
2.	Jarang	3
3.	Sering	2
4.	Sangat Sering	1

(Sumber:Suharsimi Arikunto,2010:274)

3.4.2 Dokumentasi

Merupakan cara mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya (Suharsimi Arikunto, 2010:274). Dokumentasi yang didapat diperoleh dari data hasil pelaksanaan usaha atau pencapaian target Prestasi kerja Karyawan PT. Toba Pulp Lestari (TPL) Sektor Tele.

3.4.3 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:102), Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Penelitian ini menggunakan skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel (Eko Putro Widoyoko: 2012). Dalam skala likert, terdapat 4 skala atau pilihan alternative jawaban. 4 skala tersebut terdiri dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju (TS). berikut ini adalah tabel yang menggambarkan skor pada setiap skala likert.

Tabel 3.5 Alat Ukur Angket

Pernyataan positif (+)		Pernyataan Negatif (-)	
Alternatif jawaban	Skor	Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Sering (SS)	4	Sangat Sering (SS)	1
Sering (S)	3	Sering (S)	2
Jarang (J)	2	Jarang (J)	3
Tidak Pernah (TP)	1	Tidak Pernah (TP)	4

(Sumber: Eko Putro Widoyoko: 2012)

Instrumen penelitian berupa angket disusun dan dikembangkan sendiri berdasarkan uraian yang ada dalam kajian teori. Adapun langkah-langkah penyusunan instrumen adalah membuat kisi-kisi. Kisi-kisi instrument dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Instrumen Stres Kerja

Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel Stres Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6 Kisi-kisi Angket Variabel Stres Kerja

NO	Indikator	No Butir	Jumlah
1	Peran Individu dalam organisasi	1,2,3	3
2	Beban Kerja	4,5,6,7,8,9	6
3	Ketersediaan Waktu	10,11	2

(Sumber : Dikelola Peneliti)

2. Instrumen Motivasi Kerja

Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel Motivasi Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7 Kisi-kisi Angket Variabel Motivasi

No	Indikator	No Butir	Jumlah
1	Kesempatan berkembang	1,2	2
2	Pelatihan	3,4,5,6	4
3	Upah/gaji	7,8,9,10,11,12,13,14,15	9

(Sumber: Dikelola Peneliti)

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalitan kesahan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, maka setiap poin pertanyaan dalam angket dikatakan valid. Untuk melakukan koefisien validitas angket menggunakan *SPSS* Versi 25.

Dengan kriteria apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05 maka instrument dinyatakan valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan tidak valid.

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut telah baik. Uji ini untuk mengetahui kualitas data yang terkumpul. Untuk mencari reliabilitas suatu angket, dapat dicari dengan menggunakan *SPSS* Versi 25.

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

3.5.2.1 Uji Normalitas

Sudjana (2010:127) menyatakan bahwa “uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berasal dari distribusi normal atau

tidak”. Uji yang dilakukan oleh peneliti adalah teknik Uji Liliefors yakni sama-sama menguji normalitas data yang disajikan secara individu. Untuk pengujian Hipotesis nol tersebut ditempuh menggunakan SPSS Versi 25.

$$H_0 : \text{Data berdistribusi normal jika } L_{hitung} < L_{tabel}$$

$$H_a : \text{Data tidak berdistribusi normal } L_{hitung} > L_{tabel}$$

3.5.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya Multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *Multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai toleransi dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi, Karena $VIF=1/tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

3.5.2.3 Metode analisis Regresi

Metode analisis linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap

Prestasi Kerja (Y_1) di dalam menganalisis data ini penulis menggunakan *SPSS* Versi 25.

3.6 Uji Hipotesis

3.6.1 Uji t

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan uji t . Kajian ini dikerjakan menggunakan *SPSS* Versi 25

Dengan kriteria sebagai berikut:

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tarif signifikan 0,05 maka H_a diterima

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tarif signifikan 0,05 maka H_a ditolak

3.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel Prestasi Kerja (Y_1) mempunyai pengaruh yang sama terhadap Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji F dengan cara membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan $F_{variabel}$. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka hipotesis diterima artinya variabel bebas Prestasi Kerja (Y_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (X_1) dan motivasi Kerja (X_2). Sedangkan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak artinya variabel Prestasi Kerja (Y_1) tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Stres

Kerja (X_1) dan motivasi Kerja (X_2). Untuk melakukan uji ini menggunakan *SPSS* Versi 25.

3.6.3 Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan merupakan suatu nilai yang menjelaskan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya dalam suatu persamaan regresi. Nilai koefisien determinan antara 0 dan 1. Untuk menghitung koefisien determinasi yaitu dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi (Sugiyono, 2017: 192). Kajian ini menggunakan *SPSS* Versi 25.