

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PMKS PT. CIPTA AGRO SEJATI KECAMATAN SIMPANG KANAN KABUPATEN ROKAN HILIR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memproleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau Pekanbaru



OLEH

FERY RATNA NINGRUM
NPM. 175210824

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : FERY RATNA NINGRUM
NPM : 175210824
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PMKS PT. Cipta Agro Sejati kecamatan Simpang Kanan kabupaten Rokan Hilir

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :

Dekan

Ketua Program Studi

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :





UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : FERY RATNA NINGRUM
NPM : 175210824
Program Studi : Manajemen S1
Sponsor : **ABD. RAZAK JER, SE, M.Si**
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PMKS PT. Cipta Agro Sejati, Kecamatan Simpang Kanan, Kabupaten Rokan Hilir.

Dengan Rincian Sebagai Berikut :

No	Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Paraf Sponsor
1	22 Februari 2021	X	<ul style="list-style-type: none">- Perbaiki cara penulisan proposal- Uraikan variabel X dan Y- Data- Perbaiki manfaat penelitian	
2	27 Maret 2021	X	<ul style="list-style-type: none">- Permasalahan penelitian lebih rinci- Operasional variabel- Analisis data- Regresi sederhana- Ukuran atau tata letak	
3	23 Mei 2021	X	<ul style="list-style-type: none">- Acc seminar proposal	
4	22 Februari 2022	X	<ul style="list-style-type: none">- Acc outline- Acc kuesioner	
5	08 April 2022	X	<ul style="list-style-type: none">- Bab I - IV OK- Daftar pustaka- Jenis dan sumber data	
6	19 April 2022	X	<ul style="list-style-type: none">- Kata penghubung di ubah sesuai pembahasan- Acc ujian seminar hasil	

Pekanbaru, 18 Juli 2022

Wakil Dekan 1



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647


BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 617/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 17 Juni 2022, Maka pada Hari Sabtu 18 Juni 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

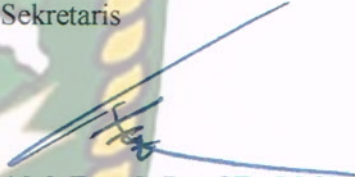
- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Fery Ratna Ningrum |
| 2. NPM | : 175210824 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PMKS PT. Cipta Agro Sejahtera Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir. |
| 5. Tanggal ujian | : 18 Juni 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 79,25 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris


Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Kamar Zaman, SE., MM
3. Deswarta, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 18 Juni 2022

Mengetahui
Dekan,


Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 617 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi /oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
 2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
 3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
 4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
 6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
 7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1 Irma Dona Cahyati d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Fery Ratna Ningrum
N P M : 175210824
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PMKS PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Djuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Lektor Kepala, D/a	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Assisten Ahli, C/b	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 18 Juni 2022



Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru


UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647


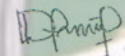
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Fery Ratna Ningrum
NPM : 175210824
Jurusan : Manajemen / SI
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PMKS PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir.
Hari/Tanggal : Sabtu 18 Juni 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		


Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		
2	Deswarta, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 79)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 18 Juni 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647




BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Fery Ratna Ningrum
NPM : 175210824
Judul Proposal : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Selama Pandemi Covid 19 Pada PMKS PT. Cipta Agro Sejati Kec. Simpang Kanan Kab. Rokan Hilir.
Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Kamis 29 Juli 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 29 Juli 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1620/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 27 November 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Abd Razak Jer, SE.,M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa Yang Dibimbing Adalah:
 N A M A : Fery Ratna Ningrum
 N P M : 175210824
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Selama Pandemi Covid19 Pada PMKS PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir
3. Tugas Pembimbing Adalah Berpedoman Kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 30 November 2020
 Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الجامعة الإسلامية البيوتية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : FERY RATNA NINGRUM
NPM : 175210824
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PMKS PT. CIPTA AGRO SEJATI KECAMATAN SIMPANG KANAN KABUPATEN ROKAN HILIR
PEMBIMBING : ABD RAZAK JER, SE., M.SI

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 30% (tiga puluh persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 22 April 2022

Ketua Program Studi Manajemen

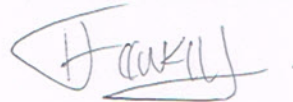
Abd Razak Jer, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 28 JULI 2022
Saya yang membuat pernyataan,



FERY RATNA NINGRUM
NPM. 175210824

ABSTRAK**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA PMKS PT. CIPTA AGRO SEJATI KECAMATAN
SIMPANG KANAN KABUPATEN ROKAN HILIR****Oleh****FERY RATNA NINGRUM****NPM : 175210824**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PMKS PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir”. Kemudian sampel dalam penelitian ini adalah pengolahan kelapa sawit dibagian proses A dan proses B yang berjumlah 42 orang dan dijadikan responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana menggunakan SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PMKS PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir, dengan t hitung $-0,245 > t$ tabel $0,304$. Sedangkan kontribusi yang diberikan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan sebesar $0,461$ atau $46,1\%$.

Kata kunci : Stres Kerja, Motivasi Kerja Karyawan

ABSTRACT**THE EFFECT OF WORK STRESS ON EMPLOYEE MOTIVATION AT
PMKS PT. CIPTA AGRO SEJATI KECAMATAN SIMPANG KANAN
KABUPATEN ROKAN HILIR****By****FERY RATNA NINGRUM****NPM : 175210824**

This research was conducted on PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokab Hilir, the purpose of this research is to find out the effect of work stress on employee motivation at PMKS PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir. Then the sample in this study is the processing of oil palm in process A and process B totaling forty two people and being used as respondents. Data collection techniques in this study used questionnaires and interviews. In this study using descriptive anaysis and simple linear regression analysis using SPSS version twenty five. The results showed that partially the work stress variable had a positive and significant effect on employee work motivation in PMKS PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir, with t count $-0,245 > t$ table $0,304$. While the contribution given by work stress to employee work motivation is $0,461$ or $46,1\%$.

Keyword : work stress, employee work motivation

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kepada ALLAH SWT, atas karunia dan limpahan rahmat-Nya dan Nabi Muhammad SAW sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya tulis dengan judul “**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PMKS PT. Cipta Agro Sehati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir**”. Yang disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan program studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau.

Peneliti menyadari bahwa selesainya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan pembimbing, penunjuk dan saran dari semua pihak. Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan karya tulis khususnya kepada :

1. Ibu Eva Sundari, SE.,MM.,CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau. Sekaligus selaku pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan sangat sabar dalam membimbing dan memotivasi peneliti selama penelitian ini dilakukan.
3. Segenap Dosen Universitas Islam Riau atas tambahan ilmu pengetahuan dan pembelajaran hidup peneliti dapatkan selama kegiatan perkuliahan, serta karyawan/i Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar dikampus.

4. Bapak Suhandoko Susanto selaku manajer dan bapak Datuk Saman selaku Ketua TU Perusahaan PMKS PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir. Telah bersedia memberi izin dan kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian ini.
5. Kepada Orang Tua saya ayahanda Subur dan ibunda Suyatmi, serta kakak saya Wahyuli S.Kom, Sulis Tia Wati Amd, abang saya Wahyu Irwansyah dan seluruh keluarga yang telah memberikan doa dan dukungan baik secara moril maupun materil.
6. Terima kasih kepada teman-teman angkatan 2017 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang selalu memberikan semangat dan motivasi.
7. Pihak-pihak yang tidak peneliti sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.
8. Kepada member Bangtan Soeonyeondan (BTS), Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung, Jeon Jungkook secara tidak langsung telah menjadi penyemangat dalam menyelesaikan penelitian ini.

Akhir kata, dengan kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penulisan skripsi

ini, semoga karya tulis ini dapat berguna bagi pembaca, peneliti selanjutnya dan almamater Universitas Islam Riau.

Pekanbaru, 16 Januari 2022

Penulis

FERY RATNA NINGRUM



DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.4 Sistematika Penelitian.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Stres Kerja.....	11
2.1.1 Pengertian Stres Kerja.....	11
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	12
2.1.3 Indikator Stres Kerja	13
2.1.4 Dampak Stres Kerja	16
2.1.5 Pengukuran Stres Kerja.....	16
2.1.6 Manfaat Pengukuran Stres Kerja	17

2.2	Motivasi Kerja.....	19
2.2.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	19
2.2.2	Penilaian Motivasi.....	21
2.2.3	Tujuan Penilaian Motivasi	23
2.2.4	Manfaat Penilaian Motivasi	31
2.2.5	Indikator Penilaian Motivasi	35
2.2.6	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	36
2.3	Hubungan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja	43
2.4	Penelitian Terdahulu.....	44
2.5	Kerangka Penelitian.....	46
2.6	Hipotesis	46
BAB III METODE PENELITIAN		47
3.1	Objek /Lokasi Penelitian.....	47
3.2	Operasional Variabel Penelitian.....	47
3.3	Populasi dan Sampel	48
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	48
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.6	Teknik Analisis Data.....	50
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		56
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan	56
4.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	56
4.3	Struktur Organisasi PMKS PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir.....	57

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
5.1 Identifikasi Responden.....	60
5.1.1 Umur	60
5.1.2 Jenis Kelamin.....	61
5.1.3 Pendidikan Terakhir.....	62
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	64
5.2.1 Uji Validitas	64
5.2.2 Uji Reliabilitas	67
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja	68
5.4 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Stres Kerja	76
5.5 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja.....	80
5.6 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Motivasi Kerja.....	87
5.7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	89
5.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	91
5.7.2 Analisis Determinasi (R^2).....	93
5.7.3 Uji t (Parsial).....	93
5.8 Pembahasan Hasil Penelitian	95
BAB VI PENUTUP	97
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN.....	104

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PMKS PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir.....	5
Tabel 1.2 Data Jam Kerja Pada PMKS PT. Cipta Agro Sejati	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	44
Tabel 3.1 Operasional Variabel	47
Tabel 5.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Umur	61
Tabel 5.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 5.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	63
Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas Data Stres Kerja.....	65
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Data Motivasi Kerja.....	66
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas Data	67
Tabel 5.7 Karyawan memperoleh kenyamanan dalam bekerja	68
Tabel 5.8 Karyawan diberikan peralatan dan perlengkapan	69
Tabel 5.9 Pabrik terdapat sistem kebersihan tempat kerja.....	70
Tabel 5.10 Rutinitas pekerjaan yang dilakukan karyawan	70
Tabel 5.11 Keseimbangan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan keterampilan.....	71
Tabel 5.12 Pimpinan memberi tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diberikan.....	72
Tabel 5.13 Keseimbangan antar jumlah karyawan dengan pekerjaan yang diberikan.....	72
Tabel 5.14 Tugas yang ditangani karyawan melebihi waktu kerja yang	

ditetapkan	73
Tabel 5.15 Karyawan tidak ada melakukan persaingan yang tidak sehat	74
Tabel 5.16 Dalam nmelakukan pekerjaan sikap pimpinan yang kurang bersahabat.....	75
Tabel 5.17 Karyawan diikut sertakan dalam pengambilan keputusan.....	75
Tabel 5.18 karyawan melakukan hubungan kerja sama yang baik.....	76
Tabel 5.19 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Stres Kerja.....	77
Tabel 5.20 karayawan termotivasi karena adanya keinginan untuk kelangsungan hidup.....	80
Tabel 5.21 keinginan untuk dapat memiliki suatu barang	81
Tabel 5.22 karyawan termotivasi karena adanya dukungan karyawan yang saling mendukung	81
Tabel 5.23 karyawan termotivasi karena adanya pernghargaan	82
Tabel 5.24 karyawan termotivasi karena pemimpin yang adil dan bijaksana.....	83
Tabel 5.25 Hubungan yang baik dan harmonis di lingkungan kerja.....	84
Tabel 5.26 Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karuyawan	84
Tabel 5.27Adanya jaminan dari perusahaan	85
Tabel 5.28 Status dan tanggung jawab merupakan dambaan semua karyawan..	86
Tabel 5.29 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Motivasi Kerja	87

Tabel 5.30 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana 91

Tabel 5.31 Hasil Uji t (Parsial) 93

Tabel 5.32 Hasil Koefisien Determinasi (R^2) 94



DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Penelitian	46
4.3 Struktur Organisasi PMKS PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Rokan	58



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan dan penghargaan, bukan sebagai alat untuk pencapaian tujuan perusahaan saja. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya menuntut apa yang harus diberikan karyawan terhadap perusahaan, namun juga memikirkan apakah kebutuhan karyawan telah terpenuhi sehingga dapat merangsang timbulnya komitmen dan motivasi kerja karyawan di dalam perusahaan. Untuk itu perusahaan juga harus memperhatikan pembinaan hubungan yang baik dengan para karyawannya karena sebaik apapun strategi yang dibuat oleh manajer, maka strategi tersebut tidak akan dilaksanakan dengan baik bila tidak disertai sikap yang positif dari karyawan.

Covid-19 kini telah dinyatakan sebagai pandemi. Hal ini berdampak pada semua sektor kehidupan, salah satunya dibidang pendidikan mulai dari tingkat dasar hingga Perguruan Tinggi. Mahasiswa harus menempuh kegiatan akademiknya secara daring, tentu hal ini membutuhkan informasi dalam proses belajarnya. Tidak sedikit dari mereka mengalami ketidaknyamanan, takut, cemas, bahkan mengarah ke stres kerja yang bisa mengakibatkan penurunan kerja. Tujuan

dalam penelitian ini yaitu ingin mengetahui bagaimana mengatasi pengaruh stres kerja akibat pandemi covid-19 terhadap motivasi kerja karyawan.

Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS) PT. Cipta Agro Sejati adalah salah satu pabrik dibidang pengolahan kelapa sawit menjadi minyak mentah. Pabrik ini telah berdiri ditahun 2013. Dan sekarang dibawah pimpinan bapak Suhandoko Susanto. Pabrik ini berlokasi di jln. Sejahtera. Ds. Ampean Rotan Kep. Kota Paret. Kec. Simp. Kanan Rokan Hilir. Riau.

Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS) memiliki jumlah karyawan sebanyak 109 orang, perusahaan ini sangat menginginkan agar setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan, selain itu karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya juga diharapkan memiliki kinerja yang baik bagi perusahaannya.

Dalam melaksanakan kegiatan kerjanya , Pabrik Minyak Kelapa Sawit memperkerjakann 109 orang karyawan, adapun komposisi/bagian dari masing-masing karyawan ini dapat dari table berikut ini:

Tabel 1.1

**Komposisi Karyawan/Bagian Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS) PT.
Cipta Agro Sejati, Kec. Simpang Kanan, Kab. Rokan Hilir**

NO	DEPARTEMEN	JUMLAH (orang)
1	Staff	7
2	Administrasi	17
3	Weight Bridge	3
4	Laboratorium	6
5	Maintenance	12
6	Proses A	21

7	Proses B	21
8	Security	10
9	Sortase	9
10	Engine Room	3
Jumlah		109

Sumber : diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan sebanyak 109 orang sudah ditentukan berdasarkan jabatan dan bagian pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Didalam kinerja tentunya memiliki beberapa kriteria agar meningkatkannya produktivitas sehingga yang diharapkan perusahaan tersebut bisa berjalan sesuai yang diinginkan.

Adapun jam kerja karyawan masa pandemi covid di PMKS Cipta Agro Sejati, yaitu :

Tabel 1.2

Jam Kerja Karyawan Pada PMKS PT. Cipta Agro Sejati, Kec. Simpang Kanan, Kab. Rokan Hilir 2021

NO	BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN	JAM KERJA/SHIFT
1	Proses Shift A	21	07.00-16.00
2	Proses Shift B	21	15.00-00.00
Jumlah		42	

Sumber : diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa jam kerja/shift pada PMKS PT. Cipta Agro Sejati menerapkan sistem 10 jam kerja disetiap shift. Dan jika terjadinya pelonjakan pemasukan tandan buah segar maka akan bertambahnya jam kerja (lembur).

Berdasarkan pengamatan peneliti secara langsung ditemukan bahwa fenomena yang dapat diambil dari PMKS PT. Cipta Agro Sejati yaitu: karyawan proses shift A dan proses shift B jika terjadi kerusakan mesin maka akan terhentinya produksi, akan terjadi penumpukan buah, dan sehingga akan diperproduksi lagi jika sudah selesai perbaikan mesinnya. Dan akan menambah beban atau kerjanya. Jika terjadi pelonjakan buah maka mereka ditekankan untuk mengejar target kerja, sehingga bertambah pula stres kerjanya, dan akan diberlakukannya lembur kerja. Apabila produksi buah menurun karyawan tidak melakukan proses produksi dan berdampak pada perusahaan. Jika tidak mencapai sesuai target maka bisa merugikan perusahaan

Selama periode tertentu suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kerjanya baik maka besar kemungkinan dapat kenaikan jabatan, sehingga terdapat hubungan erat antara stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Karena disaat para karyawan merasakan beban atau stres kerja yang dialami terlalu berlebihan maka adanya motivasi yang mana akan membuat para karyawan merasa berkurangnya stres pada dirinya, karena adanya motivasi dari pimpinan.

Selain itu, ditengah kondisi perekonomian global yang mulai membaik, persaingan disetiap PT sejenisnya juga mulai meningkat. Sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan kinerjanya. Usaha yang dilakukan perusahaan antara lain adalah meningkatkan pembelian tandan buah segar, meningkatkan kapasitas olah pabrik dan usaha-usaha produktif lainnya. Dalam perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki dan

kualitas kerja yang baik. Dari stres kerja yang dialami pada karyawan tersebut maka akan berdampak pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik mengambil judul “**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PMKS PT. Cipta Agro Sejati, Kecamatan Simpang Kanan, Kabupaten Rokan Hilir.**”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan menjadi permasalahan sebagai berikut: Apakah Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PMKS PT. Cipta Agro Sejati, Kecamatan Simpang Kanan, Kabupaten Rokan Hilir?

1.3. Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja dan motivasi kerja karyawan pada PMKS PT. Cipta Agro Sejati, Kecamatan Simpang Kanan, Kabupaten Rokan Hilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PMKS PT. Cipta Agro Sejati, Kecamatan Simpang Kanan, Kabupaten Rokan Hilir.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, penelitian ini sebagai informasi yang sangat berharga, karena dapat meningkatkan wawasan, pengalaman dan ilmu pengetahuan penulis sehubungan dengan pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan selama corona ini didalam perusahaan.
2. Bagi perusahaan, dapat digunakan sebagai masukan guna menginspirasi para karyawan agar tidak mengalami stres kerja, sehingga tujuan perusahaan dalam pencapaian produktivitas dan mengembangkan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan masalah stres kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengambil perusahaan yang sama.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan penelitian ini, maka penulis membaginya dalam 6 (enam) bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan ini , yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulis.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini penulis akan menyajikan beberapa teori, hipotesis, dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi lokasi penelitian, jenis sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PEMERINTAH

Dalam bab ini menjelaskan secara singkat tentang sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan, aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas tentang identitas responden, deskripsi data, analisis data dan interpretasi data.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini merupakan bab terakhir, dimana penulis mengemukakan suatu kesimpulan dari uraian yang telah dikemukakan sebelumnya kemudian penulis mencoba memberikan saran-saran yang dihadapi oleh perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Perasaan yang cemas dan stres tentu sangatlah wajar dirasakan oleh sebagian besar orang ketika berada ditengah pandemi covid19 saat ini. Mengingat bahwa persebaran virus covid19 khususnya di Indonesia mengalami peningkatan yang sangat drastis, tentu hal ini akan memunculkan permasalahan tersendiri yang dirasakan oleh sebagian karyawan yang berada di lingkungan perusahaan mengalami perubahan yang signifikan, yaitu adanya anjuran pembatasan dalam rangka penyebaran covid19.

Menurut Handoko (2008) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang dalam bekerja. Jika karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya.

Wijono (2010) menjelaskan bahwa stres kerja sebagai suatu respon penyesuaian terhadap situasi eksternal yang menyebabkan penyimpangan-penyimpangan fisik, psikologis dan tingkah laku bagi partisipan organisasi.

Menurut Hasibuan (2002) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Secara umum keadaan yang dapat menimbulkan stres disebut sebagai stressor.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:255) dalam Levelina (2015), stres kerja merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan secara singkat, yang dapat diartikan bahwa stres kerja timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan tersebut sehingga dapat menimbulkan stres kerja.

Menurut Beehr dan Franz (Tarupolo, 2012:17) dalam Muslim (2020) stres kerja adalah sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja, atau situasi kerja tertentu.

Menurut Anoraga (2001:108) dalam Muslim (2020) stres adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Menurut Anoraga (2006,p.112), dalam Riani dan Handayani (2020) stres kerja adalah suatu kondisi dimana satu atau beberapa faktor ditempat kerja saling berinteraksi dengan pekerja sedemikian rupa sehingga mengganggu fisiologis dan psikologis.

Dalam ilmu perilaku manusia, Hans Selye yang dikutip oleh Hidayat (2013,p.154) dalam Riani dan Handayani (2020) menuturkan bahwa stres merupakan suatu respon umum non spesifik terhadap tuntutan fisik ataupun emosional, baik dari dalam lingkungan maupun luar lingkungan. Berdasarkan definisi tersebut dapat dimaknai sebagai berikut:

1. Bentuk ketegangan yang dapat mempengaruhi alat-alat tubuh.

2. Suatu kondisi dimana pengalaman atau guncangan yang dihadapi sekarang mengganggu stabilitas kehidupan sehari-hari.
3. Perasaan terancam yang disertai dengan usaha-usaha yang bertujuan mengurangi ancaman tersebut.
4. Stres bisa dimaknai sebagai sesuatu reaksi fisik dan psikis terhadap setiap tuntutan kehidupan.

Stres dapat dimaknai sebagai tekanan, tegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri sendiri (Handoko, 2001, p.63) dalam Riani dan Handayani (2020).

Menurut Anoraga, stres kerja dapat dimaknai sebagai stres yang dialami seseorang ditempat kerja, atau dengan kata lain stres kerja adalah suatu kondisi dimana satu atau beberapa faktor ditempat kerja saling berinteraksi dengan pekerja sedemikian rupa sehingga mengganggu fisiologis dan psikologis (Anoraga, 2006, p.112) dalam Riani dan Handayani (2020).

Stres merupakan bagian yang tidak terhindarkan dari keberadaan kita. Segala hal dalam lingkungan kita bisa menjadi sumber stres yang potensial, namun stres yang muncul dari dalam diri ialah hasil dari bagaimana memandang situasi dan peristiwa (Looker & Gregson, 2005, p.151) dalam Riani dan Handayani (2020).

Stres adalah persepsi diri sendiri dalam memandang situasi dan kondisi, biasanya dengan rasa takut dan marah. Hal ini tersebut dapat tergambarkan dalam bentuk sikap seseorang yang menjadi tidak sabar, merasa frustrasi, iri. Menjadi tidak ramah, mengalami depresi dan kebingungan, kecemasan, perasaan bersalah,

perasaan khawatir dan sikap yang apatis (Suryanto & Sasi, 2017, pp.209-221) dalam Riani dan Handayani (2020).

Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik perasaan gemuruh dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang sebagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak komperatif.

Dilain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar organisasi. Penyebab stres 'off the job' misalnya:

- a. Kekhawatiran finansial
- b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- c. Masalah-masalah fisik
- d. Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraaian)
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal
- f. Masalah-maslah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara

Menurut sebagian pengertian tentang stres diatas maka bisa disimpulkanbahwa stres ialah protesnya tubuh seseorang dalam menghadapi ketidak mampuan dalam memecahkan masalah yang dihadapi baik pada mental,

emosional, atau bahkan spiritual seseorang. Reaksi stres saat ini yang terjadi pada karyawan sebenarnya tergantung pada bagaimana karyawan menafsirkan atau menilai permasalahan dalam pekerjaan yang dihadapinya. Hal inilah berkaitan dengan cara kerja karyawan dalam mempersiapkan masalah yang dihadapi, baik tidak kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan maupun kondisi yang dialami. Hal ini juga dapat dilakukan karyawan dalam menilai kemampuannya dalam menghadapi permasalahan pada pekerjaan ditengah pandemic covid19.

2.1.2 Sumber Stres Kerja

Tidak jarang jika situasi dan kondisi pada lingkungan kerja menjadi suatu faktor yang rata-rata dapat menimbulkan stres. Adapun yang menimbulkan stres pada diri sendiri seseorang adalah bersumber pada stres kerja atau penyebab stres kerja seseorang itu sendiri. Menurut Suryanto & Sasi (2017, p.213) dalam Riani dan Handayani (2020) setiap orang mempunyai respon yang berbeda-beda terhadap sumber stres kerja sehingga ada sebagian orang yang mengalami stres, sementara yang lain tidak mengalami gangguan stres.

Adapun sumber stres pada seseorang dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu umum dan khusus, mengenai penjelasannya sebagai berikut (Ulpa, 2018, p.15) dalam Riani dan Handayani (2020):

1) Sumber stres kerja secara umum

Sumber ini berkaitan dengan penyebab dari permasalahan pada pengambilan keputusan yang lama, setta kurangnya dukungan dari rekan kerja, jam kerja yang panjang, gaya dan promosi yang bururk, banyaknya prosedur dan kebiasaan yang tidak perlu, dan adanya perubahan.

2) Sumber stres kerja secara khusus

Sumber ini berkaitan dengan spesifikasi peran yang tidak jelas, konflik peran perfeksionis, hubungan dengan atasan yang buruk, terlalu banyak pekerjaan, kurangnya variasi dalam bekerja. Kurangnya komunikasi, kepemimpinan yang buruk, dan konflik dengan rekan kerja.

Pada lingkungan kerja yang kurang baik, tentu bisa menimbulkan stres kerja yang sangat berpengaruh terhadap kecemasan seseorang. Peplau menjelaskan bahwa tingkat kecemasan pada manusia dibagi menjadi 4, (Stuart, 2012, p.45) dalam Riani dan Handayani (2020) yaitu:

- 1) Kecemasan ringan, kecemasan ini berhubungan dengan keterbatasan dalam kehidupan sehari-hari. Kecemasan ini menyebabkan individu menjadi waspada dan meningkatkan lapangan persepsinya. Kecemasan ini dapat memotivasi dalam belajar dan menghasilkan pertumbuhan serta kreativitas.
- 2) Kecemasan sedang, kecemasan ini berkaitan dengan sesuatu yang memungkinkan individu terfokus pada hal-hal yang penting dan mengesampingkan hal yang lain. Kecemasan ini mempersempit lapangan [persepsi individu. Dengan demikian individu mengalami tindakan perhatian yang ssefektif namun juga dapat terfokus untuk lebih banyak area jika nantinya diarahkan untuk melakukannya.
- 3) Kecemasan berat, kecemasan ini yang sangat mengurangi lapangan persepsi individu yang cenderung berfokus pada sesuatu yang rinci dan spesifik serta tidak berfikir tentang hal lain., semua perilaku ditunjukkan untuk mengurangi

ketegangan. Individu tersebut dapat memerlukan banyak arahan untuk bisa terfokus pada area lain.

- 4) Tingkat panik dari kecemasan berhubungan dengan terpengaruhi, dimana ketakutan dan teror. Hal ini yang terinci sebagai terpecahnya dari proposinya. Karean mengalami kehilangan kendali, individu yang mengalami panik tidak mampu melakukan sesuatu walaupun dengan arahan. Panik yang mencakup pada organisasi kepribadian dan menimbulkan peningkatan aktivitas motorik, menurunkan kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain, persepsi yang menyimpang dan kehilangan pemikiran yang rasional.

2.1.3 Pendekatan Stres Kerja

Terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individual dan perusahaan. Bagi individual penting dilakukan pendekatan karena stres dapat memengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Perbedaan pendekatan individu dengan pendekatan organisasi tidak dibedakan secara tegas, pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi maupun kedua-duanya.

- a. Pendekatan individu meliputi:
 - a) Meningkatkan keimanan
 - b) Melakukan meditasi dan pernapasan
 - c) Melakukan kegiatan olah raga
 - d) Melakukan relaksasi

- e) Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
- f) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

b. Pendekatan perusahaan meliputi:

- a) Melakukan perbaikan iklim organisasi
- b) Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
- c) Menyediakan sarana olah raga
- d) Melakukan analisis dan kejelasan tugas
- e) Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
- f) Melakukan restrukturisasi tugas
- g) Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

2.1.4 Cara Mengelola Stres Kerja

Seorang manajer yang arif tidak akan mengabaikan masalah pergantian karyawan dan keabsenan, penyalahgunaan obat-obatan ditempat kerja, penurunan prestasi, penurunan kualitas produksi, atau setiap tanda yang menunjukkan bahwa sasaran prestasi organisasi tidak dicapai. Manajer yang efektif memandang kejadian ini sebagai gejala dan menganalisis di belakang gejala tersebut untuk mengidentifikasi dan mengoreksi sebab-sebab yang mendasarinya. Namun, kebanyakan manajer masa kini masih mencari kemungkinan sebab-sebab tradisional, seperti jeleknya pelatihan (training), peralatan yang rusak, atau tidak memadainya intruksi tentang hal-hal yang perlu dikerjakan. Dari semua

kemungkinan tersebut, stres tidak termasuk dalam urutan daftar kemungkinan masalah. Jadi, langkah paling pertama dari program penanggulangan stres ialah mengakui bahwa stres itu ada, sehingga langkah tersebut masih tetap didalam batas yang dapat ditolerir. Setiap program intervensi untuk mengatasi stres harus menentukan lebih dahulu ada tidaknya stres dan penyebab keberadaanya.

Program penanggulangan stres dapat ditawarkan atas dasar yang luas pada perusahaan. Beberapa program memusatkan perhatian pada masalah-masalah tertentu: program penanggulangan masalah alkohol dan penyalahgunaan obat-obatan, program relokasi pekerjaan, program penyuluhan karier, dan sebagainya.

2.1.5 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Stephen P. Robins (2006:794), faktor penyebab stres kerja antara lain sebagai berikut:

a. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan memengaruhi desain dari struktur dari suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan karyawan dalam organisasi. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidak pastian ekonomi, bila ekonomi mengerut maka orang akan semakin mencemaskan keamanan mereka, ketidakpastian politi cenderung menimbulkan stres kerja pada karyawan terutama apabila ada ancaman perubahan politik, ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman kerja karyawan ketinggalan dalam periode

waktu yang singkat. Dalam lingkungan pekerjaan kita butuh kenyamanan dalam bekerja, kesediaan peralatan dan kebersihan agar dapat mengurangi timbulnya stres.

b. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor organisasi yang menimbulkan stres seperti tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu terbatas, rutinitas pekerja, keseimbangan tuntutan pekerja dengan kemampuan dan keterampilan karyawan, tanggung jawab pekerjaan, dan keseimbangan antara jumlah karyawan dengan pekerjaannya.

c. Faktor Individual

Masalah keluarga merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres di tempat kerja, persoalan keluarga, persaingan yang tidak sehat, sikap pimpinan yang tidak bersahabat, dan hubungan sesama karyawan diluar jam kerja. Stres juga dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidaklarasan antara seseorang dengan lingkungannya dengan demikian, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang dengan kebutan dan kemampuan seseorang ia akan mengalami stres.

Tentu ini berpengaruh juga dengan kecemasan yang bisa terjadi pada siapa saja, termasuk kepada karyawan saat masuk ke perusahaan atau bahkan berinteraksi ketika ditengah pandemi. Menurut Atkinson (1999, p.11) dalam Riani

dan Handayani (2020) terdapat beberapa faktor yang menunjukkan reaksi kecemasan, diantaranya yaitu:

- 1) Lingkungan atau sekitar tempat tinggal yang memengaruhi cara berfikir individual tentang diri sendiri maupun orang lain. Hal ini disebabkan karena adanya pengalaman yang tidak menyenangkan pada individu dengan keluarga, sahabat, ataupun dengan rekan kerja. Sehingga individu tersebut merasa tidak aman terhadap lingkungannya.
- 2) Emosi yang ditekan; kecemasan bisa terjadi jika individu tidak mampu menemukan jalan keluar untuk perasaannya sendiri dalam hubungan personal ini, terutama jika dirinya menekan rasamarah atau frustrasi dalam jangka waktu yang sangat lama.
- 3) Sebab-sebab fisik; pikiran dan tubuh saling berinteraksi dan dapat menyebabkan timbulnya kecemasan. Hal ini terlihat dalam kondisi seperti saat ini, bahkan dengan bersentuhan saja akan terjadi penularan virus. Kondisi saat ini tentu menjadi perubahan dan perasaan yang lazim muncul dan tentu hal ini dapat menyebabkan timbulnya kecemasan tersendiri.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa penyebab dari faktor kecemasan yang terjadi dan dialami oleh sebagian manusia dapat terjadi dalam beberapa faktor, diantaranya lingkungan sekitar, emosi yang ditekan, dan sebab-sebab fisik. Hal inilah sudah jelas mempengaruhi kecemasan bagi karyawan dalam melakukan pelayanan perusahaan.

2.1.6 Gejala Stres Kerja

Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya memiliki gejala-gejala tertentu. Gejala-gejala stres dapat terjadi secara langsung maupun tidak langsung, bahkan hal ini dapat berpengaruh pada kesehatan karyawan. Adapun gejala-gejala stres kerja, yaitu:

1) Gejala fisik

Gejala fisik merupakan perubahan metabolisme tubuh, tekanan darah tinggi, sakit kepala, dan berpotensi mengalami serangan jantung.

2) Gejala Psikologis

Gejala psikologi berupa ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan, misalnya karyawan merasa tertekan, cemas, cepat marah, bosan, sehingga menunda pekerjaannya.

3) Gejala perilaku

Gejala perilaku digambarkan sebagai perubahan produktivitas, perubahan pola makan, gelisah, peningkatan penggunaan alkohol, rokok, dan gangguan tidur (Tambuwun, 2011, p.214) dalam Riani dan Handayani (2020)

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa situasi yang kita hadapi saat ini seperti adanya pandemi covid19, tentunya akan menimbulkan gejala stres yang mempengaruhi kondisi seseorang. Kondisi ini dapat mempengaruhi kondisi fisik, psikologis, dan perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai, 2005:456).

Menurut Manulang (2005:82) dalam Saputra (2016) motivasi kerja adalah dorongan kepada orang lain dalam hal ini motivasi bertujuan untuk menggiatkan semua pegawai agar bersemangat dan bergairah dalam pencapaian hasil sebagaimana yang dikehendaki dan yang diinginkan organisasi tersebut.

Motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja dan dapat mendukung efektivitas kerja, karena motivasi adalah keadaan intern diri dari seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu (steers, 1980:19) dalam Saputra (2016).

Motivasi kerja merupakan kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Daft, 2010:373)

Menurut Davis dan Newstorm (1985:90) dalam Rahayu (2013) seseorang termotivasi dalam bekerja adalah seseorang yang melihat bahwa pekerjaannya membantu mencapai tujuan-tujuan pentingnya. Tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai yang berada diluar dari individu, yang ada kalanya diartikan dengan harapan untuk mendapat suatu penghargaan, suatu arah yang dikehendaki oleh motivasi. Tujuan seperti ini dikenal dengan istilah reward lebih dikenal masyarakat sebagai suatu hal yang berhubungan dengan penghargaan keuangan, misalnya : kenaikan gaji, upah, honorarium, ataupun tunjangan. Padahal ada

reward yang tidak bersifat keuangan misalnya : kenaikan pangkat, penghargaan atau bintang jasa. Jadi, tujuan adalah ujung dari lingkaran motivasi yang mengundang semua kegiatan untuk mencapainya.

Menurut Daft (2010:373) motivasi kerja merupakan kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai suatu yang diinginkan.

Menurut Siswanto (2014:119) motivasi kerja merupakan sebagian keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan mental energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Pada dasarnya, proses motivasi kerja dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi kerja pada seseorang antara lain : (Edy Sutrisno, 2014 : 116) dalam Selena Desi (2016 : 23-26)

a. Keinginan untuk dapat hidup

Merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- memperoleh kompensasi yang memadai
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal ini :

- Adanya penghargaan terhadap prestasi
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- Pimpinan yang adil dan bijaksana
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

2. Faktor Ekstern

Antara lain :

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan bersih akan memotivasi para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

b. **Kompensasi yang memadai**

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi merupakan motivasi paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. **Supervisi yang baik**

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Bila supervisi sangat dekat dengan karyawan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d. **Adanya jaminan pekerjaan**

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. **Status dan tanggung jawab**

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang

merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

2.2.3 Beberapa Teori motivasi yang dikenal, yaitu:

1. Hierarki Teori Kebutuhan (Hierarchical of Needs Theory)

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu:

- a) Kebutuhan psikologis, kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual, sebagai kebutuhan terendah.
- b) Rasa aman, perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c) Kepemilikan sosial, kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d) Penghargaan diri, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.
- e) Aktualisasi diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kriti terhadap sesuatu.

Dari lima kebutuhan diatas menjelaskan bahwa urutan dan rangkaian kebutuhan seseorang selalu mengikuti alur yang dijelaskan oleh teori Maslow. Semakin ke atas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya. Contohnya kebutuhan kategori

self-actualization atau kebutuhan kebebasan diri untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimilikinya. Jika dilihat dari struktur dan keadaan masyarakat Indonesia, sumber daya manusia kita masih banyak pada peringkat kebutuhan fisiologis.

2. McClelland Theory of Needs

David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting didalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. McClelland theory of needs memfokuskan kepada tiga hal, yaitu:

- a) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (Need achievement); kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
- b) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (Need for power); kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing.
- c) Kebutuhan untuk berafiliasi (Needs for affiliation); hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan didalam organisasi.

3. "Theory X and Theory Y"

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia, negatif dengan tanda label X dan positif dengan label Y. Setelah melakukan penyelidikan tentang perjanjian seorang manajer dan karyawan, McGregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut:

Teori X (negatif) merumuskan asumsi seperti:

- a) Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja.
- b) Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formasl sebisa mungkin.
- d) Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan diatas faktor lainnya yang berhubungan erat dnegan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Sebaliknya teori Y (positif) memiliki asumsi-asumsi sebagai berikut:

- a) Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara.
- b) Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
- c) Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara maluas diberbagai kalangan tidak hanya melulu dari kalangan top manajemen atau dewan direksi.

Jadi, teori McGreogor ini lebih memihak kepada asumsi-asumsi Y atau positive side dari perilaku sumber daya manusia di dalam organisasi. Boleh jadi, ide-ide secara partisipasi dalam mengambil keputusan, dan tanggung jawab atau grup relasi sebagai pendekatan untuk memotivasi karyawan dalam kepuasan kerjanya.

4. Teori ERG

Teori ERG menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi (existence) keterhubungan (relatedness) dan pertumbuhan (growth), karena itu disebut sebagai teori ERG, yang berupa:

- a) Kebutuhan eksistensi untuk bertahan hidup, kebutuhan fisik.
- b) Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, atasan, keanggotaan di dalam masyarakat.
- c) Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif, misalnya diberdayakan di dalam potensi tertentu dan berkembang secara terus-menerus.

5. Pola Dasar Pemikiran Content Theory

Content Theory ini berkaitan dengan beberapa nama seperti Maslow, McGregor, Herzberg, Atkinson dan McClelland. Beberapa nama tersebut mungkin sudah tidak asing lagi bagi mereka yang mempelajari tentang motivasi dan banyak berpengaruh pada pandangan-pandangan manajemen.

6. Pola Dasar Pemikiran Process Theory

Process Theory bukannya menekankan pada isi kebutuhan dan sifat dorongan dari kebutuhan tersebut, tetapi pendekatan ini menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu termotivasi agar menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Dalam pandangan ini, kebutuhan hanyalah salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana para individu bertingkah laku.

7. Pola Dasar Pemikiran Reinforcement Theory

Teori ini tidak menggunakan konsep suatau motif atau proses motivasi. Sebaliknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa yang lalu memengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar.

Dalam pandangan teori ini, individu bertingkah laku tertentu karena di masa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu seseorang akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan terhadap orang lain, dan perilaku tertentu akan juga menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan. Pada umumnya, individu lebih suka akibat yang menyenangkan, karena mereka akan mengulangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan.

Beberapa perilaku yang dapat memotivasi karyawan adalah:

- a) Cara berinteraksi
- b) Menjadi pendengar aktif
- c) Penyusunan tujuan yang menantang
- d) Pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi.
- e) Informasi yang menggunakan teknik penguatan

8. Pola Dasar Pemikiran Expectancy Theory

Saat ini salah satu teori yang diterima secara luas tentang motivasi adalah dari teori yang dikemukakan oleh Victor Vroom, expectancy theory. Walaupun banyak kritikan terhadap teori tersebut, tetapi banyak juga yang mensupport teori ini.

Teori ini mengemukakan bahwa tindakan seseorang cenderung untuk dilakukan karena harapan hasil yang akan dia dapatkan. Dalam hal ini seperti harapan bonus, kenaikan gaji, promosi dan penghargaan. Lebih intinya, teori memfokuskan hubungan sebagai berikut:

- a) Effort-performance relationship, probabilitas yang akan diterima oleh individu dengan mengerahkan kemampuannya untuk suatu hasil kerja yang baik.
- b) Performance-reward relationship, tingkatan kepercayaan individu atas hasil kerja tertentu akan mengakibatkan harapan yang diinginkannya.
- c) Reward-personal goal relationship, penghargaan organisasi atas seseorang mengakibatkan kepuasan individu di dalam bekerja.

Akhirnya, pola dasar expectancy teori itu adalah pemahaman antara individu dan hubungannya dengan hasil kerja dan kemampuan kerja antara hasil kerja dan kemampuan kerja antara hasil kerja dan penghargaan dan penghargaan dan kepuasan tujuan individu.

Menurut teori ini ada empat asumsi mengenai perilaku individu dalam perusahaan, yaitu:

- a) Perilaku individu ditentukan oleh kombinasi faktor-faktor individu dan fakto-faktor lingkungan.
- b) Individu mengambil keputusan dengan sadar mengenai perilakunya sendiri dalam perusahaan.
- c) Individu mempunyai kebutuhan, keinginan dan tujuan yang berbeda.
- d) Individu memutuskan di antara perilaku alternatif berdasarkan harapannya bahwa suatu perilaku akan mengarahkan pada tujuan yang di inginkan.

Model teori harapan mempunyai sejumlah implikais nyata, yaitu:

- a) Menentukan imbalanyang di nilai oleh setiap karyawan. Jika imbalan menjadi motivator, maka akan cocok untuk individu yang terlibat. Pimpinan dapat menentukan imbalan apa yang di inginkan oleh karyawannya dengan reaksinya dalam situasi yang berbeda-beda dan menanyakan imbalan apa yang mereka inginkan.
- b) Menenntukan kinerja yang diinginkan. Identifikasi tingkat kinerja atau perilaku yang diinginkan sehingga dapat memberitahukan pekerjaan apa yang harus dilakukan agar mereka diberiimbalan.
- c) Mengaitkan imbalan dengan kinerja. Untuk mempertahankan motivasi, imbalan yang layak harus jelas dikaitkan dengan suatau kinerja dalam jangka waktu yang singkat.
- d) Menganalisis faktor-faktor yang mengurangi efektifitas imbalan. Perbedaan antara rencana imbalan dengan pengaruh lain di dalam lingkungan kerja memungkinkan dilakukannya penyesuaian di dalam sistem imbalan.

- e) Memastikan imbalan mencukupi. Imbalan yang kecil akan menjadi motivator yang kecil pula.

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sagir (1985:97-99) dalam Siswanto (2014:122-124) mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi, antara lain:

a) Kinerja (Achievement)

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (*needs*) dapat mendorongnya mencapai sasaran.

b) Tanggung Jawab (Responsibility)

Tanggung jawab adalah kesanggupan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambilnya. Adanya rasa ikut serta memiliki (*sense of belonging*) atau rumoso handarbeni akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

c) Penghargaan (Recognition)

Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam penghargaan atau medali dapat menjadi stimulus yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus/uang.

d) Tantangan (Challenge)

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Suatu sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi motivator, sebab tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegiatan kegairahan untuk mengatasinya.

e) Pengembangan (Development)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas karyawan.

f) Keterlibatan (involment)

Adanya rasa keterlibatan bukan saja menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan rasa turut bertanggung jawab (*sense of responsibility*), tetapi juga menimbulkan rasa turut mawas diri untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan produk yang lebih bermutu.

g) Kesempatan (Opportunity)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini terlihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.3.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama, Tahun dan Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	(Saputra Janu, 2020) Pengaruh Motivasi	1. Motivasi 2. Lingkungan Kerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan

	dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar	3. Kinerja Karyawan		bahwa secara parsial dan simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama di Koto Kampar
2	(Gardjito, dkk , 2014) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun	1. Motivasi Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Karyawan	Deskriptif, Kuantitatif, Regresi linier berganda	Hasil penelitiannya menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Winarsih Astri, 2019) Analisis Motivasi Kerja Karyawan Unit Scurity Pada PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti	1. Motivasi Internal 2. Motivasi Eksternal 3. Karyawan	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat motivasi kerja karyawan pada PT. Buana Wira Leatari Mas (Perkebunan Naga Sakti) yang diperkuat dengan uji deskriptif kuantitatif
4	(Shandy E Santayana, 2013) Analisis Stres Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi	1. Stres Kerja 2. Karyawan	Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang paling utama muncul pada saat karyawan mengalami stres kerja adalah

				indikator perilaku yang seperti kegelisahan dan gangguan tidur
5	(Adi Widyo Prastowo dan Arief Rifai H, 2016) Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tpung kab. Kampar	1. Motivasi Kerja 2. Karyawan	Regresi linear berganda	Adapun hasil dari penelitian mengenai pemberian motivasi pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar dikategorikan kurang baik dengan saran lebih diperhatikan terhadap tunjangan rumah dinas. Kemudian fasilitas yang diberikan lebih diperhatikan perawatan

Sumber : Janu, Gardjito, Astri, Shandy, Adi dan Arief.

2.4 Kerangka Penelitian

Stres kerja merupakan salah satu yang mana suatu kondisi ketegangan atau tekanan yang di alami seseorang yang sedang menghadapi masalah besar atau pun masalah yang sangat mengganggu pikirannya. Maka dari itu seseorang tersebut bisa mengalami yang namanya stres. Tetapi stres juga memiliki nilai positif bagi dirinya sendiri untuk belajar dan tumbuh melalui pengalamannya ataupun juga dapat memotivasi dirinya sendiri maupun dilingkungannya.

Gambar 2.4.1

Kerangka Penelitian



s



sumber : diolah tahun 2021

2.5 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan telaah pustaka yang telah diuraikan, maka penulis mengemukakan hipotesis yaitu: diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PMKS PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PMKS PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir, dan waktu penelitian direncanakan adalah terhitung dari pengajuan proposal hingga ujian sarjana.

3.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam hal ini yang menjadi variabel penelitian adalah stres kerja(X), sebagai variabel bebas (*Independen Variabel*) dan motivasi kerja(Y) sebagai variabel terikat (*Dependent Variabel*).

Tabel 3.2.1
Operasional variabel

NO	Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala
1	Stres Kerja (X) Beehr dan Franz (dikutip Tarupolo, 2012:17), Mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja, atau situasi kerja tertentu.	1. Faktor Lingkungan 2. Faktor Organisasi	1. Kenyamanan dalam bekerja 2. Kesiediaan peralatan 3. Terdapat kebersihan 1. Rutinitas pekerjaan 2. Keseimbangan pekerjaan dengan kemampuan 3. Tanggung jawab pekerjaan 4. Keseimbangan antara jumlah karyawan 5. Tugas yang ditangani melebihi waktu kerja	Likert

		3. Faktor Individu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pesaingan yang tidak sehat 2. Sikap pimpinan yang tidak bersahabat 3. Partisipasi dalam pengambilan keputusan 4. Hubungan kerja sama yang baik 	
2	<p>Motivasi Kerja (Y)</p> <p>Menurut Siswanto (2014:119) motivasi merupakan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves) , dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor Intern 2. Faktor Ektern 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk dapat hidup 2. Keinginan untuk dapat memiliki 3. Dukungan antara karyawan 4. Keinginan untuk memperoleh penghargaan 1. Keinginan untuk memperoleh pengakuan 2. Kondisi lingkungan kerja 3. Kompensasi yang memadai 4. Adanya jaminan keamanan 5. Status dan tanggung jawab 	Likert

Sumber : Tarupolo, Siswanto

3.3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2013:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 42 orang. Populasi

tersebut dari bagian proses A 21 orang dan bagian proses B 21 orang. Sehingga sebanyak 42 orang.

Menurut Sugiono (2013:73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus yaitu populasi dijadikan sampel penelitian. Jadi sampel dalam penelitian sebanyak 42 orang.

3.4. Jenis Dan Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah :

- 1). Data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan hasil tanggapan responden tentang pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan selama pandemi covid-19 pada PMKS PT Cipta Agro Sejati, Kecamatan Simpang Kanan, Kabupaten Rokan Hilir.
- 2). Data sekunder, yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, jurnal, website, dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini. Diantaranya profil PMKS PT. Cipta Agro Sejati, Kecamatan Simpang Kanan, Kabupaten Rokan Hilir.
- 3). Sumber data, yaitu : 1) wawancara 2) penyebaran kuesioner 3) dokumen

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

- a. Interview (wawancara) yaitu dengan melakukan wawancara pimpinan dan karyawan PMKS Cipta Agro Sejati yang juga di jadikan responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.
- b. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan serangkaian pertanyaan kepada responden mengenai variabel yang diteliti. Untuk melakukan pengukuran terhadap persepsi responden maka terdapat 5 tingkatan jawaban, dan untuk setiap jawaban diberikan bobot penilaian sebagai berikut:
 - a. Jika jawaban SS (Sangat Setuju) maka diberi nilai 5
 - b. Jika jawaban S (Setuju) maka diberi nilai 4
 - c. Jika jawaban KS (Kurang Setuju) maka diberi nilai 3
 - d. Jika jawaban TS (Tidak Setuju) maka diberi nilai 2
 - e. Jika jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) maka diberi nilai 1

3.6. Teknik Analisis Data

Dari data yang diperoleh atau dikumpulkan, penulis mengidentifikasi dan mengelompokkan dengan metode analisis deskriptif yaitu dengan meneliti data-data yang ditemui di lapangan, lalu ditabulasi setelah itu dianalisis berdasarkan teori-teori yang diungkapkan pada landasan teori.

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, dimana metode ini akan memaparkan hasil data yang diperoleh peneliti dilapangan secara apa adanya dengan rincian rata-rata tanggapan responden yang dituangkan kedalam tabel dan uraian penjelasan. Sebelum analisi data dilakukan

maka terlebih dahulu dilakukan pengujian kualitas data yang diperoleh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

3.6.1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang disusun mampu mengukur indikator yang hendak diukur tersebut dan dianalisis dengan cara menggunakan alat ukur dalam penelitian ini adalah menggunakan standar Masrum dalam Sugiyono (2010:151). Tolak ukur kevalidan atau sah jika r Hitung $>$ r Tabel pada nilai signifikansi 5%. Sebaliknya jika dikatakan tidak valid jika r Hitung $<$ r Tabel pada signifikansi 5%.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mendapatkan kehandalan alat ukur secara utuh atau reliabilitas instrumen dari angket tersebut, dicari koefisien korelasi dan dimasukkan dalam rumus Spearman Brown dalam Riduwan (2006:102). Secara implisif, reliabilitas ini mengandung objektivitas karena hasil pengukuran tidak terpengaruh oleh siapa pengukurnya. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $>$ 0,6.

3.6.2. Analisis regresi linier Sederhana (Single Regression)

Analisis regresi linier sederhana digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 25.

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan selama pandemi covid-19 pada PMKS Cipta Agro Sejati, Kecamatan Simpang Kanan, Kabupaten Rokan Rokan Hilir.

Persamaan regresi dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu stres kerja (X), motivasi kerja (Y). Maka rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = motivasi kerja

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi variabel X

X = stres kerja

Nilai – nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

3.6.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan cara sebagai berikut:

3.6.3.1. Uji Parsial (T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap variabel dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai T tabel dengan nilai T hitung. Uji T digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat Sugiono, (2011:194).

3.6.3.2. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam merangka variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan $Y = a + bX$ terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang mengajurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pasti pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai R^2 . Nilai

Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.



BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Singkat PT. Cipta Agro Sejati

PT. Cipta Agro Sejati berdiri pada tahun 2013 di kota simpang kanan rokan Hilir, Provinsi Riau di jl. Sejahtera Dusun Ampean Rotan Kepenghuluan Kota Paret, dan dibawah pimpinan bapak Suhandoko Susanto.

Perusahaan ini merupakan salah satu anak perusahaan SAHABAT GROUP yang bergerak dalam usaha distribusi produk agricultural untuk perkebunan kelapa sawit dan pengolahan tandan buah kelapa sawit. Kami menyediakan semua produk untuk perkebunan kelapa sawit dimulai dari awal pengolahan tandan buah kelapa sawit sampai menjadi minyak mentah. Kami menjual produk bermutu dan berkualitas import yang memberikan solusi dalam meningkatkan produktivitas. Tidak lupa juga kami selalu memberikan pelayanan purna jual sehingga produk-produk yang kami jual dalam bertahan lama dan tetap digunakan secara baik.

4.2 Visi dan Misi

Visi

Pabrik kelapa sawit terbaik yang berkualitas.

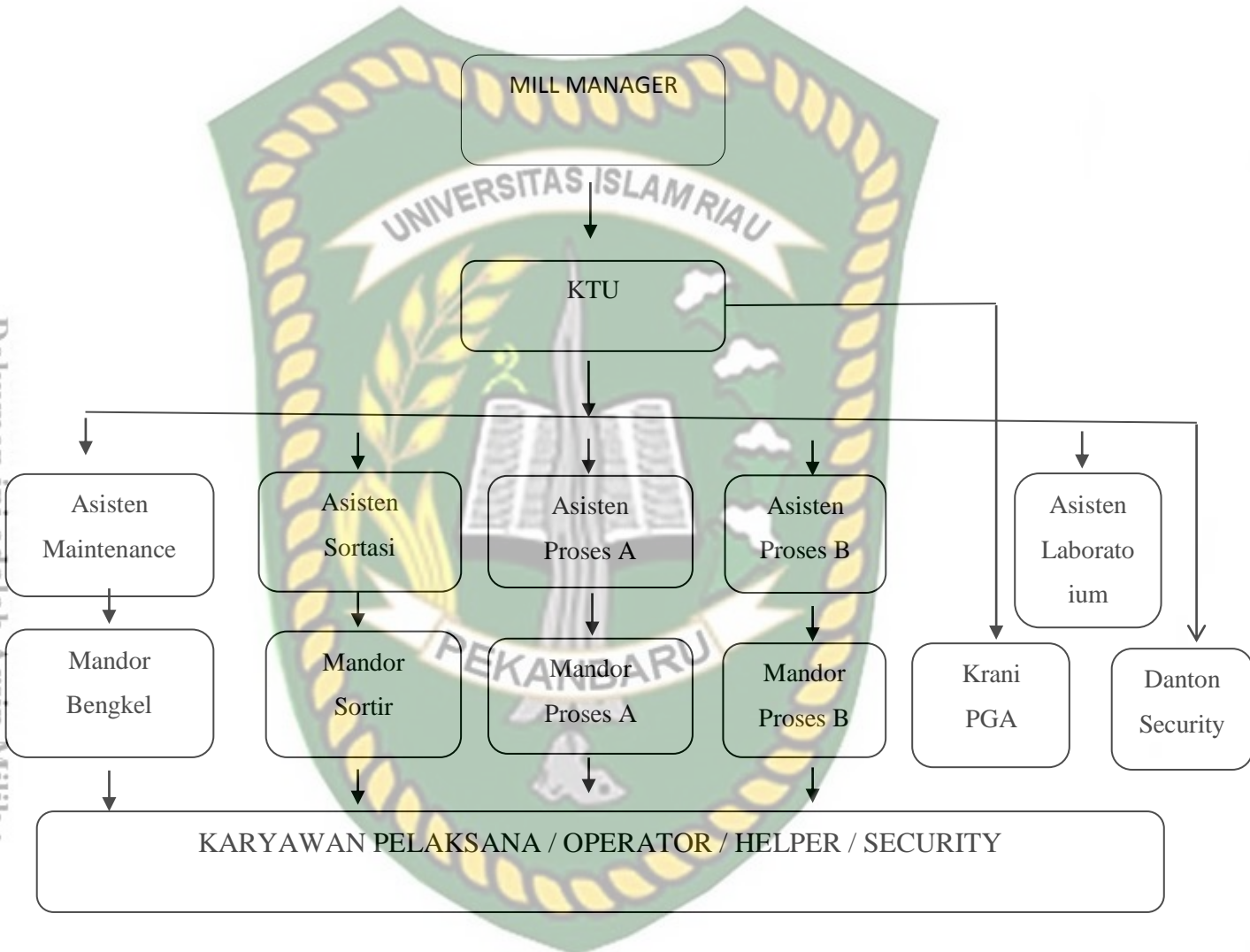
Misi

1. Menjadi produsen yang kompetitif, Profitable berguna bagi Nusa dan Bangsa
2. Menciptakan sinergi kemitraan yang saling menguntungkan
3. Memiliki sumber daya manusia yang profesional, Edukatife, disiplin, trampil dan religius
4. Melaksanakan budidaya dengan teknologi ramah lingkungan serta memperhatikan kontrol sosial dan budaya di masyarakat
5. Mewujudkan kesejahteraan menyeluruh bagi petani dan masyarakat yang mampu menjalankan fungsi sosial dan interktiof serta inovatif



4.3 Struktur Organisasi

Berikut ini adalah Struktur Organisasi PT. Cipta Agro Sejati



Gambar 4.3.1

Struktur Organisasi Perusahaan

Sumber : PT. Cipta Agro Sejati

Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan yang ada dalam perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Mill Manager

Ada pun tugas mill manager yaitu, mengawasi dan merencanakan pekerjaan seluruh operasional pabrik kelapa sawit supaya berlangsung efektif dan efisien. Tanggung jawab utama pada mill manager adalah merencanakan seluruh kegiatan di mill untuk mencapai target yang sudah dibuat.

2. Kepala Tata Usaha (KTU)

Tugasnya melaksanakan pekerjaan yang diintruksikan oleh manager. KTU bertanggung jawab terhadap pelaksanaan laporan keuangan pabrik terdiri dari Neraca, tata buku, perkiraan transitoris, compte capital, cost analysis, cost center.

3. Asisten Maintenance

Tugas dan tanggung jawab asisten maintenance adalah mengontrol mandor dan karyawan maintenance dalam menjalankan tugas, tanggung jawab utamanya mempersiapkan dan menghitung serta meminta kebutuhan suku cadangan yang dibutuhkan untuk memastikan semua suku cadang tersedia pada saat dilakukan perbaikan.

4. Proses A dan Proses B

Tugas dan tanggung jawabnya adalah mengejar target kerja agar mencapai sesuai target dari perusahaan.

5. Asisten Laboratorium

Tugas dan tanggung jawab asisten laboratorium yaitu, menjamin dan menyetujui proses pengolahan, menyetujui wewenang dan tanggung jawab personil yang dibawahnya sesuai dengan bagian organisasi perusahaan.

6. Danton Scurity

Tugasnya ialah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas-tugas pengamanan yang dilakukan anggotanya dan kegiatan pelaksanaan pengamanan secara umum. Tanggung jawabnya adalah memastikan bahwa pengelolaan, penyelenggaraan dan pengorganisasian kegiatan operasional berjalan sesuai dengan peraturan dan mempertanggung jawabkan tugasnya secara langsung kepada area manajer, serta secara tidak langsung kepada operasional manager.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Seperti yang telah di jelaskan bab sebelumnya, bahwa penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PMKS PT. Cipta Agro Sejati, kecamatan Simpang Kanan kabupaten Rokan Hilir”. Sebelum penelitian menjelaskan lebih lanjut tentang hasil penelitian ini terlebih dahulu dijelaskan mengenai gambaran umum. Dan selanjutnya ciri-ciri responden, diharapkan dapat memperjelas serta menambah informasi yang berguna untuk menggambarkan latar belakang responden.

Dalam penelitian ini jumlah responden 42 orang. Jadi jumlah kuesioner yang dapat di olah yaitu 42 rangkap sesuai dengan jumlah kuesioner yang di sebar. Penggambaran karakteristik dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir responden. Untuk lebih lanjutnya peneliti menguraikan beberapa karakteristik responden sebagai berikut :

5.1.1. Jenis Kelamin

Untuk melihat lebih jauh mengenai jenis kelamin dari karyawan PT. Cipta Agro Sejati maka dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	42	100
Perempuan	0	0

Jumlah	42	100
---------------	-----------	------------

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat banyak jenis kelamin karyawan pada PT. Cipta Agro Sejati di ketahui sebanyak 100% orang berjenis kelamin laki-laki. Alasan perusahaan lebih banyak merekrut karyawan yang berjenis kelamin laki-laki karena jenis pekerjaannya dianggap lebih sesuai dengan laki-laki yaitu bekerja dilapangan. Laki-laki pada umumnya lebih memiliki fisik yang kuat.

5.1.2. Tingkat Usia

Umur merupakan salah satu faktor yang cukup berpengaruh dalam menentukan tingkat produktivitas seorang karyawan. Jika karyawan yang sudah berumur lanjut akan berkurang produktivitasnya dalam bekerja.

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai keadaan tingkat umur karuyawan PT. Cipta Agro Sejati Kec. Simpang Kanan Kab. Rokan Hilir, berikut dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
17-35 Tahun	21	50
36-46 Tahun	20	47,6
46-55 Tahun	1	2,4
Jumlah	42	100

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat umur karyawanpada PT. Cipta Agro Sejati terdiri dari 21 orang atau 50% berumur 17-35 tahun, kemudian 20

orang atau 47,6% berumur 36-46 tahun dan 1 orang atau 2,4% berumur 46-55 tahun.

Dengan demikian karyawan yang berusia 17-35 tahun merupakan jumlah karyawan yang paling banyak, jika dilihat dari karakteristik umur maka karyawan di perusahaan ini sebagian besar berusia produktif. Hal ini merupakan suatu keuntungan bagi perusahaan karena karyawan memiliki kemampuan kerja yang lebih baik.

5.1.3. Pendidikan Terakhir

Pendidikan sangat memiliki peran penting dalam upaya peningkatan semangat serta produktivitas kerja karyawan. Seseorang yang memiliki pendidikan tinggi pada umumnya akan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan rendah. Tetapi didalam memproduksi atau pengolahan minyak kelapa sawit, pendidikan tidak begitu mempengaruhi karena yang sangat dibutuhkan adalah tenaga atau fisik yang kuat. Berikut ini merupakan pendidikan terakhir para karyawan PT. Cipta Agro Sejati :

Tabel 5.3

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
SD	0	0
SLTP (SMP)	9	21,4
SLTA (SMA/SMK)	27	64,3
S1	6	14,3
S2	0	0

Jumlah	42	100
---------------	-----------	------------

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang berpendidikan SLTP (SMP) sebanyak 9 orang atau 21,4% kemudian pendidikan SLTA (SMA/SMK) sebanyak 27 orang atau 64,3 % dan pendidikan S1 sebanyak 6 orang atau 14,3%. Hal ini dikarenakan PT. Cipta Agro Sejati dalam menjalankan oprasionalnya lebih banyak menggunakan orang-orang yang mengerti dengan teknisi dalam mengelolah dan bagian mesian yaitu banyak diambil dari sekolah jurusan SMK ataupun SMA.

5.2. Uji Kualitas Data

5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reablibel. Tolak ukur kevalidan atau sah jika r Hitung $>$ r Tabel dalam pengujian ini dilakukan dengan alat bantu sofwarw SPSS versi 25.

Tabel 5.4
Uji Validitas Variabel Stres Kerja

No Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,584	0,304	Valid
2	0,449	0,304	Valid
3	0,344	0,304	Valid
4	0,482	0,304	Valid
5	0,525	0,304	Valid
6	0,478	0,304	Valid
7	0,558	0,304	Valid

8	0,468	0,304	Valid
9	0,479	0,304	Valid
10	0,521	0,304	Valid
11	0,420	0,304	Valid
12	0,618	0,304	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 5.5 diatas diketahui bahwa r Hitung masing-masing item pernyataan > r Tabel 0,304. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian atau pertanyaan dalam kuesioner adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 5.5
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,377	0,304	Valid
2	0,604	0,304	Valid
3	0,715	0,304	Valid
4	0,549	0,304	Valid
5	0,449	0,304	Valid
6	0,367	0,304	Valid
7	0,512	0,304	Valid
8	0,665	0,304	Valid
9	0,557	0,304	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 5.6 diatas diketahui bahwa r Hitung masing-masing item pernyataan > r Tabel 0,304. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian atau pertanyaan dalam kuesioner adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

5.2.2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan dimensi

suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Reabilitas suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach alpha $> 0,60$. Berikut ini hasil pengujian reabilitas untuk kedua variabel yang diteliti dan membandingkannya dengan nilai alpha kritis :

Tabel 5.6
Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Kriteria	Keterangan
Stres Kerja (X)	0,717	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,704	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Dari tabel 5.7 diatas dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai alpha cronbach's $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel reliabel yang berarti bahwa kuesioner sudah dapat digunakan dalam peneiltian.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja

Analisis deskriptif adalah menggambarkan situasi objek penelitian, memaparkan hasil jawaban responden. Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan tiap indikator / pertanyaan pada variabel stres kerja yang terdapat di dalam kuesioner yang di isi oleh para karyawan PT. Cipta Agro Sejati.

5.3.1 Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan dibagi menjadi 3 bagian yaitu kenyamanan dalam bekerja, kesediaan peralatan, dan terdapat kebersihan. Berikut ini akan dijelaskan indikator yang terdapat pada dimensi faktor lingkungan yaitu :

5.3.1.1 Kenyamanan Dalam Bekerja

Nyaman adalah kondisi dimana kita merasa diri kita dihargai, merasa aman, senang dan tidak ada beban pikiran. kenyamanan perlu didapatkan setiap orang dalam setiap kegiatannya, karena bila tidak nyaman, sesuatu yang dikerjakan tidak akan menjadi maksimal hasilnya.

Tabel 5.7
Hasil Tanggapan Responden Tentang Karyawan Memperoleh Kenyamanan Dalam Bekerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	22	110	52,4
2	Setuju	20	80	47,6
3	Kurang Setuju	-	-	-
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		42	190	100

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel 5.6 diatas dapat kita lihat bahwa hasil tanggapan responden di PT. Cipta Agro Sejati Kec. Simpang Kanan Kab. Rokan Hilir yang mendapatkan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 22 orang atau 52,4% yang menyatakan Sangat Setuju, dan tanggapan responden dengan jawaban Setuju 20 orang atau 47,6%.

Kesimpulan dari hasil tanggapan responden tersebut adalah karyawan mendapat kenyamanan dalam bekerja diperusahaan tersebut. Karena dalam bekerja harus dapat membangun lingkungan yang menyenangkan, nyaman, dan komukatif. komunikasi adalah kunci utama manusia dalam berkoordinasi dan memahami satu sama lain. Jika karyawan memiliki komunikasi yang aktif dan

sehat maka dalam bekerja akan lebih terasa mudah dan ringan dalam berkoordinasi dan menyelesaikan pekerjaan.

5.3.1.2 Kesiediaan Peralatan

Alat kerja atau alat pelindung kerja merupakan kewajiban organisasi untuk menyediakannya. alat kerja secara lengkap juga akan sangat membantu organisasi/ perusahaan dalam memberikan kenyamanan dan keamanan karyawan. Sering ditemukan karena kekurang-pahaman manfaat penggunaannya, maka alat-alat tersebut terabaikan dari waktu ke waktu apalagi tidak diikuti adanya kendala atau kecelakaan kerja. Karenanya, penerapan jaminan kesehatan kerja dan keselamatan kerja dapat memberikan nilai tambah bagi hasil kinerja karyawan lapangan.

Tabel 5.8
Hasil Tanggapan Responden Tentang Karyawan Diberikan Kesiediaan Peralatan Dan Perlengkapan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Lengkap	24	120	57,1
2	Lengkap	16	64	38,1
3	Kurang Lengkap	2	6	4,8
4	Tidak Lengkap	-	-	-
5	Sangat Tidak Lengkap	-	-	-
Jumlah		42	190	100

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel 5.7 diatas, adapat dilihat tanggapan responden pada PT. Cipta Agro Sejati Kec. Simpang Kanan Kab. Rokan Hilir yang mendapatkan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 24 orang atau 57,1% yang menyatakan Sangat Lengkap

kemudian sebanyak 16 orang atau 38,1% yang menyatakan Lengkap dan 2 orang atau 4,8% yang menyatakan Kurang Lengkap.

Hasil ini menunjukkan kesediaan peralatan dan perlengkapan yang diberikan perusahaan sangat lengkap. Contohnya dengan adanya alat pengelas dan kawat las yang bisa dipakai untuk memperbaiki mesin-mesin kelapa sawit sehingga produksi pabrik bisa berjalan sesuai yang diharapkan dan karyawan tidak kesusahan jika ada kendala dalam bekerja.

5.3.1.3 Terdapat Kebersihan

Dalam lingkungan kerja kita harus menjaga kebersihan, selain menciptakan lingkungan yang sehat, area kerja yang bersih juga dapat meningkatkan produktifitas dan mood dalam bekerja.

Tabel 5.9

Hasil Tanggapan Responden Tentang Kebersihan Pabrik atau Tempat Kerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Baik	18	90	42,9
2	Baik	22	88	52,4
3	Kurang Baik	2	6	4,8
4	Tidak Baik	-	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-	-
Jumlah		42	184	100

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel 5.8 diatas, adapat dilihat tanggapan responden pada PT. Cipta Agro Sejati Kec. Simpang Kanan Kab. Rokan Hilir yang mendapatkan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 22 orang atau 52,4% yang menyatakan Baik kemudian

sebanyak 18 orang atau 42,9% yang menyatakan Sangat Baik dan sebanyak 2 orang atau 4,8% yang menyatakan Kurang Baik.

Kesimpulannya adalah sistem kebersihan di tempat kerja ini berada pada kategori cukup baik, karena kemungkinan banyak yang sangat menjaga kebersihan tetapi ada juga yang tidak menjaga kebersihan tempat kerja tersebut.

5.4.1 Faktor Organisasi

Faktor lingkungan dibagi menjadi 5 bagian yaitu rutinitas pekerjaan, keseimbangan pekerjaan dengan kemampuan, tanggung jawab pekerjaan, keseimbangan antara jumlah karyawan, dan tugas yang ditangani melebihi waktu kerja.. Berikut ini akan dijelaskan indikator yang terdapat pada dimensi faktor organisasi yaitu :

5.4.1.1 Rutinitas Pekerjaan

Rutinitas pekerjaan kerja merupakan karyawan yang berinteraksi dengan rekan kerja bisa membuat kita terasa lebih menyenangkan dan tidak mudah bosan atau stres.

Tabel 5.10

Hasil Tanggapan Responden Tentang Rutinitas Pekerjaan Yang Dilakukan Karyawan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	55	26,2
2	Setuju	26	104	61,9
3	Kurang Setuju	5	15	11,9
4	Tidak Setuju	-	-	-

5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		42	174	100

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel 5.9 diatas, dapat dilihat tanggapan responden pada PT. Cipta Agro Sejati Kec. Simpang Kanan Kab. Rokan Hilir yang mendapatkan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 26 orang atau 61,9% yang menyatakan Setuju kemudian sebanyak 11 orang atau 26,2% yang menyatakan Sangat Setuju dan sebanyak 5 orang atau 11,9% yang menyatakan Kurang Setuju.

Nilai tersebut mencerminkan rutinitas pekerjaan yang dilakukan karyawan berinteraksi dengan rekan kerja bisa membuat kita terasa lebih menyenangkan dan tidak mudah bosan atau stres. Rekan kerja pun bisa menjadi salah satu pihak terdekat yang bisa memberikan kita semangat dan dukungan dan ketika suasana baik maka rutinitas bekerja juga akan terasa lebih menyenangkan

5.4.1.2 Keseimbangan Pekerjaan Dengan Kemampuan

Keseimbangan dan kemampuan dalam bekerja merupakan pekerjaan yang kita terima seimbang dengan kemampuan dan keterampilan kita, karena kemampuan yang kita bisa dapat menyeimbangkan perannya dengan baik dan pekerjaan yang kita lakukan pun dapat bekerja dengan baik..

Tabel 5.11

Hasil Tanggapan Responden Tentang Keseimbangan Tuntutan Pekerjaan Dengan Kemampuan Dan Keterampilan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	85	40,5
2	Setuju	22	88	52,4

3	Kurang Setuju	3	9	7,1
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		42	182	100

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel 5.10 diatas, dapat dilihat tanggapan responden pada PT. Cipta Agro Sejati Kec. Simpang Kanan Kab. Rokan Hilir yang mendapatkan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 22 orang atau 52,4% yang menyatakan Setuju kemudian 17 orang atau 40,5% yang menyatakan Sangat Setuju dan 3 orang atau 7,1 yang menyatakan Kurang Setuju.

Kesimpulannya adalah tuntutan pekerjaan yang kita terima seimbang dengan kemampuan dan keterampilan kita, karena kemampuan yang kita bisa dapat menyeimbangkan perannya dengan baik dan pekerjaan yang kita lakukan pun dapat bekerja dengan baik.

5.4.1.3 Tanggung Jawab Pekerjaan

membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikannya sesuai yang diharapkan.

Tabel 5.12

Hasil Tanggapan Responden Tentang pimpinan memberikan Tanggung Jawab Karyawan Atas Pekerjaan Yang Diberikan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Perentase (%)
1	Sangat Setuju	19	95	45,2
2	Setuju	22	88	52,4
3	Kurang Setuju	1	3	2,4
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-

Jumlah	42	186	100
---------------	-----------	------------	------------

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel 5.11 diatas, dapat dilihat tanggapan responden pada PT. Cipta Agro Sejati Kec. Simpang Kanan Kab. Rokan Hilir yang mendapatkan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 22 orang atau 52,4% yang menyatakan Setuju kemudian 19 orang atau 45,2% yang menyatakan Sangat Setuju dan 1 orang atau 2,4% yang menyatakan Kurang Setuju.

Dari kesimpulan tabel diatas adalah karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan. Bertanggung jawab atas apa yang dilimpahkan pimpinan kepada karyawan maka akan menjamin kepercayaan pimpinan dan menjaga kenyamanan kerja serta produktifitas kerja.

5.4.1.4 Keseimbangan Antara Jumlah Karyawan

Keseimbangan antara jumlah karyawan merupakan suatu keadaan dimana individu mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan.

Tabel 5.13

Hasil Tanggapan Responden Tentang Keseimbangan Antar Jumlah Karyawan Dengan Pekerjaan Yang Diberikan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	95	45,2
2	Setuju	20	80	47,6
3	Kurang Setuju	3	9	7,1
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		42	184	100

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel 5.12 diatas, dapat dilihat tanggapan responden pada PT. Cipta Agro Sejati Kec. Simpang Kanan Kab. Rokan Hilir yang mendapatkan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 20 orang atau 47,6% yang menyatakan Setuju kemudian 19 orang atau 45,2% yang menyatakan Sangat Setuju dan 3 orang atau 7,1% yang menyatakan Kurang Setuju.

Kesimpulannya adalah jumlah karyawan dengan pekerjaan yang diberikan harus seimbang, agar pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan apa yang di inginkan dan tidak terlalu membebani karyawan yang sangat berlebihan.

5.4.1.5 Tugas Yang Ditangani Melebihi Waktu Kerja

Tugas yang ditangani melebihi waktu kerja merupakan waktu kerja yang cukup untuk tugas yang ditangani karyawan itu sangat membantu karyawan karena bisa membuat para karyawan tidak terlalu mendesak atau lembur yang berlebihan.

Tabel 5.14

Hasil Tanggapan Responden Tentang Tugas Yang Ditangani Karyawan Melebihi Waktu Kerja Yang Ditetapkan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Mencukupi	10	50	23,8
2	Cukup	32	128	76,2
3	Kurang Mencukupi	-	-	-
4	Tidak Mencukupi	-	-	-
5	Sangat Tidak Mencukupi	-	-	-
Jumlah		42	178	100

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel 5.13 diatas, dapat dilihat tanggapan responden pada PT. Cipta Agro Sejati Kec. Simpang Kanan Kab. Rokan Hilir yang mendapatkan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 32 orang atau 76,2% yang menyatakan Cukup dan 10 orang atau 23,8% yang menyatakan Sangat Mencukupi.

Kesimpulannya adalah waktu kerja yang cukup untuk tugas yang ditangani karyawan itu sangat membantu karyawan karena bisa membuat para karyawan tidak terlalu mendesak atau lembur yang berlebihan.

5.5.1 Faktor Individu

Faktor individu dibagi menjadi 4 bagian yaitu persaingan yang tidak sehat, sikap pimpinan yang tidak bersahabat, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan hubungan kerja sama yang baik. Berikut ini akan dijelaskan indikator yang terdapat pada dimensi faktor individu yaitu :

5.5.1.1 Persaingan Yang Tidak Sehat

Persaingan tidak sehat adalah persaingan yang tidak berdasarkan kompetensi atau kualifikasi. Dasar dari persaingan tidak sehat bukan bukan karena pekerjaan. Namun, ada pemicu lain diluar hal tersebut.

Tabel 5.15

Hasil Tanggapan Responden Tentang Persaingan Yang Tidak Sehat

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	105	50
2	Setuju	21	84	50
3	Kurang Setuju	-	-	-

4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		42	189	100

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel 5.14 diatas, dapat dilihat tanggapan responden pada PT. Cipta Agro Sejati Kec. Simpang Kanan Kab. Rokan Hilir frekuensinya sama-sama tertinggi yaitu sebanyak 21 orang atau 50% yang menyatakan Sangat Setuju dan 21 orang atau 50% yang menyatakan Setuju.

Hasil kesimpulannya adalah karyawan tidak ada yang melakukan persaingan yang tidak sehat, karena persaingan yang tidak sehat bisa menimbulkan pekerjaan yang tidak baik dan dapat merusak lingkungan dalam pekerjaan.

5.5.1.2 Sikap Pimpinan Yang Tidak Bersahabat

Sikap pimpinan yang bersahabat merupakan sebagai pemimpin kita harus bisa bersahabat dengan karyawan, dalam arti pemimpin harus memiliki selera humor disaat waktu yang tepat. untuk menciptakan suasana yang baik.

Tabel 5.16

Hasil Tanggapan Responden Tentang Dalam Melakukan Pekerjaan Sikap Pimpinan Yang Tidak Bersahabat (Tidak Memiliki Selera Humor Yang Bagus)

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Baik	17	85	40,5
2	Baik	23	92	54,8
3	Kurang Baik	2	6	4,8
4	Tidak Baik	-	-	-

5	Sangat Tidak Baik	-	-	-
Jumlah		42	183	100

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel 5.15 diatas, dapat dilihat tanggapan responden pada PT. Cipta Agro Sejati Kec. Simpang Kanan Kab. Rokan Hilir yang mendapatkan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 23 orang atau 54,8% yang menyatakan Baik kemudian sebanyak 17 orang atau 40,5% yang menyatakan Sangat Baik dan sebanyak 2 orang atau 4,8% yang menyatakan Kurang Baik.

Kesimpulannya adalah sebagai pemimpin kita harus bisa bersahabat dengan karyawan, dalam arti pemimpin harus memiliki selera humor disaat waktu yang tepat. Karena jika terlalu kaku atau tidak memiliki selera humor yang baik terhadap karyawan itu bisa membuat karyawan stres .

5.5.1.3 Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan

Partisipasi dalam pengambilan keputusan adalah dimana karyawan memengaruhi pengambilan keputusan manager. Partisipasi kelompok menggunakan teknik konsultasi dan demokrasi.

Tabel 5.17

Hasil Tanggapan Responden Tentang Karyawan Diikut Sertakan Dan Berpartisipasi Dalam Pengambilan Keputusan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	80	38,1
2	Setuju	23	92	54,8
3	Kurang Setuju	2	6	4,8

4	Tidak Setuju	1	2	2,4
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		42	180	100

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel 5.16 diatas, dapat dilihat tanggapan responden pada PT. Cipta Agro Sejati Kec. Simpang Kanan Kab. Rokan Hilir yang mendapatkan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 23 orang atau 54,8% yang menyatakan Setuju kemudian sebanyak 16 orang atau 38,1% yang menyatakan Sangat Setuju kemudian 2 orang atau 4,8% yang menyatakan Kurang Setuju dan 1 orang atau 2,4% yang menyatakan Tidak setuju.

Kesimpulannya adalah karyawan diikut sertakan dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan atau berdiskusi untuk memecahkan masalah agar karyawan merasa puas ataupun merasa dihargai karena bisa berpendapat.

5.5.1.4 Hubungan Kerja Sama Yang Baik

Kerjasama tim adalah suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama. Dengan kata lain, kerjasama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama.

Tabel 5.18

Hasil Tanggapan Responden Tentang Karyawan Melakukan Hubungan Kerja Sama Yang Baik Dan Sifat Kepercayaan Sesama Karyawan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	115	54,8

2	Setuju	17	68	40,5
3	Kurang Setuju	2	6	4,8
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		42	189	100

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel 5.17 diatas, dapat dilihat tanggapan responden pada PT. Cipta Agro Sejati Kec. Simpang Kanan Kab. Rokan Hilir yang mendapatkan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 23 orang atau 54,8% yang menyatakan Sangat Setuju kemudian sebanyak 17 orang atau 40,5% yang menyatakan Setuju dan sebanyak 2 orang atau 4,8% yang menyatakan Kurang Setuju.

Kesimpulannya adalah melakukan hubungan kerja sama yang baik dapat mempermudah pekerjaan yang kita lakukan karena dapat saling membantu juga. Jika sifat saling kepercayaan sesama karyawan baik maka tidak akan ada timbulnya masalah antar karyawan.

Tabel 5.19

Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Stres Kerja (X)

No	Pernyataan Variabel Stres Kerja (X)	Tanggapan Responden					Total Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Karyawan memperoleh kenyamanan dalam bekerja	22	20	0	0	0	42
	Bobot Skor	110	80	0	0	0	190
2	Karyawan diberikan kesediaan peralatan dan perlengkapan	24	16	2	0	0	42
	Bobot Skor	120	64	6	0	0	190
3	Pabrik terdapat sistem kebersihan tempat kerja	18	22	2	0	0	42
	Bobot Skor	90	88	6	0	0	184

4	Rutinitas pekerjaan yang dilakukan karyawan	11	26	5	0	0	42
	Bobot Skor	55	104	15	0	0	174
5	Keseimbangan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan keterampilan	17	22	3	0	0	42
	Bobot Skor	85	88	9	0	0	182
6	Pimpinan memberikan tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diberikan	19	22	1	0	0	42
	Bobot Skor	95	88	3	0	0	186
7	Keseimbangan antar jumlah karyawan dengan pekerjaan yang diberikan	19	20	3	0	0	42
	Bobot Skor	95	80	9	0	0	184
8	Tugas yang ditangani karyawan melebihi waktu kerja yang ditetapkan	10	32	0	0	0	42
	Bobot Skor	50	128	0	0	0	178
9	Karyawan tidak ada melakukab persaingan yang tidak sehat	21	21	0	0	0	42
	Bobot Skor	105	84	0	0	0	189
10	Dalam melakukan pekerjaan sikap pimpinan tidak bersahabat (tidak memiliki selera humor yang bagus)	17	23	2	0	0	42
	Bobot Skor	85	92	6	0	0	183
12	Karyawan diikut sertakan dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan	16	23	2	1	0	42
	Bobot Skor	80	92	6	2	0	180
13	Karyawan melakukan hubungan kerja sama yang baik dan sifat kepercayaan sesama karyawan	23	17	2	0	0	42
	Bobot Skor	115	68	6	0	0	189
Total Skor							2209
Skor Tertinggi $12 \times 5 \times 42$							2520
Skor Terendah $12 \times 1 \times 42$							504
Nilai Interval							404
Kriteria Penilaian							Sangat

	Setuju
--	---------------

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.18 diatas dapat dilihat skor perolehan dari jawaban responden mengenai stres kerja di peroleh skor 2209, sehingga kriteria jawaban responden adalah **Sangat Setuju** yaitu berada pada interval 2116 - 2520. Berikut kriteria penelitian dari rekapitulasi hasil penelitian :

$$Range = \frac{Nilai\ Maksimum - Nilai\ Minimum}{Jumlah\ Kelas} = \frac{2520 - 504}{5} = 404$$

Tabel 5.20
Kategori Kriteria Penilaian

No	Range Nilai	Kriteria Penilaian
1	2116 – 2520	Sangat Setuju
2	1712 – 2116	Setuju
3	1308 – 1712	Cukup Setuju
4	904 – 1308	Tidak Setuju
5	500 – 904	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.19 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat kategori mengenai variabel stres kerja pada kategori **Sangat Setuju** karena total skor **2209** berada diantara **2116 – 2520**. Untuk indikator yang mendapatkan skor tertinggi yaitu ada 2 (dua) dengan skor **190** pada pernyataan nomor 1 dan 2 : pertama, Karyawan memperoleh kenyamanan dalam bekerja. Kedua, karyawan diberikan kesediaan peralatan dan perlengkapan. Dan nilai skor terendah adalah pada item pernyataan nomor 4 yaitu “rutinitas pekerjaan yang dilakukan karyawan” dengan skor **174**.

3.6.4. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan tiap indikator/pertanyaan pada variabel motivasi kerja yang terdapat didalam kuesioner yang di isi oleh para karyawan PT. Cipta Agro Sejati Kec. Simpang Kanan Kab. Rokan Hilir

5.6.1 Faktor Intern

Faktor intern dibagi menjadi 4 bagian yaitu keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, dan keinginan untuk memperoleh pengakuan. Berikut ini akan dijelaskan indikator yang terdapat pada dimensi faktor intern yaitu :

5.6.1.1 Keinginan Untuk Dapat Hidup

keinginan untuk kelangsungan hidup dan untuk pencapaian kebutuhan sehari hari ataupun untuk memiliki suatu keinginannya dengan mudah sehingga menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Tabel 5.21

Hasil Tanggapan Responden Tentang Karyawan Termotivasi Karean Adanya Keinginan Karyawan untuk Kelangsungan Hidup

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	31	155	73,8
2	Setuju	11	44	26,2
3	Kurang Setuju	-	-	-
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-

Jumlah	42	199	100
---------------	-----------	------------	------------

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel 5.20 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang memiliki frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 31 orang atau 73,8% memilih jawaban Sangat Setuju dan sebanyak 11 orang atau 26,2% memilih jawaban Setuju.

Hasil kesimpulannya adalah termotivasinya karyawan karena keinginan untuk kelangsungan hidup dan untuk pencapaian kebutuhan sehari hari ataupun untuk memiliki suatu keinginannya dengan mudah sehingga menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

5.6.1.2 Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki merupakan keinginan karyawan untuk memiliki suatu barang atau untuk memiliki apa yang mereka ingin dimiliki.

Tabel 5.22

Hasil Tanggapan Responden Tentang Keinginan Untuk Dapat Memiliki Suatu Barang Atau Lainnya Maka Dapat Mendorong Seseorang Untuk Melakukan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	110	52,4
2	Setuju	19	76	45,2
3	Kurang Setuju	1	3	2,4
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		42	189	100

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel 5.21 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang memiliki frekuensi tertinggi yaitu 22 orang atau 52,4% memilih jawaban Sangat Setuju kemudian sebanyak 19 orang atau 45,2% memilih jawaban Setuju dan 1 orang atau 2,4% memilih jawaban Kurang Setuju.

Kesimpulannya adalah untuk memiliki suatu barang atau kebutuhan lainnya sesuai tingkatan tingkatan, maka dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dan seseorang tersebut senantiasa berusaha agar apa yang menjadi kebutuhannya atau keinginannya tersebut dapat tercapai atau terpenuhi.

5.6.1.3 Dukungan Antara Karyawan

Dukungan karyawan yang saling mendukung dapat membuat situasi yang menyenangkan dan membuat pekerjaan lebih baik dan nyaman.

Tabel 5.23

Hasil Tnggapan Responden Tentang Karyawan Termotivasi Karena Adanya Dukungan Karyawan Yang Saling Mendukung

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	90	42,9
2	Setuju	19	76	45,2
3	Kurang Setuju	5	15	11,9
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		42	181	100

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel 5.22 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang memiliki frekuensi tertinggi yaitu 19 orang atau 45,2% memilih jawaban Setuju

kemudian sebanyak 18 orang atau 42,9% memilih jawaban Sangat Setuju dan sebanyak 5 orang atau 11,9% memilih jawaban Kurang Setuju.

Kesimpulannya adalah Hubungan sesama rekan kerja yang erat menciptakan suasana kerja yang baik, saling membantu, saling bekerja sama, saling menyayangi dan menghargai, kekeluargaan, saling memberikan dorongan dan semangat, saling bertukar informasi tentang suatu pekerjaan. Sehingga dukungan karyawan yang saling mendukung dapat membuat situasi yang menyenangkan dan membuat pekerjaan lebih baik dan nyaman.

5.6.1.4 Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan

Keinginan karyawan untuk memperoleh penghargaan merupakan karyawan yang saling mendukung dapat membuat situasi yang menyenangkan dan membuat pekerjaan lebih baik dan nyaman.

Tabel 5.24

Hasil Tanggapan Responden Tentang Karyawan Termotivasi Karena Adanya Keinginan Karyawan Untuk Memperoleh Penghargaan Sesuai Kinerja Diperusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	65	31
2	Setuju	25	100	59,5
3	Kurang Setuju	3	9	7,1
4	Tidak Setuju	1	2	2,4
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		42	176	100

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel 5.23 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang memiliki frekuensi tertinggi yaitu 25 orang atau 59,5% memilih jawaban Setuju kemudian sebanyak 13 orang atau 31% memilih jawaban Sangat Setuju kemudian sebanyak 3 orang atau 7,1% memilih jawaban Kurang Setuju dan sebanyak 1 orang atau 2,4% memilih jawaban Tidak Setuju.

Kesimpulannya adalah keinginan karyawan untuk memperoleh penghargaan sesuai kinerja tersebut merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan karyawan mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan, penghargaan yang baik pun juga bisa menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan tersebut untuk mencapai kinerja yang baik kedepannya.

5.7.1 Faktor Ekstern

Faktor ekstern dibagi menjadi 5 bagian yaitu keinginan untuk memperoleh pengakuan, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, adanya jaminan keamanan, dan status dan tanggung jawab. Berikut ini akan dijelaskan indikator yang terdapat pada dimensi faktor intern yaitu :

5.7.1.1 Keinginan Untuk memperoleh Pengakuan

Pemimpin mempunyai peranan sangat penting dalam mempengaruhi sikap karyawan untuk rela melaksanakan pekerjaan dan dapat memberikan dampak positif maupun dampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5.25

**Hasil Tanggapan Responden Tentang Apakah Keinginan Untuk
Memperoleh Pengakuan Hasil Kerja Yang Diberikan Oleh Karyawan Dapat
Termotivasi Dari Pimpinan yang Adil Dan Bijaksana**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	110	52,4
2	Setuju	20	80	47,6
3	Kurang Setuju	-	-	-
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		42	190	100

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel 5.24 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang memiliki frekuensi tertinggi yaitu 22 orang atau 52,4% memilih jawaban Sangat Setuju dan sebanyak 20 orang atau 47,6% memilih jawaban Setuju.

Kesimpulannya adalah pimpinan yang adil dan bijaksana akan mempengaruhi pekerjaan karyawan. Karena seorang pemimpin mempunyai peranan sangat penting dalam mempengaruhi sikap karywan untuk rela melaksanakan pekerjaan dan dapat memberikan dampak positif maupun dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Dari pimpinan yang adil dapat memberikan motivasi kepada para karywan agar lebih bekerja keras untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan

5.7.1.2 Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan dalam pekerjaan sesama karyawan harus adanya hubungan yang baik dan harmonis agar tidak terjadi yang tidak diinginkan.

Tabel 5.26
Hasil Tanggapan Responden Tentang Hubungan Yang Baik Dan Harmonis
Dalam Lingkungan Kerja Dapat Memotivasi Sesama Karyawan Didalam
Perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	115	54,8
2	Setuju	18	72	42,9
3	Kurang Setuju	1	3	2,4
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		42	190	100

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel 5.25 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang memiliki frekuensi tertinggi yaitu 23 orang atau 54,8% memilih jawaban Sangat Setuju kemudian sebanyak 18 orang atau 42,9% memilih jawaban Setuju dan sebanyak 1 orang atau 2,4% memilih jawaban Kurang Setuju.

Hasil ini menunjukkan di dalam suatu lingkungan pekerjaan sesama karyawan harus adanya hubungan yang baik dan harmonis. Karena hubungan yang baik dan harmonis dapat malakukan pekerjaan dengan baik pula, sehingga dapat memotivasi sesama karyawan dan kenyamanan dalam bekerja.

5.7.1.3 Kompensasi Yang Memadai

kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tentu menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan, baik untuk perusahaan maupun karyawan.

Tabel 5.27

Hasil Tanggapan Responden Tentang Kompensasi Yang Diberikan Oleh Perusahaan Kepada Karyawan Merupakan Motivasi Paling Ampuh Bagi Perusahaan Untuk Mendorong Para Karyawan Bekerja dengan Baik

No	Alternatif Jawaban	Frekusensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	30	150	71,4
2	Setuju	12	48	28,6
3	Kurang Setuju	-	-	-
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		42	198	100

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel 5.26 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang memiliki frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 30 orang atau 71,4% memilih jawaban Sangat Setuju dan sebanyak 12 orang atau 28,6% memilih jawaban Setuju.

Kesimpulannya adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tentu menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan, baik untuk perusahaan maupun karyawan.

5.7.1.4 Adanya Jaminan Keamanan

Jaminan pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat memotivasi karyawan karena adanya jaminan kesehatan maka karyawan pun akan merasa lebih aman.

Tabel 5.28
Hasil Tanggapan Responden Tentang Karyawan Termotivasi Karena
Adanya Jaminan Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	140	66,7
2	Setuju	12	48	28,6
3	Kurang Setuju	2	6	4,8
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		42	194	100

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel 5.27 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang memiliki frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 28 orang atau 66,7% memilih jawaban Sangat Setuju kemudian sebanyak 12 orang atau 28,6% memilih jawaban Setuju dan sebanyak 2 orang atau 4,8% memilih jawaban Kurang Setuju.

Kesimpulannya adalah jaminan pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat memotivasi karyawan karena adanya jaminan kesehatan, tunjangan (THR), upah lembur, BPJS kesehatan atau ketenagakerjaan.

5.7.1.5 Status dan Tanggung Jawab

Setiap karyawan pasti ingin memiliki status jabatan yang tinggi tetapi harus siap juga dengan tanggung jawab yang besar ataupun resiko yang besar pula.

Tabel 5.29

**Hasil Tanggapan Responden Tentang Status Dan Tanggung Jawab
Merupakan Danbaan Setiap Karyawan Dalam Bekerja Karena Merasa
Dirinya Akan Dipercaya Dan Diberi tanggung Jawab**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	140	66,7
2	Setuju	13	52	13
3	Kurang Setuju	1	3	2,4
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		42	195	100

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel 5.28 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang memiliki frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 28 orang atau 66,7% memilih jawaban Sangat Setuju kemudian sebanyak 13 orang atau 13% memilih jawaban Setuju dan sebanyak 1 orang atau 2,4% memilih jawaban Kurang Setuju.

Kesimpulannya adalah setiap karyawan pasti ingin memiliki status jabatan yang tinggi tetapi harus siap juga dengan tanggung jawab yang besar ataupun resiko yang besar pula.

Tabel 5.30

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja
(Y)**

No	Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (Y)	Tanggapan Responden					Total Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Karyawan termotivasi karena adanya keinginan karyawan untuk kelangsungan hidup	31	11	0	0	0	42
Bobot Skor		155	44	0	0	0	199

2	Keinginan untuk dapat memiliki suatu barang atau lainnya maka dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan	22	19	1	0	0	42
	Bobot Skor	110	76	3	0	0	189
3	Karyawan termotivasi karena adanya dukungan karyawan yang saling mendukung	18	19	5	0	0	42
	Bobot Skor	90	76	15	0	0	181
4	Karyawan termotivasi karena adanya keinginan karyawan untuk memperoleh penghargaan sesuai kinerja diperusahaan	13	25	3	1	0	42
	Bobot Skor	65	100	9	2	0	176
5	Apakan keinginan untuk memperoleh pengakuan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan dapat termotivasi dari pimpinan yang adil dan bijaksana	22	20	0	0	0	42
	Bobot Skor	110	80	0	0	0	190
6	Hubungan yang baik dan harmonis dalam lingkungan kerja dapat memotivasi sesama karyawan didalam perusahaan	23	18	1	0	0	42
	Bobot Skor	115	72	3	0	0	190
7	Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan merupakan motivasi paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan untuk bekerja dengan baik	30	12	0	0	0	42
	Bobot Skor	150	48	0	0	0	198
8	Karyawan termotivasi karena adanya jaminan pekerjaan yang diberikan perusahaan	28	12	2	0	0	42
	Bobot Skor	140	48	6	0	0	194
9	Status dan tanggung jawab merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja karena merasa dirinya akan dipercaya dan diberi tanggung jawab	28	13	1	0	0	42
	Bobot Skor	140	52	3	0	0	195

Total Skor	1712
Skor Tertinggi 9×5×42	1890
Skor Terendah 9×1×42	378
Nilai Interval	303
Kriteria Penilaian	Sangat setuju

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.29 diatas maka dapat dilihat hasil skor perolehan dari jawaban responden tentang variabel motivasi kerja diperoleh total skor sebesar **1712** sehingga kriteria jawaban responden adalah **Sangat Setuju** yaitu berada pada interval **1587 - 1890**. Berikut ini kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian.

$$Range = \frac{Nilai\ Maksimum - Nilai\ Minimum}{Jumlah\ Kelas} = \frac{1890 - 378}{5} = 303$$

Tabel 5.31

Kategori Kriteria Penelitian

No	Range Nilai	Kriteria Penilaian
1	1587 – 1890	Sangat Setuju
2	1284 – 1587	Setuju
3	981 – 1284	Cukup Setuju
4	678 – 981	Tidak Setuju
5	378 – 678	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel 5.30 diatas dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel motivasi kerja pada kategori **Sangat Setuju** di sebabkan total skor **1712** berada di antara **1587 – 1890**. Untuk indikator yang mendapatkan skor tertinggi adalah pada item pernyataan nomor 1 yaitu “karyawan termotivasi karena adanya keinginan karyawan untuk kelangsungan hidup” dengan skor **199**. Dan indikator

nilai terendah adalah pada item pernyataan nomor 4 yaitu “karyawan termotivasi karena adanya keinginan karyawan untuk memperoleh penghargaan sesuai kinerja diperusahaan” dengan skor 176.

3.7. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

3.7.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil pengujian yang telah dianalisis menggunakan SPSS versi 25 maka hasil dari uji regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.32
Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	45,614	8,832		5,165	,000
	Stres Kerja	-,046	,188	-,679	-,245	,808

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Diketahui nilai konstan (a) sebesar 45,614 sedangkan nilai stres kerja (b/koeffisien regresi) sebesar -0,046 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 45,614 - 0,046$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk perubahan variabel X satu unit. Dengan menggunakan program SPSS diketahui nilai konstanta sebesar 45,614 dan nilai b -0,046. Artinya jika stres kerja adalah 0 maka motivasi kerja sebesar 45,614. Stres kerja sebesar -0,046 menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan stres kerja 1% maka motivasi kerja akan turun sebesar 0,046. Koefisien regresi tersebut bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel motivasi kerja adalah negatif.

3.8. Hipotesis

3.8.1. Uji Parsial (T)

Uji signifikan terhadap masing-masing koefisien regresi diperlukan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh dari dua variabel yaitu stres kerja dan motivasi kerja.

Tabel 5.33

Uji Parsial (T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	45,614	8,832		5,165	,000
	Stres Kerja	-,046	,188	-,679	-,245	,808

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= t(a/2 ; n - k - 1) \\
 &= t(0,05/2 ; 42 - 1 - 1) \\
 &= 0,025 ; 40 \\
 &= 0,304
 \end{aligned}$$

Diketahui :

N = jumlah

K = jumlah variabel

1 = konstan

Pengujian secara tersendiri atau parsial menggunakan uji T ialah untuk mengetahui hasil uji secara tersendiri atau parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel 5.34 di atas dapat diketahui :

- a. Sesuai dengan tabel 5.34 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi stres kerja (X) terhadap motivasi kerja (Y) adalah $0,808 < 0,05$ dan nilai t hitung $-0,245 >$ nilai t tabel $0,304$, berarti stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja.

3.8.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa presentase variabel-variabel independen. Semakin besar koefisien determinasi, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 5.34

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,679 ^a	,461	-,448	2,256

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 5.35 diatas maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi berdasarkan besaran nilai R square dari analisis regresi diatas maka diperoleh nilai determinasi sebesar 0,461 atau sebesar 46,1%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan pada variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dan hubungan antara kedua variabel dalam kategori cukup, sedangkan sisanya 53,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti pengawasan tenaga kerja.

3.9. Pembahasan Hasil Penelitian

PMKS PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir ini merupakan perusahaan pabrik dibidang minyak kelapa sawit. Dalam menjalankan aktivitas perusahaan pabrik tersebut memiliki beberapa karyawan yang terdiri dari tingkatan pendidikan yang bersedia untuk memenuhi kebutuhan perusahaan pabrik. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 42 responden karyawan PMKS PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir.

Dalam penelitian ini penulis mengambil variabel stres kerja diduga dapat memberikan pengaruh pada motivasi kerja karyawan. Karena hasil regresi linier sederhana menunjukkan adanya tingkat signifikansi yang negatif sehingga dapat disimpulkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PMKS PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, sehingga dapat diketahui bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien uji t hitung, besaran t hitung > t tabel dan dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima. Selanjutnya diketahui bahwa besaran nilai kontribusi yang diberikan variabel stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,461 atau 46,1%. Artinya stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan sedangkan sebesar 53,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PMKS PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa dengan keseluruhan stres kerja dan motivasi kerja karyawan sebagian besar responden menyatakan kategori sangat baik pada PMKS PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir.
2. Motivasi kerja karyawan pada PMKS PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir berada dikategori sangat baik, hal ini ditunjukkan bahwa secara umum kondisi motivasi karyawan di perusahaan pabrik tersebut sudah sangat baik.
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini berarti semakin berkurangnya stres kerja maka motivasi kerja karyawan semakin baik pula.
4. Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dengan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PMKS PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir. Yang berarti bahwa stres kerja yang tidak berlebihan maka dapat memotivasi kerja karyawan yang baik.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini, penulis dapat memberikan saran yaitu, sebagai berikut :

1. Diharapkan pada perusahaan pabrik agar mengurangi sedikit stres kerja yang diberikan pada karyawan agar karyawan tidak terlalu tertekan dengan tugas yang diberikan.
2. Perusahaan harus mampu membedakan pemberian kompensasi antara karyawan yang sudah bekerja lama diperusahaan dan karyawan yang baru masuk diperusahaan.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya motivasi yang terjadi pada PMKS PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir.

DAFTAR PUSTAKA

Ansori Fandi, 2017, Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Negri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Dan Kawasan Permukaan (DPUPKP) Kabupaten Kulon Progo.

Asriadi Wendri, 2019, Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Murni Sam Sam Desa Pangkalan Libut Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis.

Daft Richard, 2010, Era Baru Manajemen. Jakarta : Salemba Empat.

Halwi Ainul, 2015, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intrntion Karyawan Pada PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir.

Handoko, T. H. (2008). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, M. (2002). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Haji Mas Agung.

Imam K. Rendika, 2015, Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Adira Finance Solo.

Levelina Odetta, 2015, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Tetap (studi kasus pada dinas komunikasi dan informatika provinsi Jawa Barat).

Muslim Moh., 2020, Manajemen Stress Pada Masa Pandemi Covid-19, jurnal Manajemen Bisnis Vol, 23 No. 2.

Putri Ravika, 2017, Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Motor Jaya.

Rahayu Yulia, 2013, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cerya Riau Mandiri Printing Di Pekanbaru.

Rianda Yovi, 2016, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.

Riani dan Handayani, 2020, Dampak Stres Kerja Pustakawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Layanan Perpustakaan Perguruan Tinggi, Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi, Vol. 15, No. 1.

Rivai Veithczal dkk, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Rajawali Pers.

Saputra Said, 2016, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Zaira Pekanbaru.

Sanusi Anwar, 2011, Metode Penelitian Bisnis. Jakarta : Salemba Empat.

Siswanto, 2014, Pengantar Manajemen. PT. Bumi Aksara Jakarta.

Sugiono, 2013, Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung : Alfabeta

Winarsih Astri, 2019, Analisis Motivasi Kerja Karyawan Unit Security Pada PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti).

Wijono, Sutarto. (2010). Psikologi Industri dan Organisasi. Kencana: Jakarta.

