

**PENGARUH STRES TERHADAP MOTIVASI KERJA  
*DRIVER* PADA KOPERASI OJEK PELABUHAN  
TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**ANDIKA RACHMAN**

**NIM : 16612125**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2021**

**PENGARUH STRES TERHADAP MOTIVASI KERJA  
DRIVER PADA KOPERASI OJEK PELABUHAN  
TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

OLEH

**ANDIKA RACHMAN**

**NIM : 16612125**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2021**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI  
**PENGARUH STRES TERHADAP MOTIVASI KERJA  
DRIVER PADA KOPERASI OJEK PELABUHAN  
TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada:

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh

NAMA : ANDIKA RACHMAN  
NIM : 16612125

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,



**Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.**  
NIDN. 1021029102 / Asisten Ahli



**Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.**  
NIDN. 1002078602 / Lektor

Mengetahui,  
Ketua Program Studi



**Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.**  
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul:

**PENGARUH STRES TERHADAP MOTIVASI KERJA  
DRIVER PADA KOPERASI OJEK PELABUHAN  
TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

NAMA : ANDIKA RACHMAN  
NIM : 16612125

Telah Dipertahankan Di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Delapan Belas  
Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu Dan Dinyatakan  
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua

  
Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.  
NIDN. 1021029102 / Asisten Ahli

Sekretaris

  
Evita Sandra, S.Pd., Ek., M.M.  
NIDN. 1029127202 / Lektor

Anggota,

  
Surya Kusumah, S.Si., M.Eng.  
NIDN. 1022038001 / Lektor

Tanjungpinang, 18 Januari 2021  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,

Ketua,

  
Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA  
NIDN. 1029127801 / Lektor

## PERNYATAAN

Nama : Andika Rachman  
Nim : 16612125  
Tahun Angkatan : 2016  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,13  
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Terhadap Motivasi Kerja *Driver*  
Pada Koperasi Ojek Pelabuhan Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 18 Januari 2021



Penyusun

**ANDIKA RACHMAN**

NIM. 16612125

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah, dengan ridha-Mu ya Allah. Amanah ini telah selesai, salah satu jihad yang mulia mencari ilmu. Satu Cita telah ku gapai, namun tidak membuatku lalai, melainkan titik awal langkah menjalankan jihad lainnya dengan bekal amanah gelar yang ku terima.

### **Kupersembahkan karya kecil ini untuk:**

- Mamaku Kurniati
- Abangku Aang Nofitra
- Abangku Ardani Alimunandar

Yang tidak pernah hentinya selama ini memberiku semangat, doa, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan

## **HALAMAN MOTTO**

Kesuksesan bukan tentang seberapa banyak uang yang kamu  
hasilkan, tapi seberapa besar kamu bisa membawa  
perubahan untuk hidup orang lain  
(Michelle Obama)

Jangan pernah berhenti bermimpi, karena mungkin suatu saat nanti  
mimpi kalian akan jadi kenyataan  
(Bambang Pamungkas)

Jika kamu belum meraih kesuksesan, jangan pernah berhenti  
untuk terus mencoba  
(William Edward Hickson)

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu wata'ala yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis diberikan kesehatan dan kesempatan untuk menyelesaikan pendidikan serta diberikan keberkahan akan ilmu dan pengetahuan sehingga penulis tetap dapat segala ikmat yang diberikan. Serta tidak lupa penulis hanturkan Shalawat beriring salam kepada Nabi Besar Muhammad Shallallahu'alaihi wasallam.

Syukur alhamdulillah, berkat keridhoan-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Stres Terhadap Motivasi Kerja *Driver* Pada Koperasi Ojek Pelabuhan Tanjungpinang” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan pikiran, bimbingan, dan arahan dari berbagai pihak. Melalui kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M.Ak. Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE. M.Si. Ak. CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE. Ak. M.Si. CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

4. Bapak Ir. Imran Ilyas, MM. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, ST. MM. selaku Ketua Program Studi Strata I Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang dan sekaligus sebagai pembimbing II yang telah bersedia membimbing, memberikan tambahan ilmu dan pengarahan atas setiap kesulitan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi. M.HSc. selaku pembimbing I yang telah bersedia membimbing, memberikan tambahan ilmu dan solusi atas setiap kesulitan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Sihono selaku Ketua Koperasi Ojek Pelabuhan Tanjungpinang yang telah memberikan kesempatan dan bersedia memberikan informasi yang diperlukan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar yang telah mendidik penulis selama menjadi mahasiswa di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Bapak dan Ibu Staff Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
10. Mia Suci Efitasari yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
11. Jemy Mandala Putra, Hasbi Asyidiq dan Andi M Syahputra yang selalu memberikan dukungan dan bantuan sehingga penulis termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

12. Dan pihak-pihak terkait dalam penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu dan mendukung dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak umumnya dan bagi mahasiswa pendidikan pada khususnya.

Tanjungpinang, 18 Januari 2021

Penulis

**ANDIKA RACHMAN**  
NIM. 16612125

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Kegunaan Penelitian .....	9
1.4.1. Kegunaan Ilmiah.....	9
1.4.2. Kegunaan Praktis .....	9
1.5. Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
2.1. Tinjauan Teori .....	12
2.1.1. Manajemen.....	12
2.1.1.1. Pengertian Manajemen .....	12
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14

2.1.2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.3. Stres Kerja.....	18
2.1.3.1. Pengertian Stres .....	18
2.1.3.2. Faktor-faktor Penyebab Stres .....	19
2.1.3.3. Dampak Stres.....	22
2.1.3.4. Upaya Penanggulangan Stres .....	23
2.1.3.5. Indikator Stres.....	25
2.1.4. Motivasi Kerja .....	27
2.1.4.1. Pengertian Motivasi.....	27
2.1.4.2. Tujuan Motivasi.....	29
2.1.4.3. Jenis-Jenis Motivasi.....	30
2.1.4.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	31
2.1.4.5. Indikator Motivasi .....	34
2.2. Hubungan Stres Terhadap Motivasi Kerja .....	36
2.3. Kerangka Pemikiran .....	37
2.4. Hipotesis .....	38
2.5. Penelitian Terdahulu.....	38
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	42
3.2. Jenis Data.....	42
3.2.1. Data Primer .....	43
3.2.2. Data Sekunder.....	43
3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.3.1. Observasi .....	44
3.3.2. Kuisioner (Angket) .....	44
3.3.3. Kepustakaan.....	45
3.4. Populasi dan Sampel.....	45
3.4.1. Populasi.....	45
3.4.2. Sampel .....	45
3.5. Definisi Operasional Variabel .....	46
3.6. Teknik Pengolahan Data.....	48

3.7.	Teknik Analisis Data .....	50
3.7.1.	Uji Kualitas Data .....	50
3.7.1.1.	Uji Validitas.....	50
3.7.1.2.	Uji Reliabilitas.....	50
3.7.2.	Uji Asumsi Klasik.....	51
3.7.2.1.	Uji Normalitas .....	51
3.7.2.2.	Uji Multikolinieritas .....	51
3.7.2.3.	Uji Heteroskedastisitas .....	52
3.7.2.4.	Uji Autokorelasi .....	52
3.7.3.	Uji Regresi Linear Sederhana .....	52
3.7.4.	Uji Hipotesis .....	53
3.7.4.1.	Uji t.....	53
3.7.4.2.	Uji R2 .....	54
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>56</b>
4.1.	Hasil Penelitian.....	56
4.1.1.	Gambaran Umum Perusahaan .....	56
4.1.1.1.	Sejarah Singkat Perusahaan.....	56
4.1.1.2.	Struktur Organisasi Perusahaan.....	58
4.1.2.	Karakteristik Responden.....	58
4.1.2.1.	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
4.1.2.2.	Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	60
4.1.2.3.	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
4.1.2.4.	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	62
4.1.3.	Deskripsi Variabel .....	62
4.1.3.1.	Variabel Stres .....	62
4.1.3.2.	Variabel Motivasi Kerja .....	68
4.1.4.	Uji Kualitas Data .....	75
4.1.4.1.	Uji Validitas.....	75
4.1.4.2.	Uji Reliabilitas.....	77
4.1.5.	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	78
4.1.5.1.	Uji Normalitas .....	78

4.1.5.2. Uji Heteroskedastisitas .....	79
4.1.5.3. Uji Autokorelasi .....	80
4.1.6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana .....	80
4.1.7. Hasil Uji Hipotesis.....	82
4.1.7.1. Hasil Uji Parsial (Uji t).....	82
4.1.7.2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	83
4.2. Pembahasan .....	84
4.2.1. Pengaruh Stres Terhadap Motivasi Kerja .....	84
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>86</b>
5.1. Kesimpulan.....	86
5.2. Saran .....	87

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**CURICULUM VITAE**

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1.	Anggota Koperasi Ojek Pelabuhan tahun 2019 dan 2020.....	8
Tabel 3.1.	Definisi Operasional Variabel .....	47
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Tabel 4.2.	Karakteristik Jumlah Responden Menurut Usia.....	60
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	61
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
Tabel 4.5.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres (X) .....	63
Tabel 4.6.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y) ..	68
Tabel 4.7.	Hasil Pengujian Validitas .....	76
Tabel 4.8.	Hasil Pengujian Reliabilitas .....	77
Tabel 4.9.	Hasil Uji Autokorelasi .....	80
Tabel 4.10.	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana .....	81
Tabel 4.11.	Hasil Uji t .....	82
Tabel 4.12.	Hasil Uji R <sup>2</sup> .....	83

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran .....	38
Gambar 4.1. Struktur Organisasi .....	58
Gambar 4.2. Hasil Pengujian Normalitas P-Plot .....	78
Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	79

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Pedoman Kuisisioner
- Lampiran 2. Tabulasi Data
- Lampiran 3. Hasil Perhitungan SPSS
- Lampiran 4. Surat Keterangan Objek Penelitian
- Lampiran 5. Plagiarisme

## ABSTRAK

### **PENGARUH STRES TERHADAP MOTIVASI KERJA *DRIVER* PADA KOPERASI OJEK PELABUHAN TANJUNGPINANG**

Andika Rachman. 16612125. S1 Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang. Email: andikarchmnnn09@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh stres terhadap motivasi kerja pada Koperasi Ojek Pelabuhan Tanjungpinang.

Metode yang digunakan penelitian ini adalah metode asosiatif kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah *driver* ojek pada Koperasi Ojek Pelabuhan sebanyak 30 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana menggunakan SPSS 25 *for windows*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Koperasi Ojek Pelabuhan Tanjungpinang. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana diperoleh yaitu  $Y = 7,195 + 0,369 X$ . Sedangkan hasil yang diperoleh adalah  $t$  hitung (2,719) >  $t$  tabel (2,048) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu  $0,011 < 0,05$ .

Hasil pembahasan yang dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel independen yaitu stres terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja dengan persentase sebesar 79,1%. Sedangkan sisanya yaitu ( $100\% - 20,9\% = 79,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Kata kunci : stres, motivasi, ojek

Dosen Pembimbing I : Muhammad Rizki, S.Psi. M.HSc.

Dosen Pembimbing II : Dwi Septi Haryani, ST. MM.

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF STRESS ON DRIVER WORK MOTIVATION IN TANJUNGPINANG PORT OJECT COOPERATION***

Andika Rachman. 16612125. S1 *Management*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi  
Pembangunan Tanjungpinang. Email: andikarchmnnn09@gmail.com

*The purpose of this study was to determine the effect of stress on work motivation at the Tanjungpinang Port Ojek Cooperative.*

*The method used in this research is quantitative associative method. Respondents in this study were 30 motorcycle taxi drivers at the Port Ojek Cooperative. The method of data collection is done by using a questionnaire. The data analysis method used in this research is simple linear regression using SPSS 25 for windows.*

*The results of this study indicate that the stress variable has an effect on work motivation at the Tanjungpinang Port Ojek Cooperative. Based on the results of the simple regression test, it is obtained that  $Y = 7.195 + 0.369 X$ . The results obtained are  $t$  count (2.719) >  $t$  table (2.048) and the significant value is smaller than the probability value, namely  $0.011 < 0.05$ .*

*The results of the discussion carried out showed that there was a significant effect of the independent variable, namely stress on the dependent variable, namely work motivation with a percentage of 79.1%. While the rest (100% - 20.9% = 79.1%) were influenced by other variables that were not proposed in this study.*

*Keyword : stress, motivation, driver*

*Lecturer I : Muhammad Rizki, S.Psi. M.HSc.*

*Lecturer II : Dwi Septi Haryani, ST. MM.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari suatu perusahaan atau lembaga dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengelola, mengatur dan menjalankan kegiatan di suatu organisasi. Agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional, setiap organisasi lazimnya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia. Manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi dimana mereka mampu mengetahui informasi-informasi dari lingkungan dengan menggunakan teknologi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dapat dilihat dari kinerjanya dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusia dan menentukan sasaran yang harus dapat dicapai baik secara individual maupun organisasional. Sehingga faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan salah satunya yaitu memberikan motivasi kerja guna untuk mengurangi stres baik di lingkungan internal maupun eksternal.

Stres yang tinggi dan ditambahnya dengan motivasi yang rendah dapat menimbulkan ketidakpuasan. Ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam berbagai cara seperti perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri. Stres biasanya terlihat pada dampak yang ditimbulkan terhadap seseorang dibanding apa penyebab stres itu sendiri. Stres dapat diartikan dalam bermacam-macam bentuk, dimana masyarakat menggambarkan stres sebagai suatu perasaan tertekan, gelisah, atau khawatir terhadap sesuatu yang mengganggu pikiran seseorang.

Dalam jangka pendek apabila stres dibiarkan begitu saja tanpa adanya penanganan yang serius membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi. Sehingga pada gilirannya membuat para karyawan tidak bekerja secara optimal dan prestasi kerja menjadi menurun. Stres dapat membantu atau merusak prestasi kerja, tergantung tingkatan stres yang dialami. Apabila tidak terjadi stres, maka tidak terdapat tantangan kerja dan prestasi kerja cenderung menurun. Namun pada tingkat tertentu stres dapat meningkatkan prestasi kerja.

Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antar individu dan lingkungan, yaitu interaksi antara stimulus dan respons. Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Sunyoto, 2015). Stres merupakan tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Sinambela, 2017).

Pada umumnya stres dipandang sebagai kondisi yang negatif. Namun stres dalam tingkatan tertentu, dapat memicu kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi karena stres muncul akibat tekanan-tekanan baik dari atasan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam bersaing di lingkungan kerja. Hal ini dapat terjadi karena stres dalam tingkatan tertentu dapat memicu karyawan untuk menciptakan gagasan-gagasan yang inovatif untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan sehingga stres menjadi suatu keadaan yang konstruktif.

Selain stres kerja, motivasi juga merupakan salah satu hal yang penting bagi karyawan. Agar kegiatan di organisasi dapat berjalan dengan baik, maka organisasi perlu meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar dapat mencapai hasil yang maksimal. Dengan demikian, perusahaan akan mendapatkan banyak manfaat jika terus meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Sehingga karyawan akan lebih produktif karena kinerja karyawan menjadi optimal akibat dari motivasi tinggi, energi tinggi, persepsi yang tajam, serta ketenangan yang dimiliki oleh karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu dilakukan dengan cara memotivasi karyawan.

Motivasi diibaratkan sebagai jantungnya manajemen karyawan karena ada dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Tidak ada keberhasilan dalam mengerjakan sesuatu, seperti mengelola karyawan tanpa adanya motivasi, baik dari manajer maupun dari karyawan. Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki motivasi dicirikan antara lain oleh sering stres, sakit fisik, malas bekerja, kualitas kerja rendah, komunikasi personal yang kurang dan masa bodoh dengan tugas.

Motivasi dianggap penting karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan secara baik (Hasibuan, 2016).

Individu-individu yang memiliki motivasi akan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, tantangan suatu perusahaan bukan hanya meningkatkan motivasi karyawan, tapi menciptakan disiplin kerja di mana motivasi karyawan dapat disalurkan ke arah yang benar pada tingkat intensitas yang sesuai dan berkesinambungan selama beberapa periode yang ditentukan.

Sebagai organisasi ekonomi yang bertujuan memperjuangkan kepentingan ekonomi anggotanya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur, kehadiran koperasi sangat dibutuhkan oleh masyarakat ekonomi lemah. Koperasi merupakan salah satu badan usaha yang diselenggarakan oleh masyarakat yang berdasarkan atas azas kekeluargaan. Manfaat koperasi bagi masyarakat adalah untuk meningkatkan kesejahteraan kehidupan masyarakat, memberikan kemudahan berwirausaha dan memberikan kesempatan agar setiap masyarakat dapat berperan serta bergotong royong sebagai anggota koperasi.

Koperasi Ojek Pelabuhan Tanjungpinang merupakan salah satu koperasi yang bergerak di bidang usaha jasa transportasi yaitu ojek konvensional. Koperasi ini telah berdiri sejak tahun 1996, dimana sampai saat ini jumlah anggotanya berjumlah sebanyak 30 orang. Disatu sisi selain mencari keuntungan untuk kelangsungan hidup anggotanya, disisi lain perusahaan mempunyai kewajiban untuk melayani kebutuhan masyarakat dibidang jasa transportasi.

Ojek yang merupakan kendaraan motor roda dua adalah alat transportasi yang sangat efektif untuk mobilitas di daerah Kota Tanjungpinang. Perkembangan jumlah kendaraan pribadi dan umum mengalami kenaikan jumlah yang signifikan menyebabkan kepadatan yang terjadi di Kota Tanjungpinang. Munculnya pelaku usaha jasa angkut orang menggunakan sepeda motor atau yang disebut dengan ojek menambah alternatif transportasi informal. Kehadiran inovasi ojek *online* menimbulkan kontroversi bagi pelaku usaha ojek konvensional yaitu pelarangan yang dilakukan oleh *driver* ojek konvensional terhadap ojek *online*.

Persaingan antara *driver* ojek konvensional dengan ojek *online* tidak dapat dihindari. Menurut masyarakat kehadiran ojek *online* dianggap sebagai salah satu bentuk kemudahan dalam menggunakan layanan jasa secara praktis, dimana jasa layanan ojek *online* dilengkapi dengan berbagai fasilitas unggulan yang dapat memberikan nilai lebih bagi para konsumen atau pengguna layanan tersebut. Namun berbanding terbalik dengan ojek konvensional, kehadiran ojek *online* ini menimbulkan kegelisahan karena dianggap memunculkan persaingan yang mengakibatkan hilangnya para pelanggan ojek konvensional dan konsumennya kini berpindah tangan menggunakan jasa ojek *online*.

Dari observasi yang telah dilakukan, ojek *online* dianggap melakukan penghambatan persaingan usaha atau melakukan persaingan tidak sehat karena pada dasarnya ojek *online* telah menghambat dan merugikan ojek konvensional yang telah lebih dulu menjadi transportasi umum bagi masyarakat. Hal tersebut sangat berdampak pada pendapatan para *driver* Koperasi Ojek Pelabuhan yang sudah terbiasa dengan mengandalkan dan bergantung pada pendapatan harian. Turunnya permintaan masyarakat secara umum, berkurangnya masyarakat yang memiliki kebutuhan di luar rumah dan berkurangnya minat akan penggunaan jasa *driver* ojek diibaratkan sebagai hal yang paling merugikan.

Berdasarkan hasil wawancara, penghasilan yang bisa didapatkan *driver* ojek rata-rata mencapai kisaran Rp 50.000 hingga Rp 100.000 per harinya. Namun disaat pandemi ini penghasilan menurun drastis, paling besar para *driver* hanya bisa mendapatkan Rp 20.000 per hari. Sehingga para *driver* ojek bekerja sampai malam untuk mendapatkan pendapatan tambahan. Berkurangnya pendapatan dan persaingan dengan ojek online tersebut menyebabkan berkurangnya anggota aktif *driver* Koperasi Ojek Pelabuhan (dapat dilihat di tabel). Dimana pada tahun 2019 menunjukkan jumlah *driver* aktif berjumlah sebanyak 40 orang, sedangkan pada tahun 2020 menunjukkan jumlah *driver* aktif berjumlah sebanyak 30 orang. Adapun perbandingan anggota *driver* ojek yang masih aktif pada Koperasi Ojek Pelabuhan Tanjungpinang di tahun 2019 dan tahun 2020 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Perbandingan Anggota Koperasi Ojek Pelabuhan Tanjungpinang**  
**Tahun 2019 dan 2020**

No	Nama	2019	2020
1	Tukimin	Aktif	Aktif
2	Amri	Aktif	Aktif
3	Sihono	Aktif	Aktif
4	Jaenal Guciano	Aktif	Aktif
5	Theo Wenas	Aktif	Aktif
6	Abdullah	Aktif	Aktif
7	Sugeng Riyanto	Aktif	Aktif
8	Jumadi gepeng	Aktif	Aktif
9	Sardi	Aktif	Aktif
10	Ali Sodikin	Aktif	Aktif
11	Kateno	Aktif	Aktif
12	Jumadi Pemuda	Aktif	Aktif
13	Ahmad Rifai	Aktif	Aktif
14	Krisdianto	Aktif	Aktif
15	Saparuddin	Aktif	Aktif
16	Aswir Koto	Aktif	Aktif
17	Medson Simamora	Aktif	Aktif
18	Jhon Hendri	Aktif	Aktif
19	Warsidi Atmaja	Aktif	Aktif
20	Mulyanto	Aktif	Aktif
21	Sarif Simamora	Aktif	Aktif
22	Rudi Subandi	Aktif	Aktif
23	Wardoyo	Aktif	Aktif
24	Jimin	Aktif	Aktif
25	Rokhani	Aktif	Aktif
26	Herman	Aktif	Aktif
27	Ahmad Salam	Aktif	Aktif
28	Jaenuddin	Aktif	Aktif
29	Suryadi	Aktif	Aktif
30	Widodo	Aktif	Aktif
31	Abu Bakar	Aktif	Tidak Aktif
32	Suparman	Aktif	Tidak Aktif
33	Wiyono	Aktif	Tidak Aktif
34	Khairullah	Aktif	Tidak Aktif
35	Jamilus	Aktif	Tidak Aktif
36	Sardiyanto	Aktif	Tidak Aktif
37	Sumanto	Aktif	Tidak Aktif
38	Sutarman	Aktif	Tidak Aktif
39	Sulkan	Aktif	Tidak Aktif
40	Sariman	Aktif	Tidak Aktif

*Sumber: Koperasi Ojek Pelabuhan, Data yang Diolah (2020)*

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat *driver* aktif yang terdapat pada Koperasi Ojek Pelabuhan Tanjungpinang di tahun 2019 dan tahun 2020. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk membahasnya lebih lanjut dalam penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Stres Terhadap Motivasi Kerja *Driver* Pada Koperasi Ojek Pelabuhan Tanjungpinang”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, untuk dapat mengarahkan serta memudahkan dalam penelitian ini agar terfokus dan sistematis maka penulis mengidentifikasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Bagaimana tingkat stres *driver* pada Koperasi Ojek Pelabuhan (KOPEL) Tanjungpinang?
- b. Bagaimana motivasi kerja *driver* pada Koperasi Ojek Pelabuhan (KOPEL) Tanjungpinang?
- c. Apakah terdapat pengaruh stres terhadap motivasi kerja *driver* pada Koperasi Ojek Pelabuhan (KOPEL) Tanjungpinang?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang ingin diteliti oleh penulis, adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui tingkat stres *driver* pada Koperasi Ojek Pelabuhan (KOPEL) Tanjungpinang.

- b. Untuk mengetahui motivasi kerja *driver* pada Koperasi Ojek Pelabuhan (KOPEL) Tanjungpinang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh stres terhadap motivasi kerja *driver* pada Koperasi Ojek Pelabuhan (KOPEL) Tanjungpinang.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam membuktikan kebenaran dari teori yang digunakan sehingga menjadi sumber informasi dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam stres dan motivasi kerja, serta diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lainnya yang melakukan penelitian dengan objek yang sama.

##### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya yaitu sebagai berikut :

- a. Bagi Koperasi

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan masukan untuk pengembangan dan penyempurnaan stres terhadap motivasi kerja *driver* sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

- b. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa untuk mengembangkan ilmu pengetahuan serta pemahaman mendalam berkaitan dengan stres terhadap motivasi kerja *driver*.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan secara teoritis yang didapatkan selama proses studi maupun bersumber dari literatur-literatur yang relevan dengan penerapannya dalam praktik.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dan memahami masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, adapun sistematika penulisan dapat diperincikan satu per satu yaitu sebagai berikut :

#### **BAB I            PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah yang mendasari penelitian ini, tujuan dari penelitian, manfaat dari penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini penulis menerangkan tentang uraian teori-teori yang relevan dan berhubungan dengan penelitian, kerangka pemikiran yang menggambarkan penelitian ini, dan penelitian terdahulu.

#### **BAB III          METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis menyajikan tentang jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data dan teknik analisis data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, analisis dan pengolahan data penelitian, serta hasil penelitian dan pembahasan masalah yang dilakukan.

**BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini merupakan bagian terakhir dari laporan penelitian ini, berisikan tentang kesimpulan pada hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran dari hasil penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen**

###### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang memiliki arti mengatur, mengelola, mengendalikan, mengusahakan dan memimpin. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, arti dari manajemen adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi.

Manajemen adalah ilmu dan seni untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu, dengan kata lain terdapat adanya proses aktivitas-aktivitas khusus yang merupakan bagian dari proses manajemen (Hasibuan, 2016). Sedangkan manajemen dapat diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, penyediaan sumber daya, pengkomunikasian, kepemimpinan, pemotivasian, dan pengendalian sumber daya dan tugas untuk mencapai tujuan organisasional secara efektif dan secara efisien (Silalahi, 2015).

Manajemen merupakan proses pengaturan, pengurusan dan pengelolaan dengan memanfaatkan orang lain dalam penegelolaan sumber daya untuk pencapaian suatu tujuan (Nawawi, 2015). Sedangkan arti manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya (Terry & Rue, 2016). Adapun pengertian manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisai (Daft, 2012).

Berdasarkan definisi-definisi manajemen di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sebagai ilmu dan seni dalam melakukan tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, penyusunan personalia, dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

## **2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni atau proses memperoleh, memajukan atau mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia yang kompeten sedemikian rupa, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan kepuasan pada diri pribadi bersangkutan.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap

perusahaan (Hasibuan, 2016). Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individual, organisasi dan masyarakat (Handoko, 2015).

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Veithzal, 2013). Sedangkan manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (Mangkunegara, 2013). Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian (Sutrisno, 2011).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk memperoleh, mengembangkan, memelihara, mengembalikannya kepada masyarakat secara utuh dan memberikan kompensasi sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan baik individu, masyarakat maupun organisasi.

#### **2.1.2.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab, etis dan sosial (Veithzal, 2013). Adapun tujuan

umum manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan sebagai berikut (Hasibuan, 2016):

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini ataupun masa depan.
- c. Menghindari terjadinya kesalah pahaman dalam manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Mempermudah kordinasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menghindari kekurangan-kekurangan atau kelebihan pegawai.

Sedangkan tujuan manajemen sumber daya manusia dapat meliputi hal-hal sebagai berikut (Sutrisno, 2011):

- a. Mempertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

Berdasarkan definisi tujuan-tujuan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting

dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada manusia-manusia yang mengelola organisasi itu.

### **2.1.2.3.Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dapat diklasifikasikan menjadi dua fungsi, yaitu sebagai berikut (Hasibuan, 2016):

a. Fungsi manajerial

1) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dan bagan organisasi.

3) Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan

dilakukan pimpinan dengan baik dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

b. Fungsi operasional

1) Pengadaan tenaga kerja (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

3) Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

4) Integrasi (*integration*)

Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

5) Pemeliharaan (*maintanance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

6) Kedisiplinan (*discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

7) Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

### **2.1.3. Stres Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Stres Kerja**

Setiap manusia pasti memiliki masalah dalam hidupnya terlebih manusia yang bekerja, dimana salah satu masalah dalam kerja adalah stres. Dengan kurangnya pengetahuan masyarakat tentang stres yang diakibatkan oleh aktivitas pekerjaan mereka sendiri. Sehingga stres harus segera diatasi, baik oleh orang itu sendiri ataupun melalui bantuan orang lain.

Pengertian stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013). Sedangkan stres dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2015). Adapun arti dari stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2015).

Pengertian stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang karyawan (Veithzal, 2013). Sedangkan stres kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terikat dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Robbins & Judge, 2016).

Berdasarkan uraian definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah kondisi ketidakseimbangan secara psikologis yang dialami karyawan dalam menjalani pekerjaannya, yang diindikasikan oleh bentuk emosi dan tingkah lakuyang lain daripada biasanya.

### **2.1.3.2.Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja**

Tiap individu dituntut untuk selalu menyesuaikan dan membiasakan diri dengan perubahan teknologi maupun perubahan sosial yang terjadi. Ada pula tekanan-tekanan yang cukup mudah diramalkan. Kejadian-kejadian ini merupakan

sumber stres maupun sumber kepuasan sehingga kesamaan sifatnya membuat kita harus selalu menyesuaikan diri.

Adapun penyebab-penyebab stress (*stressor*) terdiri atas empat hal utama, yaitu sebagai berikut (Veithzal, 2013):

- a. *Extra organizational stressors*, yakni terdiri dari perubahan sosial, teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan komunitas atau tempat tinggal.
- b. *Organizational stressors*, yang terdiri dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.
- c. *Group stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik antara individu, interpersonal, dan intergroup.
- d. *Individual stressors*, yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, efikasi diri dan daya tahan psikologis.

Sedangkan faktor-faktor penyebab terjadinya stres dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu sebagai berikut (Handoko, 2015):

- a. Penyebab-penyebab stres dalam pekerjaan (*on the job*) diantaranya:
  - 1) Beban kerja yang berlebihan.
  - 2) Tekanan dan desakan waktu.
  - 3) Kualitas supervisi yang jelek.
  - 4) Iklim politis yang tidak aman.

- 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
  - 6) Wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab.
  - 7) Frustrasi.
  - 8) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
  - 9) Berbagai bentuk perubahan.
- b. Penyebab-penyebab stres diluar pekerjaan (*off the job*) diantaranya:
- 1) Kekhawatiran finansial.
  - 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan keluarga.
  - 3) Masalah-masalah fisik.
  - 4) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
  - 5) Masalah pribadi lainnya.

### **2.1.3.3.Dampak Stres Kerja**

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya dampak yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya.

Adapun dampak terjadinya stres dapat mengakibatkan hal-hal sebagai berikut (Robbins & Judge, 2016):

- a. Dampak pada fisik

Dampak pada fisik dengan sering timbul sakit kepala, mempunyai tekanan darah yang tinggi, yang terakhir bisa menyebabkan serangan jantung.

b. Dampak pada psikologi

Dampak yang terjadi kebingungan, kegelisahan, kegalauan, menimbulkan rasa depresi, dan pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja.

c. Dampak pada perilaku

Terjadi penurunan produktivitas pekerja, membuat pekerja tidak berangkat kerja atau absen, yang terakhir menimbulkan pengunduran diri pada pekerjaan tersebut.

Sedangkan efek dari stres yang mungkin muncul dapat meliputi beberapa dampak yaitu sebagai berikut (Cox, 2015):

a. Dampak subjektif (*subjective effect*)

Kekhawatiran atau kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

b. Dampak perilaku (*behavioral effect*)

Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku impulsif.

c. Dampak kognitif (*cognitive effect*)

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian atau rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik atau kecaman dan hambatan mental.

d. Dampak fisiologis (*physiological effect*)

Kecanduan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

e. Dampak kesehatan (*health effect*)

Sakit kepala dan migran, mimpi buruk, sulit tidur dan gangguan psikosomatis.

f. Dampak organisasi (*organizational effect*)

Produktivitas menurun, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

#### **2.1.3.4. Upaya Penanggulangan Stres**

Stres kerja sampai pada titik tertentu merupakan faktor pemicu peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan tetapi apabila melewati ambang stres, keberadaan stres akan menjadi pemicu terjadinya permasalahan yang tentu saja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja kemudian kinerja. Oleh karena itu perlu diadakan upaya untuk menanggulangi stres kerja sehingga tidak berdampak negatif.

Adapun berbagai langkah yang dapat diambil oleh bagian kepegawaian untuk mengatasi stres yang dihadapinya yaitu sebagai berikut (Siagian, 2015):

- a. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres.
- b. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
- c. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil

langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya itu.

- d. Melatih para karyawan untuk mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres.
- e. Terus menerus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
- f. Memantau terus menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
- g. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dihindari.
- h. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan yang bersangkutan.

Sedangkan stres dan bentuk-bentuk reaksinya dapat diatasi melalui tiga pola yaitu sebagai berikut (Sinambela, 2017):

- a. Pola sehat, yaitu pola terbaik menghadapi stres dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
- b. Pola harmonis, yaitu pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan.
- c. Pola patologis, yaitu pola menghadapi stres dengan dampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis.

### **2.1.3.5.Indikator Stres Kerja**

Stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat mengakibatkan depresi, tidak bisa tidur, tidak harmonis dalam berteman, merosotnya efisiensi, penyakit ringan dan sebagainya. Situasi didalam keadaan stres kerja menghasilkan berbagai reaksi emosional mulai dari kegembiraan, kemarahan, kecemasan, dan kekecewaan. Indikator-indikator dalam stres kerja dapat dikelompokkan menjadi empat dimensi yaitu sebagai berikut (Cooper, 2014):

a. Kondisi pekerjaan

- 1) Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, jika ruangan tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.
- 2) Kelebihan beban dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan kelebihan beban secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. Kelebihan beban secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit sehingga menyita kemampuan karyawan.
- 3) Deprivational stres. Kondisi pekerjaan tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi karyawan. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial (kurangnya komunikasi sosial).

4) Pekerjaan beresiko tinggi. Pekerjaan yang beresiko tinggi atau berbahaya bagi keselamatan, seperti pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai, tentara, dan sebagainya.

b. Konflik peran

Stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen. Akibatnya sering muncul ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Para wanita yang bekerja mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Masalahnya wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga.

c. Pengembangan karir

Setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Namun cita-cita dan perkembangan karir banyak sekali yang tidak terlaksana.

d. Struktur organisasi

Gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab, aturan main yang terlalu kaku atau tidak jelas, iklim politik perusahaan yang tidak jelas serta minimnya keterlibatan atasan membuat karyawan menjadi stres.

Sedangkan indikator-indikator yang menyebabkan timbulnya stres dapat dijelaskan menjadi tiga faktor yaitu sebagai berikut (Robbins & Judge, 2016):

- a. Faktor lingkungan, adalah penyebab stres yang berasal dari lingkungan luar. Yang terdiri dari:
  - 1) Ketidakpastian ekonomi yang disebabkan oleh perubahan bisnis yang berputar.
  - 2) Ketidakpastian politik yang disebabkan politik negara yang berubah-ubah.
  - 3) Perubahan teknologi yaitu perubahan dalam teknologi seperti, penggunaan computer, robot, mesin-mesin otomatis lainnya.
- b. Faktor organisasi, adalah faktor yang berasal dari organisasi tempat pekerja tersebut bekerja. Yang terdiri dari:
  - 1) Tuntutan tugas merupakan hal yang bersangkutan dengan tugas seseorang, faktor ini meliputi pekerjaan, kondisi, dan tata letak.
  - 2) Tuntutan peran yaitu faktor yang berhubungan dengan tekanan yang didapat pegawai saat mendapat tugas, seperti banyak beban kerja daripada waktu yang diberikan.
  - 3) Tuntutan pribadi yaitu tekanan yang ditimbulkan oleh pegawai yang lank arena hubungan kerja yang kurang.
- c. Faktor individu, adalah yang menyebabkan stres berasal dari individu tersebut sendiri. Yang terdiri dari:
  - 1) Masalah keluarga yaitu masalah yang timbul dari keluarga yang terbawa sampai ke tempat kerja.
  - 2) Masalah ekonomi kondisi keuangan pribadi dapat mengganggu kondisi pegawai dan mengganggu kinerja.

- 3) Kepribadian yaitu stres yang ditimbulkan oleh karakteristik dari orang tersebut sendiri.

Berdasarkan definisi indikator-indikator stres kerja di atas, maka indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah indikator menurut (Robbins & Judge, 2016) yang meliputi faktor lingkungan (ketidakpastian ekonomi, politik dan teknologi), faktor organisasi (tuntutan tugas, peran dan pribadi) dan faktor individu (masalah keluarga, ekonomi dan kepribadian).

#### **2.1.4. Motivasi Kerja**

##### **2.1.4.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi merupakan hal yang penting meningkatkan kegairahan atau kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya.

Pengertian motivasi kerja adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins & Judge, 2016). Adapun motivasi kerja dapat diartikan sebagai kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal (Mangkunegara, 2013). Sedangkan arti dari motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Veithzal, 2013).

Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016). Sedangkan motivasi kerja dapat diartikan sebagai salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Uno, 2012).

Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja tinggi yang diberikan oleh karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

#### **2.1.4.2. Tujuan Motivasi Kerja**

Tujuan motivasi kerja merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Adanya motivasi dalam bekerja memiliki tujuan untuk terselenggaranya iklim kerja yang kompetitif dan penuh tanggung jawab, sehingga tujuan organisasi juga tercapai. Terdapat beberapa tujuan pemberian motivasi kerja yaitu sebagai berikut (Hasibuan, 2016):

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.

- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Adapun tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah sebagai berikut (Kadarisman, 2012):

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- c. Meningkatkan disiplin kerja.
- d. Meningkatkan prestasi kerja.
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- f. Meningkatkan produktivitas dan efisien.
- g. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

#### **2.1.4.3. Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Motivasi yang telah diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya dapat digolongkan atas dua jenis, yaitu sebagai berikut (Veithzal, 2013):

- a. Motivasi yang positif

Yang dimaksud dengan motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain, agar menjaiankan suatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.

Beberapa faktor motivasi positif yang patut dipertimbangkan sebagai alat motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penempatan pegawai sesuai dengan keahlian.
- 2) Kesempatan untuk maju.
- 3) Kompensasi dan insentif.
- 4) Lingkungan fisik.
- 5) Keamanan pegawai yang sesuai dengan keahliannya.

b. Motivasi yang negatif

Motivasi yang negatif, merupakan kebalikan dari semua tindakan yang diambil oleh motifator melaksanakan motivasi yang positif, motivasi yang negatif diperlukan agar berusaha untuk menghindarinya. Sehingga akan menimbulkan dorongan didalam diri karyawan tersebut untuk, sebaik-baiknya, tetapi pemberian motivasi yang negatif hendaknya wajar dan tepat. Sebab jika diberikan secara berlebihan akan menimbulkan kebencian dan dendam hal ini dapat merusak moral kerja karyawan

Sedangkan jenis-jenis motivasi dapat digolongkan menjadi dua bagian, yaitu sebagai berikut (Donni, 2011):

- a. Motivasi Intrinsik, motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar. Karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya.

Jenis motivasi ini timbul dalam diri individu atas dasar kemauan dari diri sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain.

- b. Motivasi Ekstrinsik, motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Jenis motivasi ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu.

#### **2.1.4.4.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*). Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan ia dipengaruhi oleh beberapa faktor. Terdapat beberapa faktor dari motivasi kerja seseorang, yaitu sebagai berikut (Uno, 2012):

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja, seperti: kerja keras, tanggung jawab, pencapaian tujuan dan menyatu dengan tugas.
- b. Prestasi yang dicapainya, seperti dorongan untuk sukses, umpan balik dan unggul dalam bekerja.
- c. Pengembangan diri, yaitu peningkatan keterampilan dan dorongan untuk maju.
- d. Kemandirian dalam bertindak, yaitu mandiri dalam bekerja dan suka pada tantangan.

Motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain sebagai berikut (Kadarisman, 2012):

a. Faktor internal

1) Kematangan pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerja sama dalam membuat motivasi kerja.

2) Tingkat pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, sebaliknya jika pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai, maka dapat membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah.

3) Keinginan dan harapan pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

5) Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

6) Kepuasan kerja

Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya.

b. Faktor Eksternal

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik.

3) Supervisi yang baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil.

4) Ada jaminan karir

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karir untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja.

6) Peraturan yang fleksibel

Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi.

#### **2.1.4.5.Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga dimensi yang dapat diuraikan sebagai berikut (Hasibuan, 2016):

- a. Dimensi kebutuhan akan prestasi, yaitu:
  - 1) Mengembangkan kreativitas.
  - 2) Antusias untuk berprestasi tinggi.
- b. Dimensi kebutuhan akan afiliasi, yaitu:
  - 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
  - 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
  - 3) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
  - 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
- c. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu:
  - 1) Memiliki kedudukan yang terbaik.
  - 2) Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

Adapun indikator motivasi kerja dikelompokkan menjadi dua dimensi, yang dapat diuraikan sebagai berikut (Uno, 2012):

a. Dimensi motivasi internal indikator

- 1) Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas.
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
- 3) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
- 4) Memiliki tujuan yang jelas.
- 5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja.
- 6) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.
- 7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

b. Dimensi motivasi eksternal indikator

- 1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
- 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
- 3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.
- 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Berdasarkan beberapa indikator-indikator motivasi kerja di atas, maka indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah indikator menurut (Uno, 2012), dimana indikator motivasi kerja tersebut terdiri dari motivasi internal dan eksternal.

## **2.2. Hubungan Stres Terhadap Motivasi Kerja**

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor stres kerja, diantaranya lingkungan, organisasi dan kepribadian. Faktor-faktor stres kerja tersebut akan dirasakan oleh hampir seluruh pegawai yang bekerja pada suatu organisasi baik perusahaan maupun instansi pemerintahan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, menunjukkan bahwa responden merasa tertekan oleh perubahan-perubahan peraturan yang sering kali tidak menentu dalam hal penetapan kebijakan yang dilakukan oleh instansi. (Levelina, 2015).

Stres memiliki pengaruh terhadap jalan pikiran dan kondisi emosi dan fisik seseorang, maka stres perlu dikendalikan agar tidak memiliki dampak negatif. Dapat diketahui bahwa penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, iklim kerja tidak sehat dan konflik kerja. Kondisi tersebut tentunya akan merugikan diri sendiri dan perusahaan. Sebab, tujuan motivasi kerja adalah upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. (Kuncoro, 2018).

Stres kerja merupakan suatu ketegangan yang muncul dalam diri individu karena pekerjaan yang dilakukannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis individu tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin rendah motivasi karyawannya. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah stres kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula motivasi yang dimiliki karyawannya (Nataliana & Wijono, 2018).

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan alur pikir penulis yang dijadikan sebagai skema pemikiran atau dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat indikator yang melatar belakangi masalah yang ingin diteliti. Dalam kerangka pemikiran ini didapatkan dari konsep ilmu atau teori-teori yang relevan sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti.

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2016).

Kerangka pemikiran ini ditujukan untuk memperjelas variabel yang diteliti sehingga elemen pengukurnya dapat dirinci secara kongkrit. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dirumuskan seperti gambar sebagai berikut:

**Gambar 2.1.**  
**Kerangka Pemikiran**



*Sumber: Konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2020)*

Keterangan:

—————→ Pengujian secara Parsial

## 2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan (Sugiyono, 2016). Dengan mengacu pada rumusan masalah, tinjauan teori, dan kerangka pemikiran di atas adapun hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara stres terhadap motivasi kerja *driver* pada Koperasi Ojek Pelabuhan Tanjungpinang.

## 2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu referensi yang berkaitan serta relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan. Dengan demikian, peneliti mendapatkan rujukan pendukung, pelengkap serta pembanding dalam menyusun penelitian ini sehingga lebih memadai. Selain itu, telaah pada penelitian terdahulu berguna untuk memberikan gambaran awal mengenai kajian terkait dengan masalah dalam penelitian ini.

### 1. (Levelina, 2015)

"Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Tetap (Studi Kasus di Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat)". Penelitian berupa kuesioner yang berisi daftar pernyataan untuk mengukur tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Hasil perhitungan menggunakan uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung masing-masing variabel bebas

dalam penelitian ini yaitu stres kerja lingkungan (2,205), stres kerja organisasi (5,509), dan stres kerja kepribadian (3,137) lebih besar dari t tabel (1,992), artinya secara parsial stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai tetap di Diskominfo Jabar. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa jika stres kerja dikelola dengan baik maka motivasi akan meningkat.

2. (Putra & Mujiati, 2019)

“Pengaruh Stres terhadap Motivasi Kerja Nirmala Plaza Supermarket Jimbaran”. Kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan pendekatan survei dan selanjutnya data dianalisis, sampel berjumlah 34 orang karyawan dengan metode sampling jenuh. Ditunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja dengan nilai dari T-statistiknya sebesar  $2,505 > 1,96$  (alpha 5 persen). Hal ini berarti ketika karyawan merasakan stres kerja yang tinggi, hal ini akan membuat niat karyawan meninggalkan perusahaan juga akan meningkat.

3. (Sari, Astuti & Gunawan, 2015)

“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tuban”. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* atau penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan berjumlah 64 karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tuban yang didapatkan dengan menggunakan *total sampling*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung stres kerja terhadap motivasi

kerja karyawan, dengan nilai  $t$  hitung sebesar 7.882 dengan nilai  $sig$  sebesar  $0.000 < 0.05$ .

4. (Lal & Singh, 2015)

“Does Job Stress play any role in Work Motivation of University Clerical Employees”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan motivasi karyawan. Hasil mengungkapkan bahwa organisasi harus mengambil beberapa inisiasi untuk meningkatkan kondisi kerja dan membuat lingkungan kerja yang ramah karyawan di tempat kerja dan kantor. Penelitian ini mencoba untuk memberikan kontribusi pengetahuan baru pada literatur yang ada yang berkaitan dengan hubungan antara stres kerja dan motivasi karyawan dengan referensi khusus kepada karyawan administrasi.

5. (Wani, 2013)

“Job stress and its impact on employee motivation: a study of a select commercial bank”. Penelitian memberikan bukti kuat tentang masalah yang disebabkan oleh stres kerja. Stres menyebabkan berbagai masalah psikologis seperti kemarahan, depresi, kecemasan, lekas marah, serta ketegangan dan ini sangat memengaruhi motivasi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan kelas administrasi mengalami lebih banyak stres daripada petugas dan ada hubungan yang kuat antara stres kerja dan motivasi karyawan. Berdasarkan temuan studi, pembayar saat ini mengajukan beberapa saran dan rekomendasi yang relevan untuk memperbaiki skenario pekerjaan secara keseluruhan di industri perbankan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode bersifat deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016). Sedangkan pengertian deskriptif adalah metode penelitian yang menggambarkan dan melukiskan keadaan objek penelitian pada saat sekarang sebagaimana adanya berdasarkan fakta-fakta (Moleong, 2014). Adapun penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada *filosofat positivisme*, digunakan untuk meliputi pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2016).

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa jenis penelitian ini berdasarkan ekplanasinya adalah penelitian deskriptif dan asosiatif yang dianggap relevan terhadap indikator-indikator variabel penelitian dengan menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif untuk mengetahui dan menguji pengaruh stres terhadap motivasi kerja.

#### **3.2. Jenis Data**

Pengertian data adalah sekumpulan informasi, fakta-fakta, atau simbol-simbol yang menerangkan tentang keadaan objek penelitian (Arikunto, 2013).

Sumber data diperlukan untuk menunjang terlaksananya penelitian dan sekaligus untuk menjamin keberhasilan penelitian tersebut.

### **3.2.1. Data Primer**

Data primer dapat diartikan sebagai sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016). Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, dalam hal ini *driver* di Koperasi Ojek Pelabuhan Tanjungpinang sebagai responden.

### **3.2.2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan atau organisasi dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi pustaka dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian (Sunyoto, 2011). Dalam penelitian ini, yang menjadi sumber data sekunder adalah dokumen-dokumen perusahaan, artikel, jurnal dan literatur yang berkaitan dan relevan dengan masalah yang dikaji dalam penelitian ini.

### **3.3. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang akurat, sehingga tanpa mengetahui teknik pengumpulan data peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan (Sugiyono,

2016). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode observasi, kuisioner dan kepustakaan.

### **3.3.1. Observasi**

Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain (Sugiyono, 2016). Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam lain yang dilakukan sebagai usaha sadar untuk mengumpulkan data secara sistematis dengan prosedur yang terstandar. Peneliti melakukan observasi langsung ditempat penelitian tetapi bersifat observasi non partisipan dimana peneliti hanya mengamati tetapi tidak ikut serta dalam semua aktivitas tersebut. Agar dalam observasi tersebut tidak terbuang sia-sia maka dalam observasi juga dilakukan pencatatan-pencatatan selama kegiatan. Observasi dalam penelitian ini digunakan untuk menggali data tentang suatu keadaan yang terjadi pada saat penelitian berlangsung. Keadaan tersebut merupakan fokus pengamatan yang berhubungan dengan pengaruh stres terhadap motivasi kerja *driver* pada Koperasi Ojek Pelabuhan Tanjungpinang.

### **3.3.2. Kuesioner (Angket)**

Teknik kuesioner merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membagi kuesioner kepada responden sebagai sampel penelitian. Kuesioner dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang dijawabnya (Sugiyono, 2016). Kuesioner atau angket dalam penelitian ini digunakan untuk menggali data tanggapan mengenai pengaruh stres terhadap motivasi kerja, yang dituangkan ke dalam setiap butiran

pertanyaan. Dimana *driver* ojek cukup memberikan tanda *checklist* pada kolom yang telah disediakan.

### **3.3.3. Kepustakaan**

Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian ini, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah (Sugiyono, 2016). Pada studi kepustakaan ini penulis melakukannya dengan cara mengumpulkan, mempelajari teori-teori, artikel, jurnal dan literatur yang berhubungan dengan masalah yang diangkat peneliti.

## **3.4. Populasi dan Sampel**

### **3.4.1. Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah driver ojek di Koperasi Ojek Pelabuhan Tanjungpinang yang berjumlah 30 orang,

### **3.4.2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* atau mewakili (Sugiyono, 2016). Dimana ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* dengan sampling jenuh. Teknik *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2016). Sedangkan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jika populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam pengambilan sampel dapat dijelaskan bahwa jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Arikunto, 2013).

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Koperasi Ojek Pelabuhan yaitu sebanyak 30 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai sampling jenuh atau sensus.

### **3.5. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel adalah penentuan suatu construct sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional variabel digunakan sebagai petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, dengan menggunakan

indikator-indikator yang secara terperinci (Sugiyono, 2016). Adapun definisi dari variable-variabel yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.1.**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Nomor Pernyataan	Skala Pengukuran
Stres (X)	Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang karyawan (Veithzal, 2013)	Stres Lingkungan: a. Ketidakpastian ekonomi b. Ketidakpastian politik c. Ketidakpastian Teknologi Stres Organisasi: a. Tuntutan tugas b. Tuntutan peran c. Tuntutan pribadi Stres Individu: a. Masalah keluarga b. Masalah ekonomi c. Kepribadian (Robbins & Judge, 2016)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12 13,14 15,16 17,18	Likert
Motivasi Kerja (Y)	Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016)	Motivasi Internal: a. Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas c. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya d. Memiliki tujuan yang jelas e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja f. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12	Likert

		g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya	13,14	
		Motivasi Eksternal:		
		a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	15,16	
		b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya	17,18	
		c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif	19,20	
		d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	21,22	
		(Uno, 2012)		

*Sumber: Data Sekunder Yang Diolah (2020)*

### **3.6. Teknik Pengolahan Data**

Dalam penelitian ini bahwa pada tahap pengolahan data, bertujuan untuk mengetahui hasil dari data yang telah diperoleh dari responden (Danang, 2011). Data yang akan digunakan yaitu data yang dilakukan setelah data penelitian tersebut diolah baik secara manual maupun menggunakan aplikasi pada komputer. Teknik pengolahan analisis data bertujuan untuk menginterpretasikan hasil kuesioner dan menarik kesimpulan dari jumlah data yang sudah terkumpul. Beberapa teknik yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. *Editing* (Perubahan/penyetoran)

Pengeditan merupakan proses pengecekan dan penyesuaian data yang diperoleh kemudian dirapikan sesuai dengan susunan yang sudah ditetapkan dan diperlukan terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data teknik statistik.

b. *Coding* (Pemberian kode)

Pemberian kode adalah proses indentifikasi dan klasifikasi data penelitian ke dalam skor numeric atau karakter simbol.

c. *Scoring* (Pemberian skor/nilai)

Proses pemberian skor dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori atas jawaban kuesioner sesuai tanggapan responden. Responden menjawab pertanyaan kuesioner dengan memberikan tanda silang (x) pada jawaban yang telah disediakan dengan 5 (lima) kemungkinan yang tersedia. Setiap pilihan jawaban responden diberi nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala likert, Skor yang diberikan pada tiap pertanyaan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2016):

- 1) STS = Sangat Tidak Setuju (1)
- 2) TS = Tidak Setuju (2)
- 3) KS = Kurang Setuju (3)
- 4) S = Setuju (4)
- 5) SS = Sangat Setuju (5)

*d. Tabulating*

Menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulasi selesai dilakukan kemudian penulis akan mengolah data tersebut dengan menggunakan program SPSS 25 for *windows* yang berdasarkan beberapa ketentuan uji.

### **3.7. Teknik Analisa Data**

#### **3.7.1. Uji Kualitas Data**

##### **3.7.1.1. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan dan keahlian suatu instrumen (Arikunto, 2013). Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item kita akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut. Apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid.

##### **3.7.1.2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas indek yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan suatu indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan asalah konsisten atau stabil dari waktu kewaktu (Arikunto, 2013).

Dalam melakukan perhitungan dengan menggunakan model alpha dan alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0.60 (Sugiyono, 2016). Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai  $\alpha > 0.60$ , sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai  $\alpha < 0.60$ .

### **3.7.2. Uji Asumsi Klasik**

Untuk meyakini bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

#### **3.7.2.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak (Priyatno, 2014). Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $> 0.05$  (Ghozali, 2012).

### 3.7.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Priyatno, 2014). Dengan demikian, regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7.2.3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi (Ghozali, 2012). Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson dapat diuraikan sebagai berikut (Santoso, 2012):

- a. Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW di bawah  $-2$  ( $DW < -2$ ).
- b. Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW terletak diantara  $-2$  sampai  $+2$  atau  $-2 < DW < +2$ .
- c. Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW diatas  $+2$  atau  $DW > +2$ .

### 3.7.3. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Priyatno, 2014). Dalam regresi linear sederhana terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat dengan persamaan:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (*Dependent Variable*)

X = Variabel bebas (*Independent Variable*)

a = Konstanta regresi

b = Koefisien regresi

Pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana dapat mengacu pada dua hal, yakni dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, atau dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05.

### 3.7.4. Uji Hipotesis

#### 3.7.4.1. Uji Parsial (Uji 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 Ttabel dengan nilai Thitung. 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 (Sugiyono, 2016). Adapun Uji-t menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

Ho :  $b_i = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependent.

Ha :  $b_i \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependent.

Nilai t hitung akan dibandingkan dengan t tabel. Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

Ho diterima jika t hitung  $<$  t tabel pada  $\alpha = 5\%$  atau dengan nilai sig.  $>$  0.05.

Ha diterima jika t hitung  $>$  t tabel pada  $\alpha = 5\%$  atau dengan nilai sig.  $<$  0.05.

Dalam penelitian ini menggunakan rumus :

$$t = \sqrt{\frac{(n-2)}{(1-r)}}$$

Dimana :

t = Observasi.

r = koefisien korelasi.

n = banyaknya observasi.

#### **3.7.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan (Ghozali, 2012). Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan mengukur

seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerapkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu 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.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cox, T. (2015). *Stres*. London: Macmillan Press Ltd.
- Daft, R. L. (2012). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Danang, S. (2011). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: CAPS.
- Donni, S. P. &. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: alfabeta.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Ponegoro.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Karihe, J. N., Namusonge, G. S., & Iravo, M. (2015). Effects of Motivation Stress Factors on the Performance of Employees in Public Universities in Kenya, 5(5).
- Kuncoro, W. J. (2018). Pengaruh Stres terhadap Motivasi Kerja Driver di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta, 284–291.
- Levelina, O. (2015). Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Tetap (Studi Kasus di Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat), 2(1), 84–90.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nataliana, B., & Wijono, S. (2018). Stres Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Staf di PT. SPAA Tangerang, 1(1), 96–108.
- Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah data terpraktis*. Yogyakarta: ANDI.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (15th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sunyoto, D. (2011). *Metodologi Penelitian "Alat Statistik & Analisis Output Komputer"*. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen* (11th ed.). Jakarta: Bumi Angkasa.
- Uno, H. B. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal, R. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wani, S. K. (2013). Job stress and its impact on employee motivation : a study of a select commercial bank, 2(3), 13–18

## **CURRICULUM VITAE**



Nama : Andika Rachman

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 24 September 1998

Status : Belum Menikah

Agama : Islam

Email : andikarchmnnn09@gmail.com

Alamat : Jl. Arif Rahman Hakim Gg. Natuna No.3

Pendidikan : - SD Negeri 014 Bukit Bestari  
- SMP Negeri 4 Tanjungpinang  
- SMA Negeri 2 Tanjungpinang  
- STIE Pembangunan Tanjungpinang