



**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI  
JAKARTA**

**SKRIPSI**

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

**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA : YENI FEBRIATI**

**NIM : 115120428**

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

**2016**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**JAKARTA**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

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

Jakarta, Juli2016

Pembimbing



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

UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI  
JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI  
SETELAH LULUS UJIAN KOMPREHENSIF / SKRIPSI

NAMA : YENI FEBRIATI

NO. MAHASISWA : 115120428

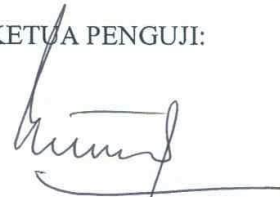
PROGRAM JURUSAN : S1 / MANAJEMEN

MATA KULIAH POKOK : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

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

TANGGAL: 29 JULI 2016

KETUA PENGUJI:



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

TANGGAL: 29 JULI 2016

ANGGOTA PENGUJI:



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

TANGGAL: 29 JULI 2016

ANGGOTA PENGUJI:



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

## ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

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

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

Subyek : Stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan

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

Karya sederhana ini kupersembahkan.

Untuk Papa, Mama dan Adik-adikku dan

Keluarga yang Tersayang.

## KATA PENGANTAR

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

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

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

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

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

Jakarta, 18 Juli 2016

Penulis

(Yeni Febriati)



## DAFTAR ISI

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

2. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II: LANDASAN TEORI</b>	
A. Definisi Variabel .....	8
1. Pengertian Stres Kerja .....	8
2. Pengertian Motivasi .....	9
3. Pengertian Kinerja Karyawan .....	10
B. Kerangka Teori.....	11
1. Stres Kerja.....	11
2. Motivasi .....	20
3. Kinerja Karyawan .....	25
C. Penelitian yang Relevan .....	28
D. Kerangka Pemikiran .....	29
E. Hipotesis .....	31
<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>	
A. Populasi .....	32
B. Operasionalisasi Variabel.....	32
C. Metode Pengumpulan Data .....	36
D. Teknik Analisis Data .....	37
E. Rancangan Penelitian .....	37
F. Uji Validitas dan Realibilitas .....	40
G. Teknik Analisis Data.....	37
1. Analisi Regresi Berganda.....	41
2. Uji Hipotesis .....	42

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

#### **BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

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

#### **BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

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

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

#### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

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

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

## DAFTAR GAMBAR

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

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Karakteristik Responden

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Permasalahan**

#### **1. Latar Belakang**

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

## **2. Identifikasi Masalah**

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

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

## **3. Pembatasan Masalah**

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

#### **4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, adapun perumusan masalah ini adalah:

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

#### **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

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

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

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian adalah:

### **a. Untuk Penulis**

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

### **b. Untuk Pihak Perusahaan**

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

### **c. Untuk Pihak Lain**

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

## DAFTAR PUSTAKA

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

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