

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
TINGKAT PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PT TIRAN GROUP DI MAKASSAR**

**Disusun Oleh:**

**ST ARLITHA**

**4519012077**



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR**

**2023**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Stres kerja dan Motivasi Terhadap Tingkat  
Produktivitas Karyawan PT Tiran Group Di Makassar

Nama Mahasiswa : St. Arlitha

Stambuk/NIM : 4519012077

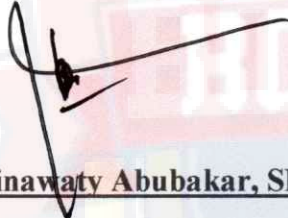
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui :

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

  
Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM

  
Dr. Hj. Darmawati Manda, SE., M.Si

Mengetahui dan mengesahkan

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
**Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi**  
**Manajemen**

  
Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM

  
Ahmad Jumarding, SE., MM

## PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : St. Arlitha

Nim : 4519012077

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Judul : Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Tingkat  
Produktivitas karyawan PT. Tiran Group Di Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 28 Agustus 2023

Mahasiswa yang bersangkutan



SEPLUH RIBU RUPIAH  
10000  
REPUBLIK INDONESIA  
METERAI  
TEMPEL  
26927AKX478728554  
St. Arlitha

## KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan PT. Tiran Group Makassar”

Penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bosowa tahun 2023. Penulis telah banyak menerima bimbingan, saran, motivasi dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih ke semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan, yaitu kepada:

- 1) Allah SWT yang senantiasa memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis yang dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
- 2) Kedua orang tua saya yang telah memotivasi saya untuk selalu maju dan selalu mendoakan saya di setiap langkah saya. Saya ucapkan terimakasih yang tidak terhingga untuk Mama tercinta yang mengiringi saya dengan sabar, selalu memberikan nasihat terbaik dan mendoakan saya dengan sungguh – sungguh demi kesuksesan .
- 3) Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
- 4) Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
- 5) Dosen pembimbing saya, Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.M selaku

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bosowa Makassar.yang sangat sabar kepada saya disela kesibukan untuk bekerja. Terima kasih telah menyempatkan waktunya untuk berdiskusi dan memberikan masukan maupun koreksi dalam skripsi ini.

- 6) Dosen Pembimbing saya, Ibu Dr. Hj. Darmawati Manda, SE., M.Si. Terima kasih telah menyempatkan waktunya untuk memberikan arahan dan masukan disela kesibukannya saat bekerja
- 7) Bapak, Ibu karyawan PT. Tiran Group yang telah membantu dan berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini, saya ucapkan banyak terima kasih
- 8) Dan seluruh pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu, saya ucapkan terima kasih yang tiada hingga.

Semoga segala bantuan dan kebaikan yang telah diberikan tersebut mendapat berkah dari Allah SWT, penulis menyadari bahwa skripsi ini meskipun telah disusun dengan usaha semaksimal mungkin bukan hal yang mustahil bila terdapat kekurangan-kekurangan serta masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis senang hati akan menerima setiap kritik dan saran yang sifatnya membangun.

Akhir kata penulis berharap semoga dengan terselesainya laporan ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak. Amin.

Makassar, 28 Agustus 2023

Penulis,

**St. Arlitha**  
4519012077

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP TINGKAT  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. TIRAN GROUP DI MAKASSAR**

**OLEH :**

**ST ARLITHA**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Bosowa**

**ABSTRAK**

ST ARLITHA. 2023. Skripsi. Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap tingkat produktivitas karyawan PT. Tiran Group oleh Herminawaty Abubakar dan Darmawati Manda.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap tingkat produktivitas karyawan pada PT. Tiran Grop. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan di PT Tiran *Group* Makassar dengan nilai signifikansi  $< 0.05$ . Kemudian Stres kerja dan Motivasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas karyawan di PT Tiran *Group* Makassar dengan nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* 0.475 atau 47.5%. Presentasi tersebut mengandung arti bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh Stres kerja dan motivasi sebesar 47.5%, sedangkan 52.5% dipengaruhi oleh faktor seperti faktor lingkungan kerja, faktor kekompakan anggota tim, faktor pengalaman kerja, faktor lain diluar stres kerja dan Motivasi.

**Kata Kunci: Stres kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan**

**THE INFLUENCE OF WORK STRESS AND MOTIVATION ON THE  
LEVEL OF EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. TIRAN GROUP IN  
MAKASSAR**

**By :**

**ST ARLITHA**

**PRODI MANAGEMENT FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS**

**UNIVERSITY BOSOWA**

**ABSTRACT**

*ST ARLITHA. 2023. Skripsi. The Influence Of Work Stress And Motivation On The Level Of Employee Productivity At Pt. Tiran Group In Makassar by Herminawaty Abubakar and Darmawati Manda.*

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work stress and motivation on the level of employee productivity at PT. Tyrant Grop. This study uses quantitative methods with data analysis techniques using descriptive statistical analysis and statistics.*

*The results of the study show that work stress and motivation have a positive and significant effect on employee productivity at PT Tiran Group Makassar with a significance value of  $<0.05$ . Then work stress and motivation also have a positive and significant influence simultaneously on employee productivity at PT Tiran Group Makassar with a coefficient of determination of Adjusted R Square of 0.475 or 47.5%. This presentation implies that employee performance can be influenced by work stress and motivation by 47.5%, while 52.5% is influenced by factors such as work environment factors, team member cohesiveness factors, work experience factors, other factors outside of work stress and motivation.*

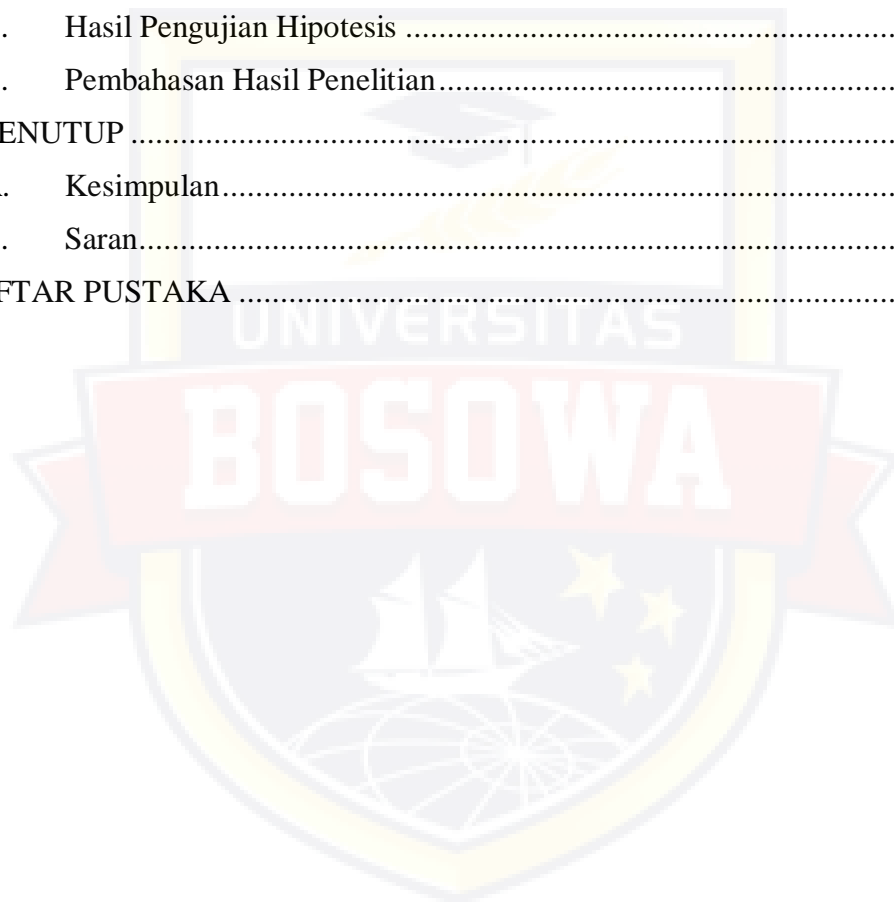
*Keywords: Job stress, Motivation, Employee Performance*

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI .....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Lingkup Penelitian .....	10
F. Sistematika pembahasan.....	10
II TINJAUAN PUSTAKA .....	12
A. Kajian Teori.....	12
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2. Pengertian Stress Kerja.....	15
3. Pengertian Motivasi.....	24
4. Produktivitas Kerja.....	27
B. Penelitian Terdahulu .....	36
C. Kerangka Pikir .....	38
D. Hipotesis Penelitian.....	39
III METODE PENELITIAN .....	40
A. Jenis Penelitian .....	40
B. Lokasi Penelitian.....	40
C. Populasi Dan Sampel .....	40
D. Instrumen Penelitian .....	41
E. Variabel Penelitian.....	43



F. Jenis dan Sumber Data .....	45
G. Teknik Pengumpulan Data.....	45
H. Teknik analisis Data .....	46
I. Definisi Operasional.....	56
J. Jadwal Penelitian .....	58
<b>IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>59</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	59
B. Hasil Pengujian Hipotesis .....	62
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	84
<b>V PENUTUP .....</b>	<b>88</b>
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran.....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>90</b>

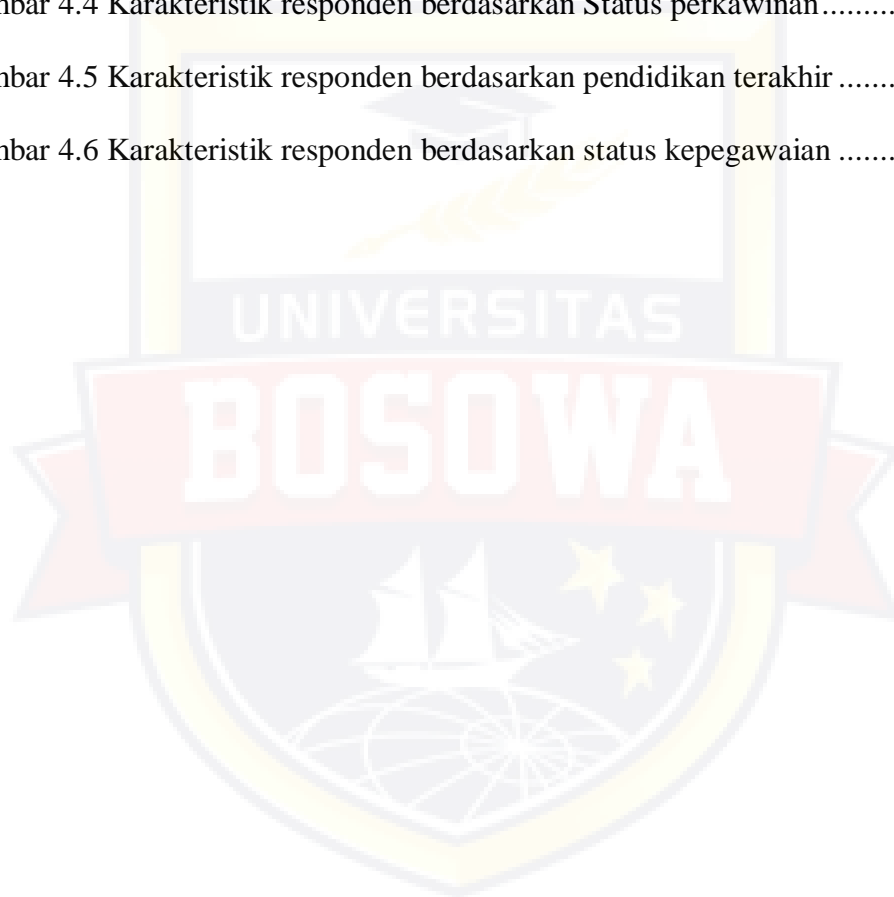


## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Karyawan Pt Tiran Group (Tahun 2019 – 2021) ..	
Tabel 3.1 Instrumen Penelitian .....	
Tabel 3.2 Skala Model Likert .....	
Tabel 3.3 Interval Skor Jawaban Responden.....	
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian .....	
Tabel 4.1 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Stress Kerja (X1) .....	
Tabel 4.2 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2).....	
Tabel 4.3 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Karyawan (Y) .....	
Tabel 4.4 Uji Validitas Angket Variabel X1 ( Stress kerja) .....	
Tabel 4. 5 Uji Validitas Angket Variabel X2 (Motivasi Kerja) .....	
Tabel 4.6 Uji Validitas Angket Variabel Y (Produktivitas Kerja) .....	
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Angket Variabel Penelitian.....	
Tabel 4.8 analisis regresi linear berganda .....	
Tabel 4.9 Uji Signifikansi Regresi Parsial (Uji t) .....	
Tabel 4.10 Uji Signifikansi Simultan (Uji f). .....	
Tabel 4.11 Analisis Koefisien Determinasi $R^2$ .....	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir .....
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Tiran Group Di Makassar .....
Gambar 4.2 Karakteristik berdasarkan Usia.....
Gambar 4.3 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....
Gambar 4.4 Karakteristik responden berdasarkan Status perkawinan.....
Gambar 4.5 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir .....
Gambar 4.6 Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian .....



## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Kuesioner Penelitian
2. Surat izin penelitian
3. Surat Balasan Penelitian
4. Hasil Penelitian
5. Master Tabel
6. Keterangan Master Tabel
7. Dokumentasi penelitian



## I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan pengawasan. Unsur dalam manajemen adalah tenaga kerja pada suatu organisasi, sehingga dalam Manajemen Sumber Daya Manusia faktor yang diperhatikan adalah manusianya itu sendiri. Saat ini banyak organisasi menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah organisasi paling penting, karena melalui sumber daya manusia yang menyebabkan sumber daya yang lain dalam organisasi dapat berfungsi atau dijalankan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas – tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Jika karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga

dapat menghasilkan kerja yang baik, dalam rangka persaingan ini perusahaan harus memiliki sumber daya yang baik. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan tersebut. Jika dalam suatu perusahaan sumber daya manusianya tidak baik maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Faktor kinerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Dengan demikian kinerja merupakan kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas. (Karyawan & Dizamarta, 2020).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah Motivasi. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan dan perusahaan dapat berupa penghargaan kepada karyawan yang sangat menentukan kelangsungan hidup karyawan dengan standar pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi bisa mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak. Motivasi meliputi motivasi Internal dan motivasi eksternal. Jika karyawan tersebut tidak ada motivasi didalam maupun diluar perusahaan maka karyawan tersebut tidak ada semangat untuk bekerja. (Mahmudah, 2019).

Setiap perusahaan pasti menginginkan supaya produktivitas dalam perusahaan tersebut meningkat terus-menerus, sehingga menghasilkan keuntungan yang diharapkan. Tetapi sekarang ini, tidak sedikit perusahaan yang tidak mengalami peningkatan dalam produktivitasnya, bahkan ada perusahaan yang mengalami penurunan. Kalau produktivitas dalam perusahaan menurun, maka perusahaan tidak akan mendapat keuntungan, atau mungkin akan mengalami kerugian. (Novita, 2010).

Selain motivasi, stres kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, stres kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara optimal maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013). Pendapat ini didukung oleh Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2006: 441) yang mendefinisikan mengenai stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa stress kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu. (Gusti Yuli Asih, Prof. Dr. Hardani Widhastuti, 2018).

PT. Tiran *Group* merupakan perusahaan yang dirintis oleh Dr. Ir. H. Andi Amran Sulaiman, M.P yang meropidan Menteri Pertanian RI dalam Kabinet Kerja periode tahun 2014-2019. Tiran *Group* merupakan perusahaan yang didalamnya terdiri dari beberapa usaha seperti Racun tikus “*Alpostran*”, produsen pestisida, perkebunan kelapa sawit, gula, tambang nikel, tambang emas, distributor semen Tonasa, distributor *Unilever*, hingga SPBU. Secara Akronim TIRAN merupakan singkatan dari “*mati diracun Amran*” nama Tiran *Group* berawal karena pendiri perusahaan tersebut mengawali usahanya di bidang “racun tikus” dan sekaligus menerima hak paten “alat empos tikus” *Alpostran* pada tahun 1996. Tiran *Group* membuka lahan tambang nikel, pada Tahun 2008 memulai usaha tambang emas yang di produksi oleh PT. Tiran Indonesia dan juga memulai usaha menjadi distributor semen Tonasa proyek *fly over* Kota Makassar. Pada tahun 2010 merambah ke bidang sebagai distributor *Unilever*, 2012 memulai usaha eksplorasi dan penyelidikan untuk tambang nikel.

PT. Tiran *Group* yang merupakan perusahaan yang terbilang sangat dinamis karena bergerak diberbagai bidang tentunya sesuatu yang wajar apabila menaruh atensi lebih terhadap pemenuhan hak-hak karyawan dengan memanifestasikannya dengan wujud pemberian kompensasi yang sesuai. Selanjutnya berikut ini paparan data Capaian Kinerja Karyawan PT. Tiran *Group* yang diperoleh peneliti pada periode waktu 3 tahun terakhir :



**TABEL 1.1**  
**CAPAIAN KINERJA KARYAWAN PT TIRAN GROUP (TAHUN 2019**  
**– 2021)**

No	Tahun	Capaian Kinerja (%)	Keterangan
1	2019	81.12 %	Tinggi
2	2020	87.23 %	Tinggi
3	2021	79.32 %	Sedang

Sumber : Bidang SDM PT. Tiran *Group* (Diolah Peneliti 2022).

Berdasarkan Capaian Kinerja Karyawan PT. Tiran *Group* pada periode waktu 3 tahun terakhir menunjukkan persentase yang cenderung inkonsisten (tidak stabil) dimana pada tahun 2019 dan 2020 persentase yang dicapai berkategori tinggi, sedangkan pada tahun 2021 cenderung menurun dan berkategori sedang. Ketidakkonsistenan capaian kinerja tersebut secara tidak langsung mengisyaratkan bahwa terdapat problematika yang erat kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan dengan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di PT. Tiran *Group*, Perusahaan harus memberikan motivasi yang lebih bagi setiap karyawan, hal ini bertujuan agar karyawan dapat lebih merasakan ikatan emosional dengan perusahaan dengan kata lain bila karyawan telah merasa dekat dan mempunyai rasa memiliki perusahaan, maka karyawan tidak akan menunda-nunda waktu pekerjaan sehingga karyawan dapat mencapai target perusahaan karyawan pun tak ingin perusahaannya hancur. Jadi dengan diberikannya motivasi lebih karyawan PT.

Tiran Group akan bekerja lebih maksimal tanpa ada rasa ragu terhadap apa yang telah ia lakukan bagi perusahaan. Dengan kata lain motivasi mendorong para karyawan untuk bekerja lebih giat dan tekun serta disiplin dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan atasannya.

Hal yang berpengaruh juga pada kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja diakibatkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif, misalnya pimpinan yang terlalu keras dan memaksakan kehendaknya sendiri, partner kerja yang kurang saling mendukung serta ruangan yang bising, yang mempengaruhi stres kerja karyawan. Stress kerja dapat dikatakan berperan penting guna tercapainya tujuan suatu perusahaan dikarenakan tingkat emosional pada karyawan dapat mempengaruhi pekerjaan yang ia lakukan. Atasan memberikan pekerjaan yang berlebihan sehingga tidak peduli terhadap kondisi karyawan, dan faktor interpersonal yang dapat menimbulkan karyawan mengalami stres kerja, maka dari itu biasanya ada perusahaan tidak menyediakan pelatihan untuk mengembangkan karir karyawan sedangkan yang mampu membuat membuat kinerja menjadi lebih baik, harus diadakannya peningkatan atau diberikannya pelatihan kerja yang maksimal dan mampu mempergunakan potensi – potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan agar tujuan PT. Tiran Group tercapai sehingga akan memberikan sumbangsi yang positif bagi PT. Tiran Group.

Selain itu Motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh PT. Tiran Group agar memberikan andil positif terhadap semua

kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Fenomena sebelumnya dapat dilihat bahwa karyawan dituntut lebih untuk mencapai target dalam bekerja dan tetap bertahan dalam kondisi yang seperti itu dan terus untuk giat dalam bekerja agar berhasil mencapai apa yang mereka inginkan. Serta sangat jarang atasan memberikan motivasi terhadap karyawan hal ini sangat menentukan berhasil tidaknya pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Penelitian ini dirasa penting untuk dilakukan karena perusahaan terkadang tidak memberikan kesempatan untuk mengembangkan ide dan kreatif sehingga kemampuan fisik dan mental yang mereka terbatas terhadap karyawan dan menjadikannya kinerja yang rendah, perusahaan-perusahaan tertentu juga terkadang tidak memperdulikan bagaimana keadaan mental dan kemampuan fisik karyawan di tempat individu tersebut bekerja karena terkadang

banyak perusahaan yang kurang mampu menjalin suatu hubungan dalam hal berkomunikasi dan lain sebagainya yang membuat karyawan menjadi mengalami stress kerja maka kondisi tersebut akan menimbulkan adanya penurunan produktivitas perusahaan, secara keseluruhan. Serta perusahaan tersebut juga tidak memberikan feedback dari hasil kinerja karyawan yang baik sebagai bentuk motivasi karyawan kedepannya. Hal ini tentu saja dapat berdampak pada tidak tercapainya target-target maupun tujuan dari perusahaan sehingga perusahaan tidak mampu lagi mengungguli perusahaan-perusahaan yang sedang berkembang dan berinovasi baik pada saat ini maupun masa yang akan datang. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan PT. Tiran Group Di Makassar

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang pada pembahasan sebelumnya, maka permasalahan yang dijadikan sebagai rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Tiran Group Makassar
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Tiran Group Makassar

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT Tiran Group Makassar
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan di PT Tiran Group Makassar
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Stress kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Tiran Group Makassar

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Penulis, Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan pengetahuan terutama dalam bidang peningkatan kinerja pegawai.
- b. Untuk peneliti lain, Dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan penambah ilmu pengetahuan yang berminat terhadap penelitian ini.
- c. Bagi Fakultas Manajemen Sebagai salah satu bahan masukan atau informasi bidang kinerja pegawai.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan PT Tiran Group dapat digunakan sebagai masukan untuk mengoptimalkan pelaksanaan kinerja pegawai.

- b. Bagi karyawan PT Tiran Group sebagai bahan informasi dan bahan masukan untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### **E. Lingkup Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini sesuai dengan judul yang diajukan, penelitian ini hanya berkaitan dengan pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap tingkat produktivitas karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Tiran Group Makassar.

#### **F. Sistematika pembahasan**

Dalam penulisan tugas akhir ini, disusun menjadi beberapa bab pembahasan, yang terdiri sebagai berikut :

##### **I. PENDAHULUAN**

Pendahuluan ini memuat uraian tentang latar belakang, permasalahan, dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **II. TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan Pustaka ini memuat uraian pengertian manajemen, stress kerja, motivasi dan produktivitas kerja, Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pikir

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi Penelitian ini memuat penjelasan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, definisi operasional, dan jadwal penelitian.

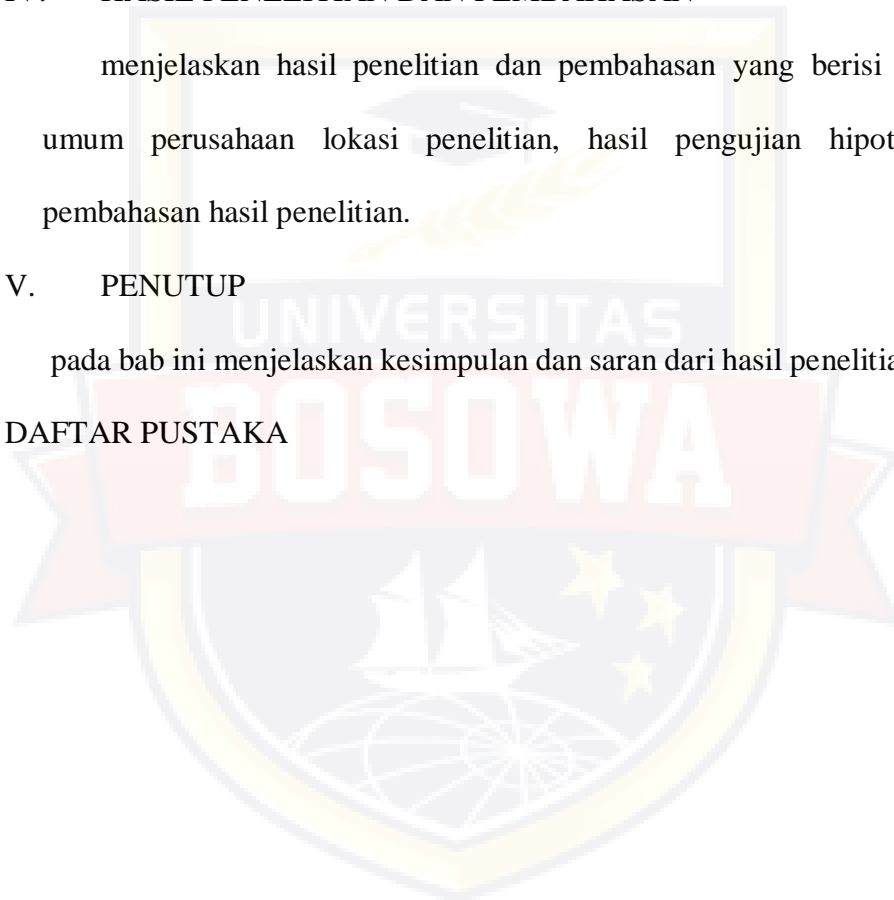
### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan yang berisi gambaran umum perusahaan lokasi penelitian, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

### V. PENUTUP

pada bab ini menjelaskan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian penulis.

### DAFTAR PUSTAKA



## II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kajian Teori

#### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Di era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

(Hasibuan.melayu, 2014) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia adalah



manusia yang merupakan tenaga kerja perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

(Edison, Emron, 2016) berpendapat bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”. (syafri alwi, 2014) memaparkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan penggunaan pegawai atau personil untuk mencapai tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional dengan efektif.

Berdasarkan definisi di atas, dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif.

Uraian di atas menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan bawahan di dalam organisasi. Bawahan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin, tetapi perlu disadari bahwa bawahan adalah manusia yang mempunyai kemampuan dan potensi yang dapat dikembangkan untuk kepentingan organisasi. Setelah dikembangkan, pimpinan perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk dapat mengaplikasikan kemampuannya dalam organisasi.

(Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia digunakan untuk mengetahui pentingnya pegawai sebagai aset perusahaan karena keterampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai memiliki nilai ekonomis terhadap perusahaan. Pegawai dalam perusahaan memiliki nilai potensial yang dapat direalisasikan hanya dengan kerja sama mereka.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan agar tetap dapat survive dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen sumber daya manusia tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau pegawai, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan perusahaan. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia tentu saja harus dilaksanakan oleh pimpinan yang profesional. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun besar. Meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranannya dalam pencapaian tujuan sangat besar. Berikut ini dikemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagaimana dikemukakan oleh (Frengky, 2014) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai pandangan bahwa pegawai dalam suatu perusahaan merupakan aset perusahaan yang perlu dijaga, bukan hanya sebagai faktor produksi saja.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas, maka kita dapat membangun sebuah definisi serta pemahaman baru tentang manajemen sumber daya manusia, yaitu sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi dalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga manusia mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

## **2. Pengertian Stress Kerja**

Salah satu masalah yang dapat akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres. Stres pada umumnya dapat diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi dimana karyawan bekerja.

Stres atau dengan kata lain orang menafsirkan sebagai "tekanan batin" yang dialami para karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak pimpinan organisasi. Sebab, tanpa adanya upaya mengatasi hal tersebut, stres dapat berpengaruh pada prestasi kerja mereka. Berbagai penyebab stres kiranya sudah banyak ditemui, namun dalam hal ini adalah yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi.

Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila saran dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres.

Biasanya stres semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi.

Stres sebagai reaksi-reaksi individu terhadap faktor-faktor baru atau yang mengancam dalam lingkungan kerja seseorang. Lingkungan kerja seringkali berisi situasi-situasi baru dan situasi-situasi tertekan yang bersifat individu, dan dapat dihasilkan dalam perubahan-perubahan emosional, perseptual, perilaku, dan fisiologis

Stres juga dapat diartikan sebagai suatu reaksi psikologis dan fisik terhadap kondisi-kondisi internal atau lingkungan yang diperpanjang, dan kecakapan-kecakapan adaptif individu yang bekerja terlalu berat. Stres adalah tanggapan adaptif terhadap ancaman yang disadari atau tidak disadari. Stres adalah hasil dari suatu ancaman yang dirasakan, dan tidak berhubungan dengan kondisi-kondisi lingkungan aktual. Sejumlah stres yang dihasilkan lewat suatu kondisi bergantung pada persepsi seseorang tentang situasi, bukan situasi itu sendiri, atau dengan kata lain, stres adalah sebuah fenomena yang bersifat relatif

Berikut ini adalah beberapa pengertian dan definisi stres kerja dirangkum dari beberapa sumber sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2012 : 28) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan

Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan

daripada stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respon.

Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada seseorang dan tidak semua stres bersifat negatif. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu juga akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi.

(Fahmi, 2013) berpendapat bahwa : “Stres adalah suatu keadaan yang menekan dari dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada keselamatannya.

Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa stres timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan kejiwaannya.

(S. . dan T. A. J. Robbins, 2015) stress kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Stres kerja karyawan perlu dikelola oleh seorang pimpinan perusahaan agar potensi-potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Akibat adanya stres kerja yaitu seseorang atau karyawan menjadi

nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Menurut Schuler, stres adalah suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2014). Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2010).

(Handoko, 2012) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas tugasnya. Menurut (Sasono, 2014) stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Jika kemampuan seseorang baru sampai 13 angka 5 (lima) tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan angka 9 (sembilan), maka sangat mungkin sekali orang itu akan terkena stres kerja.

Hubungan stres dan produktivitas menurut Greenberg & Baron, Quick & Quick, Robbins (dikutip oleh Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, 2003:317) :  
“Bagi perusahaan konsekuensi yang timbul akibat stress adalah meningkatnya

tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi, memicu perasaan teraleansi, hingga turnover. (Wicaksana & Rachman, 2018).

## **2.1 Faktor Penyebab Stres kerja**

Faktor stres kerja merupakan faktor penekan yang mempunyai potensi menciptakan stres. Pada dasarnya faktor-faktor penyebab stres kerja adalah sangat luas sehingga sulit untuk disebutkan seluruhnya, faktor yang mempunyai potensi sebagai pencetus stres disebut faktor penekan.

Menurut (S. . dan T. A. J. Robbins, 2015) penyebab stres itu ada 3 faktor yaitu:

### **a. Faktor Lingkungan**

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan, yaitu :

- a. Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
- b. Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman. Seperti penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.

- c. Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.
- d. Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

#### **b. Faktor Organisasi**

- a. Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh diatas, penulis mengkategorikannya menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung di dalamnya, yaitu :
  - b. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
  - c. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit ditunjukkan atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu.



Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

- d. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
- e. Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

### **c. Faktor Individu**

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

- a. Faktor persoalan keluarga. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
- b. Masalah Ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang

dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.

- c. Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu

## **2.2 Cara Mengelola Stress Kerja**

Cara terbaik untuk mengurangi stres adalah dengan menangani penyebabnya. Sebagai contoh, departemen personalia dapat membantu karyawan untuk mengurangi stres dengan memindahkan (*transfer*) ke pekerjaan lain, mengganti supervisor yang berbeda, dan menyediakan lingkungan kerja yang baru. Latihan dan pengembangan karier dapat diberikan untuk membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan baru.

Stres perlu mendapat perhatian dan pengelolaan dalam usaha mencapai sasaran organisasi. Penanganan stres dapat meningkatkan produktivitas karyawan sebagai salah satu tantangan dalam menghadapi persaingan, dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan penanganan stres kerja, setiap karyawan akan mendapatkan kondisi kesehatan mental dan fisik yang baik, sehingga dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam melakukan berbagai peran sosialnya. Penanganan ini akan meningkatkan profesionalisme manajemen sumber daya manusia organisasi.

Beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk membantu para karyawan dalam mengatasi stres yang dialaminya menurut (Siagian, 2012) yaitu:

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres.
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
3. 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 bawahannya itu.
4. Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres.
5. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
6. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dielakkan.
8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres.

Meskipun stres dapat berperan positif dalam perilaku seseorang dalam pekerjaannya, stres perlu selalu diwaspadai agar jenis, bentuk dan identitas 18 stres itu berada pada tingkat yang dapat teratasi, baik oleh karyawan secara mandiri maupun dengan bantuan organisasi terutama bagian kepegawaian dan atasan langsung karyawan yang bersangkutan.

### **3. Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi, menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

(Stephen P. Robbins, 2008) mengemukakan bahwa pekerjaan yang bahagia cenderung lebih produktif, organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih mempunyai motivasi cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan kurang memiliki motivasi. Karyawan yang merasa kurang memiliki motivasi akan mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja karyawan dalam organisasi.

Dalam buku manajemen sumber daya manusia dijelaskan bahwa "Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan

memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidaksinambungan” (Susilo, 2000).

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang ada, pada intinya berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Kunci Keberhasilan bahwa " Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, mau bekerja dan antusias mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan.melayu, 2014).

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan atau yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Dery dalam buku *Beginning to Unlock The Black Box In The HR Form Performance Relationship* berpendapat bahwa “Motivasi terdiri dari 4 dimensi:

1. Evaluasi Kinerja Kesempatan untuk memperoleh komisi lebih banyak diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2. Kenaikan Gaji Dengan kesempatan untuk memperoleh komisi lebih banyak dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja.
3. Bonus Dengan pemberian bonus, motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas dan hasil kerja.
4. Kesempatan promosi Pemberian promosi yang sama setiap karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan" (Gardner, Timothy, 2001).

Hubungan motivasi dan produktivitas menurut J. Winardi (2001:V):  
(Sambas AM, 2011).

“Motivasi yang meningkat, disertai keterampilan yang tepat, dan sumber-sumber daya yang tepat, dapat memperbesar produktivitas dan sekaligus efektivitas produksi”.

### **3.1 Faktor- faktor Motivasi Kerja**

Faktor-faktor motivasi kerja yang paling kuat adalah terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup yaitu makan, minum, tempat tinggal dan sejenisnya. Kemudian kebutuhannya meningkat yaitu keinginan mendapatkan keamanan hidup. Dalam taraf yang lebih maju, bila rasa aman telah terpenuhi mereka mendambakan barang mewah, status dan kemudian prestasi. Menurut buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengertian bonus adalah "Imbalan yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui".

## 1.2 Teori Motivasi

Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow dalam buku Perilaku Keorganisasian (Hastareni, 2014). mengemukakan bahwa manusia ditempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Teori ini didasarkan pada tiga asumsi dasar sebagai berikut :

1. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki, mulai dari hierarki kebutuhan yang paling dasar sampai ke kebutuhan yang kompleks atau paling tinggi tingkatannya.
2. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, dimana hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang dapat menggerakkan perilaku. Kebutuhan yang telah terpenuhi tidak dapat berfungsi sebagai motivator.
3. Kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai motivator apabila kebutuhan yang hirarkinya lebih rendah paling tidak telah terpenuhi secara minimal.

## 4. Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apalagi di era industri 4.0 seperti sekarang ini, semua perusahaan berlomba – lomba untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan terus meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat. Produktivitas kerja karyawan adalah

hasil keluaran (*output*) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi. (Joy, 2006).

Sebagaimana dinyatakan oleh (muchdarsyah, 2000) disebutkan kualitas kerja juga harus diperhatikan dalam menilai produktivitas tenaga kerja, sebab sekalipun dalam segi waktu tugas yang dibebankan kepada pekerja atau perusahaan itu tercapai, kalau mutu kerjanya tidak baik, maka produktivitas tidak bermakna. Uraian di atas pada hakekatnya menunjuk pada pengukuran produktivitas secara kualitatif sebagaimana diatas, inilah yang pada dasarnya dipakai sebagai acuan untuk melihat tingkat produktivitas kerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output per input, dan output adalah hasil penjualan yang dicapai pertahun sedangkan input adalah jumlah karyawan pertahun.

(Hasibuan, 2010) mengungkapkan produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. (Sedarmayanti, 2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu



tertentu. Kemudian menurut (Veithzal, 2010) menyatakan bahwa :  
“Produktivitas tidak hanya mencakup aspek-aspek ekonomi, tetapi juga berkaitan dengan aspek non ekonomi, misalnya manajemen dan organisasi, masalah mutu kerja, motivasi, inisiatif dan lain sebagainya.

#### **4.1 Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja**

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.(Joy, 2006).

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2017:103), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu :

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut Anoraga dalam Busro (2018:346-348), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan

3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor – faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

Dari pendapat para ahli diatas mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, dapat disimpulkan bahwa yang memiliki persamaan ada 10 faktor, antara lain :

1. Mental dan kemampuan fisik karyawan
2. Hubungan antara atasan dan bawahan / manajemen dan kepemimpinan
3. Motivasi kerja karyawan

4. Pendidikan
5. Disiplin kerja
6. Keterampilan
7. Sikap etika kerja
8. Gizi dan kesehatan
9. Tingkat penghasilan/gaji
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan

#### **4.2 Indikator Produktivitas kerja karyawan**

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator. Menurut (Burhanuddin, 2015) produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non – formal yang memberikan kontribusi pada seseorang dalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga

seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

2. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
3. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan.
4. Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap – sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Menurut (Sutrisno, 2017) indikator produktivitas antara lain :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu

#### 6. Efisiensi

Indikator produktivitas yang dikutip dalam bukunya Sedarmayanti (2011) dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore, Erich Fromm, tentang individu yang produktif, yaitu:

1. Tindakannya konstruktif
2. Percaya pada diri sendiri
3. Bertanggung jawab
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
5. Mempunyai pandangan ke depan
6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah – ubah
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan (kreatif, imajinatif dan inovatif)
8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

#### 4.3 Upaya peningkatan produktivitas

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2009), upaya untuk meningkatkan produktivitas, antara lain :

1. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus – menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Tambahan pula, ada ungkapan yang mengatakan bahwa satu – satunya hal yang konstan di dunia adalah perubahan. Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik – praktik SDM sebagai akibat diterbitkan perundang – undangan baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam berbagai keputusan manajemen. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.

## 2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas

penunjang, dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi di mata berbagai pihak di luar organisasi. Jika ada organisasi yang mendapat penghargaan dalam bentuk ISO 9000, misalnya penghargaan itu diberikan bukan hanya karena keberhasilan organisasi meningkatkan mutu produknya, akan tetapi karena dinilai berhasil meningkatkan mutu semua jenis pekerjaan dan proses manajerial dalam organisasi yang bersangkutan.

### 3. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hirarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengikuti harkat dan martabat manusia, pekerjaan mutu kekarya dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

Hubungan stress dan motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut Iftikar Z.Sutalaksana (2006:75) (Sutalaksana, 2006) : “Ketidakcocokan seorang pekerja dan tuntutan pekerjaan yang dihadapinya dapat menimbulkan tekanan stress) dan rendahnya motivasi untuk bekerja, sehingga mengakibatkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan”

## B. Penelitian Terdahulu

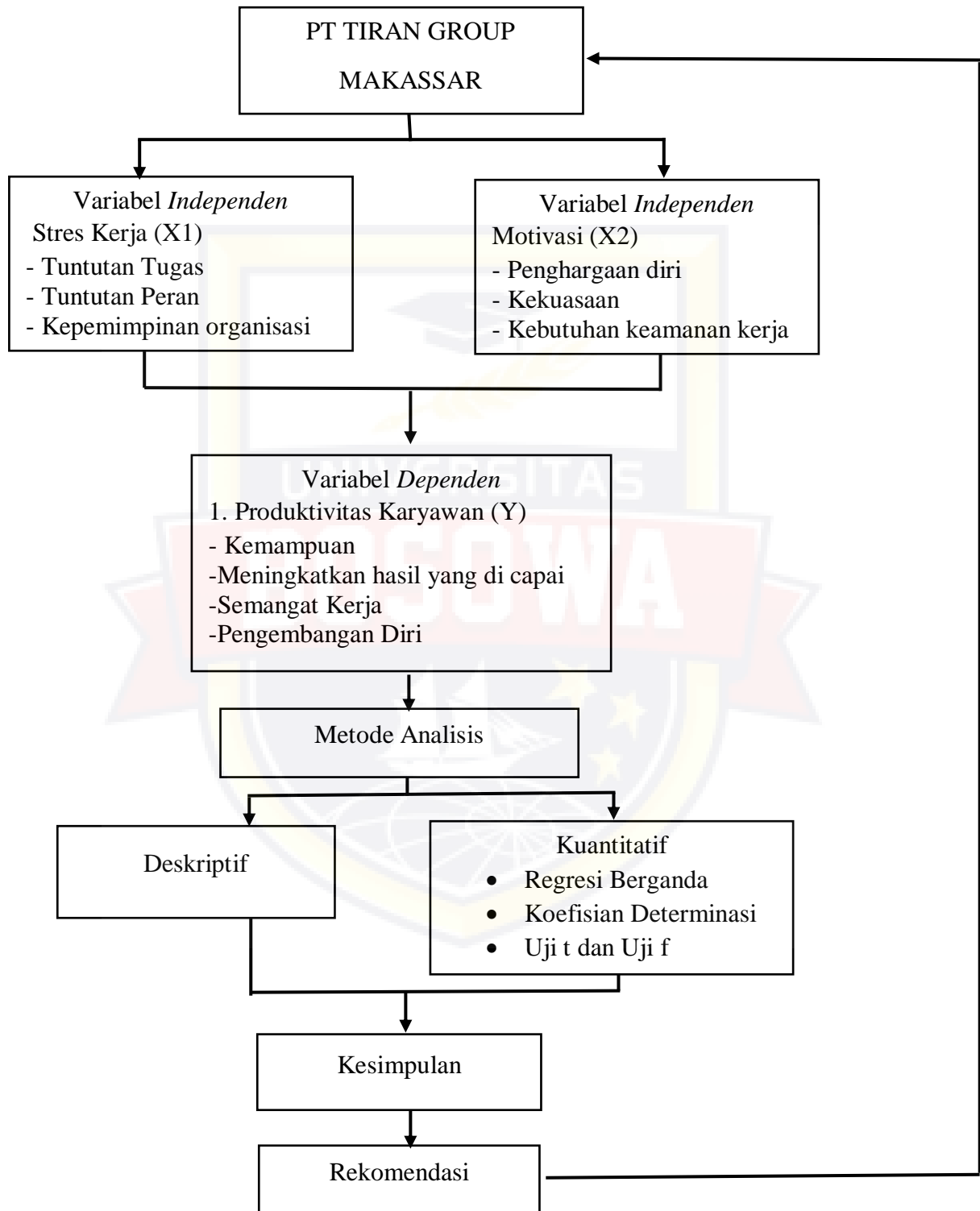
Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka penyusunan skripsi. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sebagaimana dilakukan oleh :

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Amalia eka safitri (2020)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Bekasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Telkom Witel Bekasi. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji hipotesis (uji-t) dimana $-t\text{-hitung} < -t\text{-tabel}$ ( $-8,320 < -2,048$ ), dengan tingkat signifikan 5%. Dapat diartikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 53,2% sedangkan sisanya 46,8% merupakan pengaruh atau kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti diluar penelitian ini.
2	Noor Aini Aslihan, (2015)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang terlihat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,298 yang berarti 29 Semarang bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel <i>independen</i> yaitu stres kerja individu dan stres kerja organisasi 48,4%, dan sisanya yaitu 31,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Secara parsial berdasarkan hasil uji t variabel-



			variabel dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel dalam penelitian ini yaitu stres kerja individu dan stres kerja organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Endang Widyawati Ningrum (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja, Upah Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Usaha Jasa Industri Dan Aneka Pangan Politeknik Negeri	Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja upah kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja
4	Syamsul Hadi Senen (2008)	Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja Pada PT. Safilindo permata	Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja; Kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
5	Zaenal Mustafa Elqadri (2015)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja	Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pada Tona'an Markets

### C. Kerangka Pikir

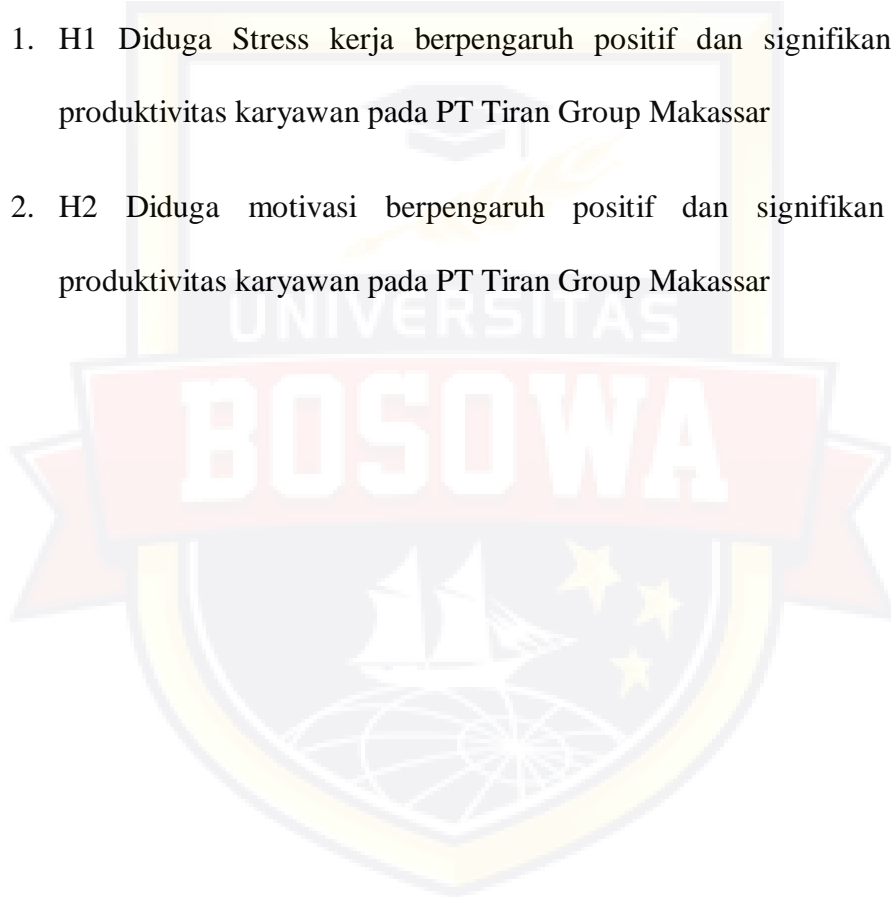


Gambar 2.1 Kerangka pikir

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah dugaan jawaban sementara berupa alternatif-alternatif jawaban yang dibuat oleh peneliti terhadap masalah yang akan diteliti berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan peneliti sebelumnya, hipotesis yang telah dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. H1 Diduga Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Tiran Group Makassar
2. H2 Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Tiran Group Makassar



### III METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*, penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui hubungan atau pengaruh variabel *independen* (Motivasi dan stress kerja) terhadap *dependen* (Produktivitas kerja karyawan) secara bersamaan dan dalam waktu yang sama pula.

#### B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor PT. Tiran *Group* di Makassar yang terletak di Jalan Urip Sumoharjo Nomor 3 Km 5, Panaikang Kota Makassar Kode Pos : 90231/ Penelitian yang dilakukan dalam kurun waktu 1 bulan yakni bulan Februari 2023 sampai Agustus 2023

#### C. Populasi Dan Sampel

##### 1. Populasi

Menurut (Pasolong, 2016) populasi adalah keseluruhan atau univers yang ciri-cirinya atau karakteristik-karakteristiknya dapat diamati untuk ditarik menjadi suatu sampel dalam penelitian. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jajaran Karyawan PT. Tiran *Group* di Makassar yang berjumlah 47 orang.

##### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Pengambilan sampel dalam penelitian ini

adalah dilakukan dengan metode sampel jenuh (*full sampling*), yang di mana dari jumlah keseluruhan populasi yang ada pada penelitian ini dijadikan sebagai sampel. Di mana sampel penelitian berjumlah 47 orang Karyawan PT. Tiran Group di Makassar yang terdiri dari berbagai bidang.

#### **D. Instrumen Penelitian**

Pada prinsipnya melakukan penelitian adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasa dinamakan instrumen penelitian. Menurut sugiyono (2019) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. (Amaliah, 2021).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen penelitian yaitu angket atau kuesioner. Menurut Sugiyono (2019) Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

**Tabel 3.1**  
INSTRUMEN PENELITIAN

Variabel	Indikator	Skala
Stres kerja (X1)  Sumber : (Massie et al., 2018)	1.Tuntutan Tugas  2.Tuntutan Peran  3. Kepemimpinan Organisasi  4. Struktur Organisasi	1-5
Motivasi (X2)  Sumber : (Gardjito et al., 2014)	1.Penghargaan diri  2.Kekuasaan  3. Kebutuhan Keamanan Kerja	1-5
Produktivitas kerja Karyawan (Y)	1.Kemampuan  2.meningkatkan hasil yang dicapai  3.Semangat kerja  4.Pengembangan diri  5.Mutu	1-5

## **E. Variabel Penelitian**

### **1. Stress kerja**

Stress kerja dalam lingkup di perusahaan PT Tiran Group masih menjadi salah satu faktor memicunya tingkat produktivitas karyawan dikarenakan stres kerja dapat mempengaruhi ketidakeimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan, ketidak-seimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu. Sehingga stress kerja pada tingkat tertentu akan membuat tubuh dapat bereaksi dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. Stres kerja dengan kata lain pada taraf tertentu dapat meningkatkan produktivitas karyawan namun dibiarkan berlarut-larut akan menurunkan tingkat produktivitas kerja.

### **2. Motivasi Kerja**

Karyawan yang berada di PT Tiran Group masih menjadikan motivasi kerja sebagai salah satu tolak ukur pada dirinya untuk melakukan pekerjaan sesuai motivasi yang ada pada dalam dirinya sehingga itu bisa memicu pekerjaan yang dia kerjakan akibatnya berdampak kepada tingkat produktivitas karyawan tersebut yang memungkinkan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi, menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pekerjaan yang bahagia lebih produktif,

organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih mempunyai motivasi cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan kurang memiliki motivasi. Karyawan yang merasa kurang memiliki motivasi akan mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja karyawan dalam organisasi

### 3. Produktivitas kerja

Pada perusahaan PT Tiran Group Tingkat Produktivitas karyawan menjadi faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apalagi di era industri 4.0 seperti sekarang ini, semua perusahaan berlomba – lomba untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan terus meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat. Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi.



## **F. Jenis dan Sumber Data**

### 1. Jenis Data

Data Kuantitatif adalah jenis data dalam penelitian yang dapat diukur, dihitung, serta dapat dideskripsikan dengan menggunakan angka. Umumnya, data seperti ini digunakan untuk menjelaskan fenomena - fenomena yang jelas dan sudah ada instrumen ukurnya.

### 2. Sumber Data

- a. Data primer, diperoleh dengan cara memberikan kuesioner kepada karyawan perusahaan yang menjadi sampel penelitian.
- b. Data sekunder, diperoleh dari pengumpulan dokumen seperti profil perusahaan dan laporan tahunan perusahaan PT. Tiran *Group*.

## **G. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini digunakan dua teknik pengumpulan data, yaitu kuesioner dan wawancara.

### 1. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diisi oleh responden itu sendiri. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan teknik membagikan angket atau kuesioner yang berisi sejumlah daftar pertanyaan tertulis yang mengacu pada indikator kepada 47 karyawan PT. Tiran *Group* Makassar.

### 2. Wawancara

Wawancara merupakan suatu kegiatan tanya jawab antara dua orang atau lebih secara langsung (Pasolong, 2013:137). Wawancara dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui informasi mengenai pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. Tiran *Group* di Makassar.

## H. Teknik analisis Data

### 1. Teknik Penentuan Skor

Analisis data merupakan salah satu langkah penting dalam rangka memperoleh temuan hasil penelitian. Jenis skala yang digunakan pada setiap variabel dalam penelitian ini secara keseluruhan menggunakan skala *likert* untuk menilai jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden. Menurut Pasolong (2016:153) skala *Likert* yaitu merupakan suatu pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi tentang fenomena sosial. Kemudian untuk menentukan skor alternatif jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.2**

SKALA MODEL *LIKERT*

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	SS (Sangat Baik)	5
2	S (Baik)	4
3	KS (Kurang Baik)	3
4	TS (Tidak Baik)	2
5	STS (Sangat Tidak Baik)	1

Sumber : Pasolong (2016:153)

Berikut adalah proses menganalisis data pada penelitian ini :

- a. Mengambil jawaban kuesioner dari responden.
- b. Mengelompokkan data berdasarkan responden.
- c. Data yang berasal dari kuesioner yang telah diisi responden, kemudian ditabulasikan dalam bentuk data kuantitatif.
- d. Jawaban dalam tiap responden disajikan dalam tabel distribusi

Berdasarkan skala *likert* diatas, mengingat ada 5 kategori skor maka dapat dikelompokkan dalam 5 kelas interval. Berikut ini rumus menghitung rentang kelas interval dari jawaban responden:

$$\begin{aligned} \text{Interval Kelas} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ \text{Interval Kelas} &= \frac{5-1}{5} \\ \text{Interval} &= 0.8 \end{aligned}$$

Dari rentang interval skala tersebut tersebut dapat dibuat interval skor jawaban responden sebagai berikut :

**Tabel 3.3 Interval Skor Jawaban Responden**

<b>Interval</b>	<b>Kategori</b>
1,00 – 1,80	Tidak Baik
1,81 – 2,61	Kurang Baik
1,62 – 3,42	Cukup Baik
3,43 – 4,23	Baik
4,24 – 5,00	Sangat Baik

Selanjutnya untuk menentukan rata-rata dari skor jawaban responden digunakan rumus sebagai berikut :

$$RS = \frac{\sum f_i S_i}{N}$$

Keterangan:

	RS = Rata-Rata Skor
ke-i	$f_i$ = Frekuensi responden yang menjawab pilihan jawaban ke-i
	$S_i$ = Skor pilihan jawaban ke-i
	$N$ = Jumlah Keseluruhan Responden

## 2. Uji Kualitas Data

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Dengan demikian tujuan uji validitas adalah untuk mengukur apakah pertanyaan yang telah disusun dalam kuesioner benar-benar dapat mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu program statistik, dengan kriteria sebagai berikut :

b) Jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka butir pertanyaan valid.

c) Jika  $r$  hitung negatif atau  $r$  hitung  $< r$  tabel, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

d)  $r$  hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*. Nilai  $r$  tabel dapat diperoleh melalui  $df$  (*degree of freedom*) =  $n-k$ , dimana  $n$  = Jumlah responden,  $k$  = merupakan jumlah butir pertanyaan dalam variabel.

Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$ , jadi korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun rumus untuk menguji validitas yaitu menggunakan korelasi pearson (product moment) sebagai berikut:

$$r = \frac{n\Sigma - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi *Product Moment*

$\Sigma xy$  = Jumlah perkalian variabel bebas dan variabel terikat

$\Sigma x$  = Jumlah nilai variabel *independen* (variabel bebas)

$\Sigma y$  = Jumlah nilai variabel *dependen* (variabel terikat)

$\Sigma x^2$  = Jumlah pangkat dua nilai variabel X

$\Sigma y^2$  = Jumlah pangkat dua nilai variabel Y

$n$  = Jumlah Responden (sampel)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, peneliti menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2011) dalam (Gunawan, 2016). uji reliabilitas terhadap suatu variabel sama dengan melakukan uji validitas. *Output* aplikasi SPSS untuk uji reliabilitas akan dihasilkan secara bersama-sama dengan hasil uji validitas.

$$a = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum si}{st} \right]$$

Keterangan:

$a$  = Koefisien Reliabilitas

$k$  = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum si$  = Jumlah varian skor tiap item

$st$  = Varian total

Syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat adalah apabila koefisien *alpha cronbach's* yang didapat 0,6. Jika koefisien yang didapat kurang dari 0,6 maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan tidak reliabel. Apabila dalam uji coba instrumen ini sudah valid dan reliabel, maka dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

### 3. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi mengenai suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, *maksimum*, *minimum* (Ghozali, 2011). Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran dari nilai rata-rata, maksimum, minimum dan standar deviasi dari setiap variabel yang terdapat pada kajian penelitian ini, yaitu Stress kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Produktivitas karyawan (X3).

### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel *independen* yaitu kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) dengan variabel *dependen* yaitu Kinerja karyawan (Y). Kemudian adapun persamaan regresi linier berganda yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Karyawan

- $b_0$  = Koefisien regresi konstanta
- $b_1$ - $b_2$  = Koefisien regresi masing - masing variabel  $X_1$  dan  $X_2$
- $X_1$  = Stres kerja
- $X_2$  = Motivasi kerja
- $e$  = error term

## 5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan dugaan sementara yang ditetapkan oleh peneliti, oleh karena itu perlu dilakukannya pembuktian hipotesis untuk mengetahui kebenaran dari suatu dugaan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilaksanakan dengan pengujian signifikansi parsial (uji t), pengujian signifikansi simultan (uji f).

### a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji signifikansi parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel *independen* secara individual (*parsial*) terhadap variabel *dependen*. Kemudian adapun yang menjadi ketentuan dalam uji parsial variabel penelitian ini (uji t) dan untuk melakukan pengujian t maka dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \beta_n / S\beta_n$$

Dimana :

$t$  : Mengikuti fungsi t dengan derajat kebebasan (df)



$\beta_n$  : koefisien regresi masing-masing variabel

$S\beta_n$  : *standart eror* masing-masing variabel

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi (Sig.  $<$  0,05) dimana  $\alpha = 0.05$ , maka variabel *independen* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.
2. Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel atau probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi (Sig.  $>$  0,05)  $\alpha = 0.05$ , maka variabel *independen* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji  $f$ )

Uji signifikansi simultan (uji  $f$ ) bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel *independen* yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *independen* (Ghozali,2011). Uji signifikansi simultan ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* yaitu Kinerja manajerial secara simultan (bersama). Ketentuan yang digunakan yaitu:

$$f = \frac{R^2/(n-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dimana:

$R^2$  = Koefisien regresi

$n$  = jumlah sampel

$k$  = jumlah variabel *independen*

Dengan mengambil keputusan

1. Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  atau probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi (Sig.  $> 0,05$ ) dimana  $\alpha = 0.05$ , maka variabel *independen* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.
2. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi (Sig.  $< 0,05$ ) dimana  $\alpha = 0.05$ , maka variabel *independen* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.

#### 6. Uji Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel *dependen*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel *independen* dalam menjelaskan variasi variabel *dependen* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependen* (Ghozali, 2011: 97).

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien Korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah Jika Kd mendekati nol (0), maka pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* lemah. Jika Kd mendekati satu (1), maka pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* kuat.

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel *independen* (X) terhadap variabel *dependen* (Y) secara parsial. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu :

$$Kd = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

B = *Beta (nilai standardized coefficients) Zero Order* = Matrik koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana Apabila :

= 0, Berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, rendah

= 1, Berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, tinggi

## I. Definisi Operasional

Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan dalam mengoperasikan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik.

### 1. Variabel *Independen* (X)

Variabel *independen* (variabel bebas) adalah variabel yang nilainya dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel *independen* (X) pada penelitian ini adalah Stres kerja (X1) dan Motivasi (X2).

#### a. Stres kerja

Stres kerja yang ada di PT Tiran group salah satu yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan sehingga demikian pencapaian perusahaan tergantung dari tingkat produktivitas karyawan dengan begitu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala-gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

#### b. Motivasi

Motivasi kerja yang ada di perusahaan PT Tiran group bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, Tingkat motivasi karyawan di PT

Tiran Group sangat berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan dikarenakan motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi dan motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam perusahaan sehingga perusahaan tersebut dapat mencapai target perusahaan.

2. Variabel *Dependen* (Y)

Variabel *dependen* (variabel terikat) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi atau tergantung oleh satu atau lebih variabel bebas. Variabel *dependen* (Y) pada penelitian ini adalah Produktivitas kerja karyawan. Adapun indikator dalam variabel kinerja karyawan adalah :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu

## J. Jadwal Penelitian

**Tabel 3.4**  
**Jadwal Penelitian**

No	Rencana Kegiatan					Bulan Ke -												
		November				Desember				Januari				Februari				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>1</b>	<b>Persiapan</b>																	
	Observasi	■	■															
	Identifikasi masalah			■	■													
	Pengajuan judul				■	■												
	Seminar judul					■	■											
<b>2</b>	<b>Pelaksanaan</b>																	
	Pengajuan izin penelitian									■	■							
	Penyusunan Proposal											■	■					
	Konsultasi Proposal																■	■
	Seminar Proposal																	

## **IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Tiran Group yang terletak di Jalan Urip Sumoharjo Nomor 3 Km 5, Panaikang Kota Makassar Kode Pos : 90231. Peneliti menggunakan pegawai sebagai responden. Penelitian yang dilakukan dalam kurun waktu 1 bulan yakni bulan Juli 2023 sampai Agustus 2023.

#### **1. Sejarah dan Profil Kantor PT. Tiran Group Di Makassar**

PT. Tiran Group dipimpin Dr. Ir. H. Amran Sulaiman, MP. Delapan Perusahaan Yang Kini Di Pimpinnya Antara Lain PT Tiran Indonesia , CV Empos Tiran, CV Profita Lestari, CV Empos, PT Amrul Nadin, PT Tiran Sulawesi, PT Tiran Bombana dan PT Tiran Makassar Divisi Unilever. Perusahaan itu tidak terbangun begitu saja dan bukan warisan orang tua. Butuh modal, keyakinan, kedisiplinan, kreasi, ketekunan, serta optimisme yang tinggi untuk membesarkannya. Makna kejujuran senantiasa di contohkan kepada karyawannya untuk membesarkan usaha yg di mulai dari nol.

Pergulatan hidup yang cukup panjang membawanya pada suatu masa menaklukkan kegagalan. Dr. Ir. H. Amran Sulaiman, MP memulai usahanya dengan model industri rumah tangga. Perusahaan bernama CV Empos Tiran yang di dirikan 1996 memproduksi alat seta racun hama tikus dan mendistribusikannya sendiri. Amran meneliti Tiran 58 PS dan

alpostran sejak Desember 1989 hingga 1992, Uji coba dalam kurun waktu 1992 - 1998 menunjukkan hasil memuaskan berupa respons petani yang tinggi. Mengenai nama Tiran dan Alpostran, sebenarnya merupakan singkatan yang dirancangnya sendiri. .

Tidak sampai disitu saja, setelah berdirinya tujuh perusahaan Tiran yang mengembangkan sayapnya hingga akhirnya berdiri PT. Tiran Makassar Divisi Unilever yg menjadi objek dari penelitian ini. PT. Tiran Makassar Divisi Unilever di dirikan pada tahun 2010 berdasarkan surat izin walikota Makassar No. 503/0740/SIUPM-B/13/KPAP tentang izin usaha perdagangan menengah wali kota Makassar.

## **2. Visi dan Misi PT. Tiran Group Makassar**

### **a. Visi Perusahaan**

Menjadi Perusahaan terkemuka di Indonesia yang tidak hanya berfokus pada pertambangan nikel pada tingkat nasional dan internasional, namun juga hadir memberikan produk dan servis yang terbaik dalam mendistribusikan produk bagi konsumen kami dengan harga yang kompetitif dengan pertumbuhan yang berkesinambungan melalui keunggulan kerja, profesionalisme, kepedulian terhadap karyawan, masyarakat, dan lingkungan.

### **b. Misi Perusahaan**

1. Meningkatkan nilai perusahaan dari sisi keuangan dan sumber daya manusia (SDM).

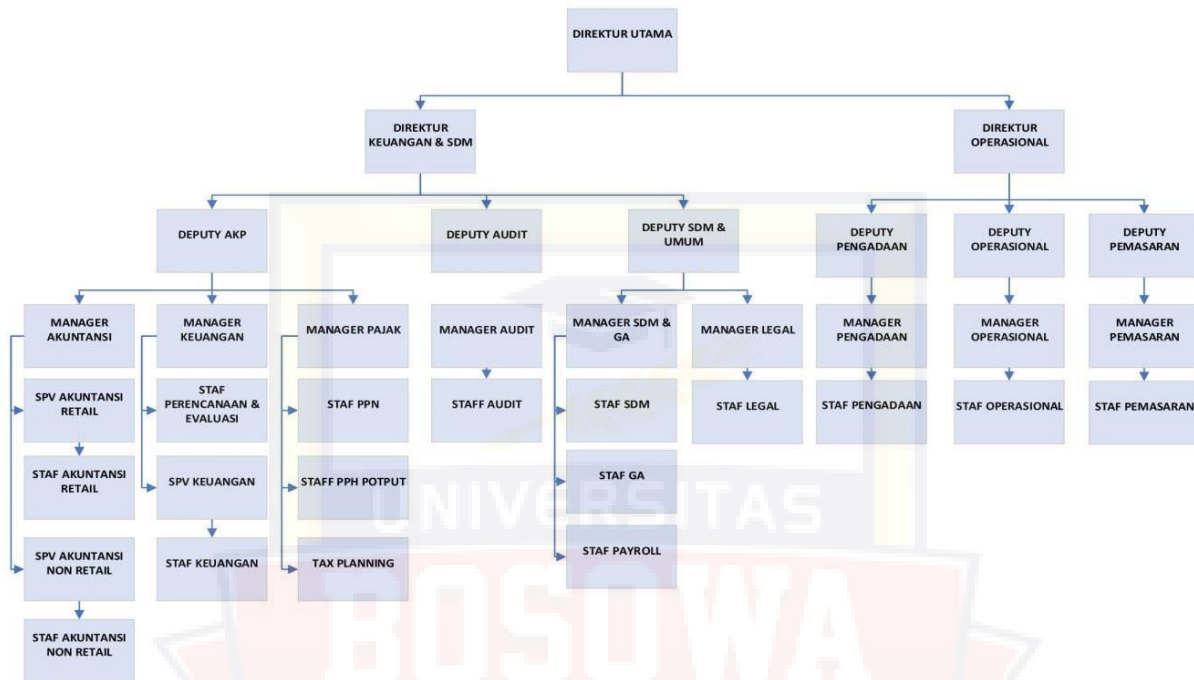


2. Berinvestasi dalam bisnis pertambangan khususnya nikel yang secara berkesinambungan memperkuat perusahaan.
3. Menjadi Perusahaan distributor terbaik di indonesia yang mengutamakan mutu produk dan pelayanan yang berkualitas.
4. Mempertahankan dan meningkatkan pangsa pasar di setiap lini usaha yang dijalankan.

### **3. Struktur Organisasi PT. Tiran Group Di Makassar**

Struktur organisasi yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan tentunya berbeda satu sama lainnya karena disesuaikan dengan kondisi atau tipe dari garis wewenang yang ditetapkan oleh organisasi itu sendiri.. Berikut gambaran struktur organisasi PT Tiran Group Makassar

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. Tiran Group Di Makassar**



Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2023)

## B. Hasil Pengujian Hipotesis

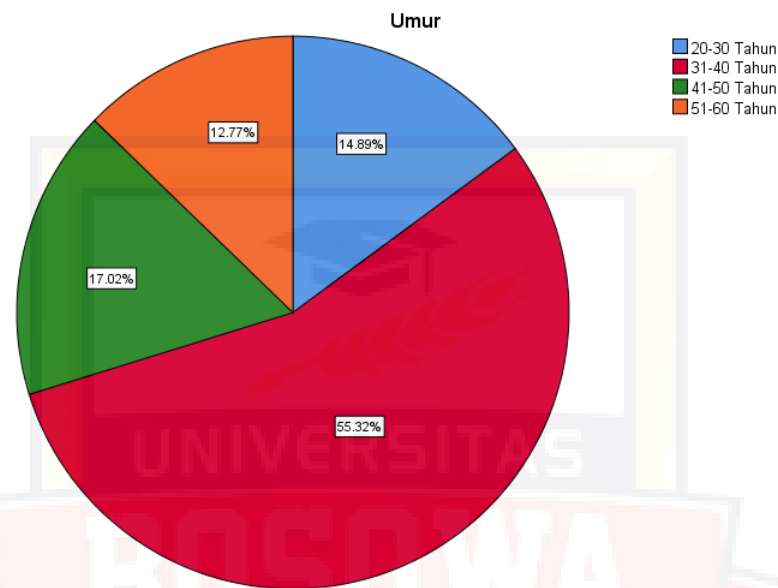
### 1. Analisis Deskriptif

#### a. Karakteristik Deskriptif

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan (kuesioner). Analisis deskriptif pada penelitian ini di peroleh dari penyebaran kuesioner kepada 47 orang responden Pegawai PT. Tiran Group Makassar berisikan deskripsi responden dan jawaban atas pertanyaan yang di berikan. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah berdasarkan usia, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan terakhir dan status kepegawaian. Dari kuesioner dapat diperoleh gambaran umum responden seperti yang disajikan di bawah ini:

## 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan Usia dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut :



Gambar 4.2 Karakteristik berdasarkan Usia

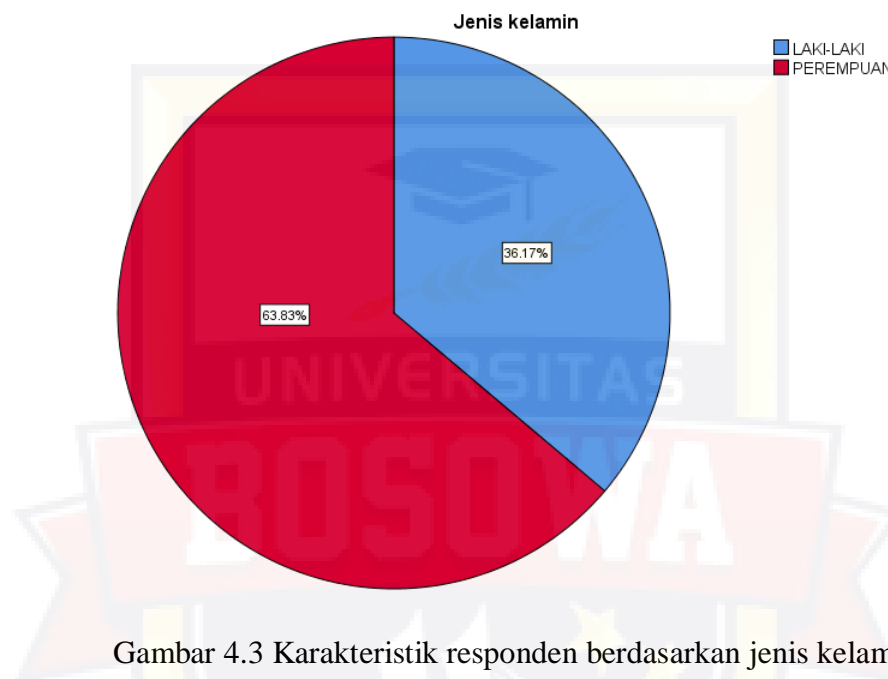
*Sumber : Hasil penelitian, 2023 (Data diolah)*

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat dilihat bahwa Karakteristik Responden berdasarkan usia terlihat bahwa responden dengan usia 20-30 tahun berjumlah 7 orang (14.9%), usia 31-40 tahun berjumlah 26 orang (55.3%), usia 41-50 tahun berjumlah 8 orang (17%), usia 51-60 tahun berjumlah 6 orang (12.8%). Dari hasil tersebut terlihat bahwa responden yang berusia 31-40 tahun merupakan umur yang paling dominan. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan di PT. Tiran Group adalah karyawan yang berada di usia yang produktif.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada

Gambar 4.3 berikut:



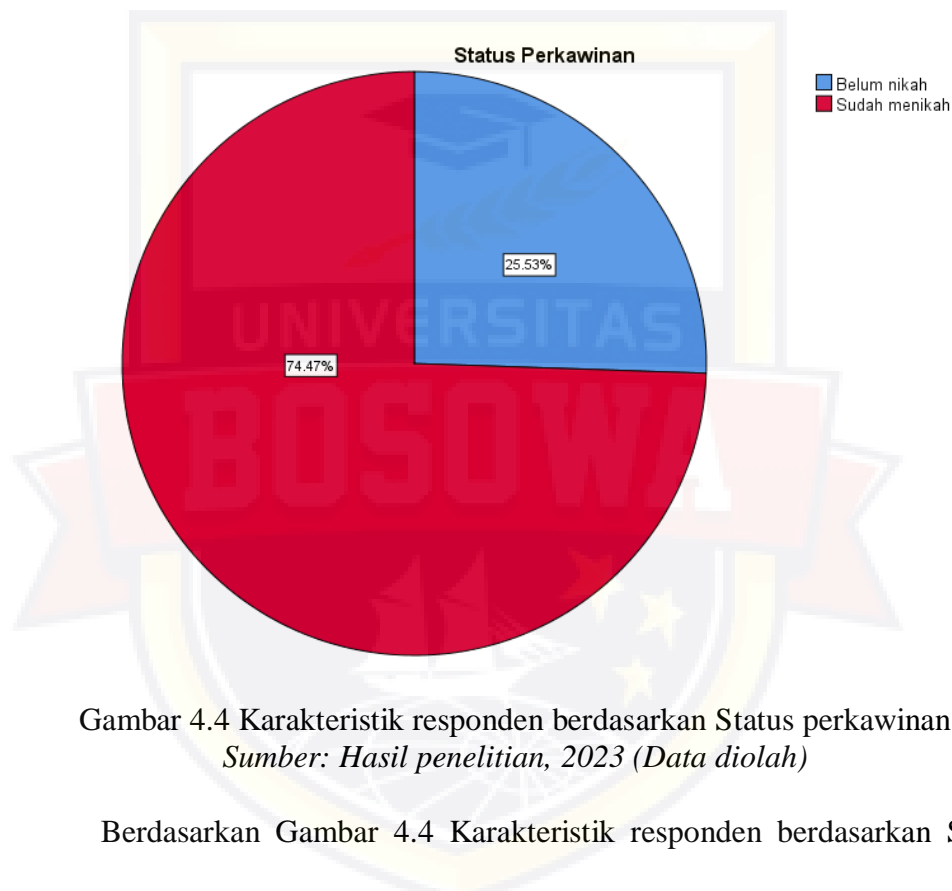
Gambar 4.3 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

*Sumber: Hasil penelitian, 2023 (Data diolah)*

Berdasarkan Gambar 4.3 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebanyak 17 orang atau 36.2% adalah karyawan laki-laki dan 30 orang atau 63.8% adalah karyawan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Tiran Group lebih dominan karyawan perempuan yaitu sebanyak 30 orang (63.8%).

### 3. Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan

Karakteristik responden berdasarkan Status perkawinan dapat dilihat pada Gambar 4.4 berikut:

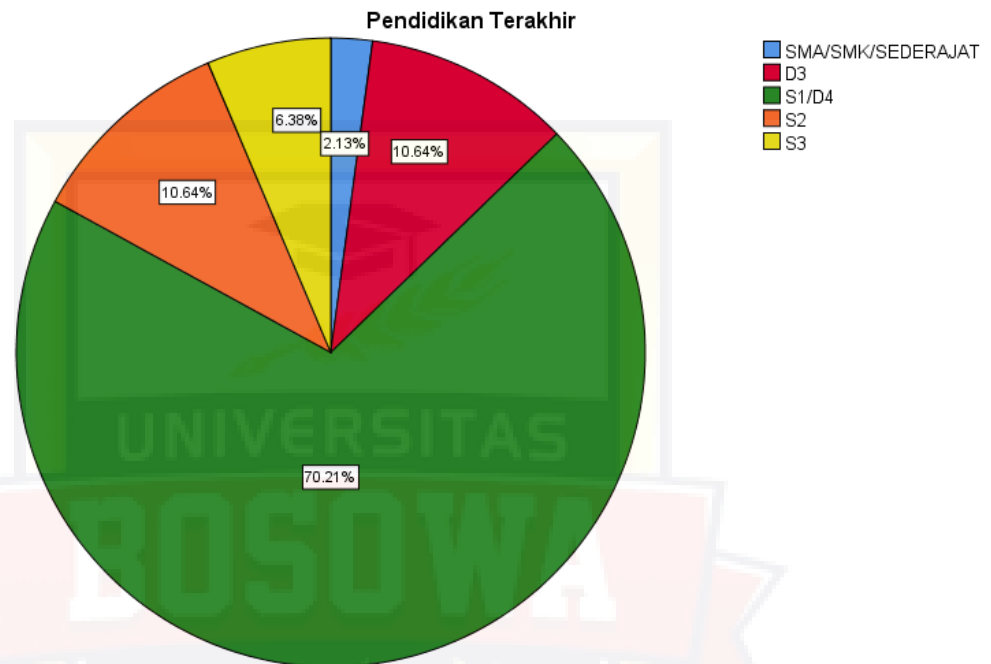


Gambar 4.4 Karakteristik responden berdasarkan Status perkawinan  
*Sumber: Hasil penelitian, 2023 (Data diolah)*

Berdasarkan Gambar 4.4 Karakteristik responden berdasarkan Status kepegawaian menunjukkan bahwa sebanyak 12 orang atau 25.5% adalah karyawan yang berstatus belum menikah dan 35 orang atau 74.5% adalah karyawan yang berstatus sudah menikah . Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Tiran Group lebih dominan karyawan yang berstatus sudah menikah yaitu sebanyak 35 orang (74.5%).

#### 4. Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Gambar 4.5 berikut:



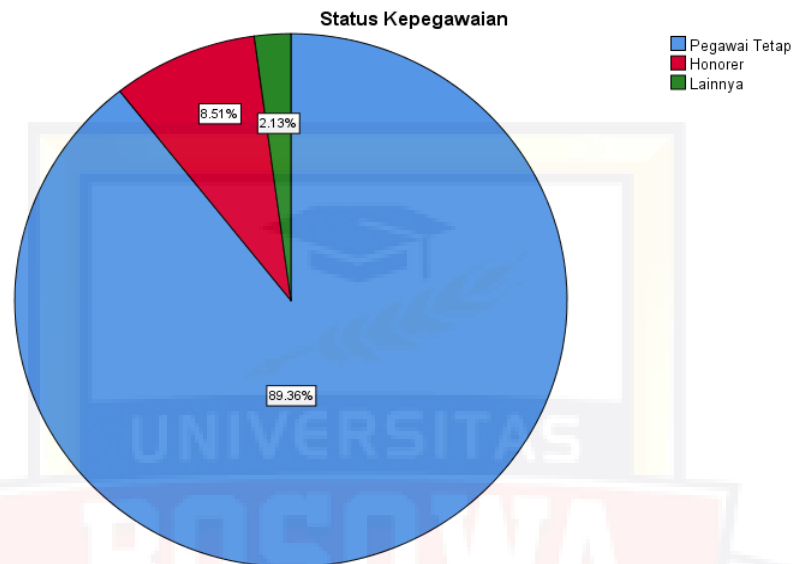
Gambar 4.5 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

*Sumber: Hasil penelitian, 2023 (Data diolah)*

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada Gambar 4.5 terlihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA berjumlah 1 orang (2.1 %), D3 berjumlah 5 orang (10,6 %), S1/ D4 berjumlah 33 orang (70.2%), S2 berjumlah 5 orang (10.6%). Dan S3 berjumlah 3 orang (6,4 %). Dari data tersebut terlihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan yang paling dominan adalah S1.

## 5. Karakteristik Responden berdasarkan Status Kepegawaian

Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian dapat dilihat pada Gambar 4.6 berikut:



Gambar 4.6 Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian

*Sumber: Hasil penelitian, 2023 (Data diolah)*

Berdasarkan Gambar 4.6 Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian menunjukkan bahwa sebanyak 42 orang (89.4%) adalah karyawan tetap, 4 orang (8.5%) adalah karyawan honorer dan 1 orang (2.1%) adalah lainnya (anak magang). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Tiran Group lebih dominan karyawan tetap yaitu sebanyak 42 orang (89.4%).

### b. Deskripsi Jawaban Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket/kuesioner dari 47 karyawan dapat dilihat frekuensi jawaban responden

tentang variabel Stress Kerja (X1) dengan 5 pertanyaan dan Motivasi kerja (X2) dengan 5 pertanyaan, Kemudian Produktivitas kerja (Y) yang terdiri dari 10 pertanyaan.

Pada tabel 4.1 dapat dilihat frekuensi jawaban responden tentang Variabel Stress Kerja (X1)

**TABEL 4.1**  
FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL STRESS KERJA (X1)

Item	SS %	S %	TS %	STS %	TOTAL %
Pekerjaan Saya di lapangan sangat melelahkan karena pekerjaan Saya sering kali tumpang tindih (double job)	48.9	19.1	25.5	6.4	100
Beban kerja Saya berpengaruh secara fisik	46.8	19.1	21.3	12.8	100
Saya kerap memperoleh pekerjaan lebih dari pimpinan untuk menggantikan rekan kerja yang tidak hadir	48.9	14.9	21.3	14.9	100
Saya memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja Saya	44.7	10.6	27.7	17.0	100
Wewenang yang diberikan melebihi kapasitas kerja Saya	44.7	12.8	19.1	23.4	100

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa:

1. Untuk pernyataan 1 (Pekerjaan Saya di lapangan sangat melelahkan karena pekerjaan Saya sering kali tumpang tindih (double job) 23 responden (46.8%) menjawab sangat setuju, 9 responden (19.1%) menjawab setuju, 12 responden (25.5%) menjawab tidak setuju, dan 3 responden (6.4%) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan



karyawan sangat setuju bahwa pekerjaan di lapangan melelahkan karena sering kali tumpang tindih.

2. Untuk pernyataan 2 ( Beban kerja saya berpengaruh secara fisik) 22 responden (46,8 %) menjawab sangat setuju, 9 responden (19.1 %) menjawab setuju, 10 responden (21.3%) menjawab tidak setuju, dan 6 responden (12.8%) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju bahwa beban kerja berpengaruh secara fisik
3. Untuk pernyataan 3 (Saya kerap memperoleh pekerjaan lebih dari pimpinan untuk menggantikan rekan kerja yang tidak hadir) 23 responden (48.9 %) menjawab sangat setuju, 7 responden (14.9 %) menjawab setuju, 10 responden (21.3 %) menjawab tidak setuju, dan 7 responden (14.9%) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan sering kali memperoleh pekerjaan lebih untuk menggantikan rekan kerja yang tidak hadir
4. Untuk pernyataan 4 (saya memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja saya) 21 responden (44,7 %) menjawab sangat setuju, 5 responden (10.6%) menjawab setuju, 13 responden (27.7 %) menjawab tidak setuju, dan 8 responden (17.0%) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan hubungan kurang baik dengan rekan kerja mempengaruhi stress kerja
5. Untuk pernyataan 5 (wewenang yang di berikan melebihi kapasitas) 21 responden (44,7 %) menjawab sangat setuju, 6 responden (12.8%)

menjawab setuju, 9 responden (19.1 %) menjawab tidak setuju, dan 11 responden (23.4%) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa wewenang yang di berikan melebihi kapasitas mempengaruhi stres kerja

**TABEL 4.2**  
FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL MOTIVASI (X2)

Item	SS %	S %	TS %	STS %	TOTAL %
Saya memiliki dorongan yang kuat untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan	38.3	25.5	29.8	6.4	100
Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai prestasi	42.6	31.9	23.4	2.1	100
Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mendapatkan penghargaan	51.1	21.3	21.3	6.4	100
Saya memiliki dorongan yang kuat untuk menyukai tantangan dalam pekerjaan	42.6	34.0	23.4	0	100
Saya memiliki dorongan yang kuat untuk berkuasa	55.3	31.9	12.8	0	100

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa:

1. Untuk pernyataan 1 (Saya memiliki dorongan yang kuat untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan) 18 responden (38.3 %) menjawab sangat setuju, 12 responden (25.5%) menjawab setuju, 14 responden (29.8%) menjawab tidak setuju, dan 3 responden (6.4%) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan karyawan sangat setuju bahwa dorongan yang kuat dari dalam diri dapat mempengaruhi motivasi kerja.

2. Untuk pernyataan 2 ( Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai prestasi) 20 responden (42.6 %) menjawab sangat setuju, 15 responden (31.9 %) menjawab setuju, 11 responden (23.4%) menjawab tidak setuju, dan 1 responden (2.1%) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju bahwa motivasi diri dapat mencapai prestasi.
3. Untuk pernyataan 3 (Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mendapatkan penghargaan) 24 responden (51.1 %) menjawab sangat setuju, 10 responden (21.3 %) menjawab setuju, 10 responden (21.3 %) menjawab tidak setuju, dan 3 responden (6.4%) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju bahwa motivasi yang kuat mendapatkan penghargaan.
4. Untuk pernyataan 4 (saya memiliki dorongan yang kuat untuk menyukai tantangan dalam pekerjaan) 20 responden (42.6 %) menjawab sangat setuju, 16 responden (34.0%) menjawab setuju, 11 responden (23.4 %) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan tantangan dalam pekerjaan menjadi motivasi yang kuat.
5. Untuk pernyataan 5 (saya memiliki dorongan yang kuat untuk berkuasa) 26 responden (55.3 %) menjawab sangat setuju, 15 responden (31.9%) menjawab setuju, 6 responden (12.98 %) menjawab tidak setuju, dan 0

responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan memotivasi dirinya untuk bisa berkuasa

**TABEL 4.3**  
FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)

Item	SS	S	TS	STS	TOTAL
	%	%	%	%	%
Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi saya di perusahaan	51.5	17.0	27.7	4.3	100
Saya memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan	66.0	17.0	8.5	8.5	100
Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan	59.6	25.5	10.6	4.3	100
Saya dapat mengembangkan diri di perusahaan	51.1	25.5	17.0	6.4	100
Saya memiliki inisiatif untuk mengembangkan diri	51.1	27.7	19.1	2.1	100
Saya diizinkan untuk membuat cara kerja yang biasa membuat hasil kerja lebih bagus	42.6	34.0	17.0	6.4	100
Saya selalu ingin melakukan peningkatan- peningkatan hasil kerja terhadap pekerjaan yang saya lakukan hari ini dibandingkan hari kemarin	46.8	19.1	21.3	10.6	100
Perusahaan memotivasi saya untuk bekerja sebaik-baiknya	42.6	38.3	14.9	4.3	100
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan perusahaan	48.9	21.3	21.3	8.5	100
Saya selalu fokus terhadap pekerjaan yang saya lakukan.	53.2	25.5	14.9	6.4	100

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa:

1. Untuk pernyataan 1 (Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi saya di perusahaan) 24 responden (51.1 %) menjawab sangat setuju, 8 responden (17.0%) menjawab setuju, 13 responden (27.7%) menjawab tidak setuju, dan 2 responden (4.3%) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan karyawan sangat setuju bahwa produktivitas karyawan dilihat dari melaksanakan pekerjaan sesuai posisinya.
2. Untuk pernyataan 2 ( Saya memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan) 31 responden (66.0 %) menjawab sangat setuju, 8 responden (17.0 %) menjawab setuju, 4 responden (8.5%) menjawab tidak setuju, dan 4 responden (8.5%) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju bahwa produktivitas karyawan dilihat dari tugas-tugas rutin yang dikerjakan
3. Untuk pernyataan 3 (Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang di tetapkan) 28 responden (59.6 %) menjawab sangat setuju, 12 responden (25.5 %) menjawab setuju, 5 responden (10.6%) menjawab tidak setuju, dan 2 responden (4.3%) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju bahwa produktivitas karyawan dilihat bagaimana menyelesaikan pekerjaan tepat sesuai dengan standar yang di tetapkan.
4. Untuk pernyataan 4 (Saya dapat mengembangkan diri di perusahaan) 24 responden (51.1%) menjawab sangat setuju, 12 responden (25.5%)

menjawab setuju, 8 responden (17.0 %) menjawab tidak setuju, dan 3 responden (6.4%) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan setuju bahwa produktivitas karyawan dapat dilihat bagaimana dia mengembangkan diri di perusahaan.

5. Untuk pernyataan 5 (saya memiliki inisiatif untuk mengembangkan diri) 24 responden (51.1 %) menjawab sangat setuju, 13 responden (27.7%) menjawab setuju, 9 responden (19.1%) menjawab tidak setuju, dan 1 responden (2.1%) menjawab sangat tidak setuju ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dapat dilihat bagaimana inisiatif karyawan untuk mengembangkan diri.
6. Untuk pernyataan 6 (Saya di izinkan untuk membuat cara kerja yang bisa membuat hasil kerja lebih bagus) 20 responden (42.6 %) menjawab sangat setuju, 16 responden (34.0%) menjawab setuju, 8 responden (17.0%) menjawab tidak setuju, dan 3 responden (6.4%) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan karyawan sangat setuju bahwa produktivitas karyawan dilihat bagaimana karyawan di izinkan untuk membuat cara kerja yang bisa membuat hasil kerja lebih bagus.
7. Untuk pernyataan 7 ( Saya selalu ingin melakukan peningkatan-peningkatan hasil kerja terhadap pekerjaan yang saya lakukan hari ini di bandingkan kemarin) 23 responden (48.9 %) menjawab sangat setuju, 9 responden (19.1 %) menjawab setuju, 10 responden (21.3%) menjawab tidak setuju, dan 5 responden (10.6%) menjawab sangat tidak setuju. Ini

menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju bahwa produktivitas karyawan dilihat dengan peningkatan karyawan setiap harinya.

8. Untuk pernyataan 8 (perusahaan memotivasi saya untuk bekerja sebaik-baiknya) 20 responden (42.6 %) menjawab sangat setuju, 18 responden (38.3 %) menjawab setuju, 7 responden (14.9 %) menjawab tidak setuju, dan 2 responden (4.3%) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju bahwa produktivitas karyawan dilihat bagaimana perusahaan memotivasi untuk bekerja sebaik-baiknya
9. Untuk pernyataan 9 (Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang di tetapkan perusahaan) 23 responden (48.9 %) menjawab sangat setuju, 10 responden (21.3%) menjawab setuju, 10 responden (21.3 %) menjawab tidak setuju, dan 4 responden (8.5%) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan setuju bahwa produktivitas karyawan dilihat bagaimana karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu
- 10 . Untuk pernyataan 10 (saya selalu fokus terhadap pekerjaan yang saya lakukan) 25 responden (53.2 %) menjawab sangat setuju, 12 responden (25.5%) menjawab setuju, 7 responden (14.9 %) menjawab tidak setuju, dan 3 responden (6.4%) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan selalu fokus terhadap pekerjaan.

## 2. Uji Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 47 responden karyawan pada PT. Tiran Group Makassar. Pengambilan keputusan uji ini berdasarkan nilai  $r$  hitung (*Corrected Item - Total Correlation*)  $r$  tabel sebesar 0,2876 untuk  $df (N-2) = 47 - 2 = 45 - \alpha = 0,05$  (rincian terlampir). Kriteria untuk pengambilan keputusan uji validitas jika perolehan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka angket dinyatakan valid namun apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka angket dinyatakan tidak valid. Berikut tabel hasil penyajian uji validitas data pada penelitian ini:

**Tabel 4.4 Uji Validitas Angket Variabel X1 ( Stress kerja)**

Korelasi dengan total	Nilai $r$ hitung	Nilai $r$ tabel	Keterangan ( $r$ hitung $>$ $r$ tabel)
Angket X1.a	0,6125	0,2876	Valid
Angket X1.b	0,6036	0,2876	Valid
Angket X1.c	0,6542	0,2876	Valid
Angket X1.d	0,6944	0,2876	Valid
Angket X1.e	0,6134	0,2876	Valid

Sumber: Excel (Diolah Peneliti, 2023)



**Tabel 4. 5 Uji Validitas Angket Variabel X2 (Motivasi Kerja)**

Korelasi dengan total	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan (r hitung > r tabel)
Angket X2.a	0,5505	0,2876	Valid
Angket X2.b	0,5638	0,2876	Valid
Angket X2.c	0,5064	0,2876	Valid
Angket X2.d	0,5438	0,2876	Valid
Angket X2.e	0,3048	0,2876	Valid

Sumber : Excel (diolah Peneliti, 2023)

**Tabel 4.6 Uji Validitas Angket Variabel Y (Produktivitas Kerja)**

Korelasi dengan total	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan (r hitung > r tabel)
Angket Y1	0,6467	0,2876	Valid
Angket Y2	0,4003	0,2876	Valid
Angket Y3	0,3299	0,2876	Valid
Angket Y4	0,6426	0,2876	Valid
Angket Y5	0,5263	0,2876	Valid
Angket Y6	0,5611	0,2876	Valid
Angket Y7	0,5884	0,2876	Valid
Angket Y8	0,5048	0,2876	Valid
Angket Y9	0,5687	0,2876	Valid
Angket Y10	0,6083	0,2876	Valid

Sumber: Excel (diolah Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel uji validitas dari kedua angket variabel penelitian dapat diketahui, dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 47 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai  $r$  hitung (*Corrected Item - Total Correlation*)  $r$  tabel sebesar 0.2876 untuk  $df (N-2) = 47 - 2 = 45$  ;  $\alpha = 0,05$  (rincian terlampir) dan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan untuk uji validitas. Dimana diketahui nilai  $r$  hitung dari keseluruhan angket lebih besar dari 0.2876 yang merupakan nilai  $r$  tabel (rincian terlampir). Sehingga disimpulkan hasil uji validitas dari masing-masing angket pada kedua variabel penelitian seluruh butir angket pertanyaan bersifat valid karena  $r$  hitung  $> 0.2876$  ( $r$  tabel).

**b. Uji Reliabilitas**

Penelitian ini lebih lanjut harus dilakukan uji reliabilitas untuk mengukur konsisten atau tidak angket dalam kuesioner dalam penelitian ini. Sebelum dilakukannya pengujian reliabilitas harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu  $\alpha$  sebesar 0,60. Variabel yang dianggap reliabel jika nilai variabel tersebut lebih besar dari  $> 0,60$  jika lebih kecil maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan reliabel karena  $< 0,60$  Hasil dari pengujian reliabilitas pada angket penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Angket Variabel Penelitian**

Variabel	N of Items	Alpha <i>Cronbroach</i>	Nilai Ketentuan	Keterangan
Stress Kerja (X1)	5	0.909	0.60	(0.909 > 0.60) Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	5	0.757	0.60	(0.757 > 0.60) Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	10	0.826	0.60	(0.808 > 0.60) Reliabel

Sumber : Excel (Diolah Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4. uji reliabilitas diketahui bahwa pada dasar pengambilan keputusan memenuhi syarat uji reliabilitas jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0.60, maka butir angket kuesioner penelitian bersifat reliabel. Angket butir pertanyaan dari variabel pada penelitian ini yaitu variabel Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan variabel Produktivitas Kerja (Y) diketahui bahwa seluruh jawaban angket butir pernyataan bersifat reliabel, karena nilai Alpha Cronbach variabel tersebut lebih besar dari > 0,60

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel *independen* pada penelitian ini yaitu Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y).

Berikut uraian dari hasil analisis dalam penelitian ini:

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	372	.222		1.675	.101
	Stres Kerja	.246	.090	.307	2.721	.009
	Motivasi Kerja	.571	.118	.545	4.835	.000

a. *Dependent Variable:* Produktivitas Kerja

Sumber : Output SPSS v 25 (Diolah Peneliti, 2023)

Berdasarkan Tabel 4.8 analisis regresi linear berganda diatas, maka diperoleh persamaan regresi  $Y = 372 + 0.246 (X1) + 0.571 (X2)$ . Kemudian persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (*constant*) adalah 372, mengandung arti bahwa nilai konsistensi dari variabel Y (Produktivitas Kerja) adalah 372.
- b. Nilai koefisien dari variabel *independen* X1 ialah 0.246, yang menginterpretasikan bahwa terdapat kecenderungan jika terdapat penambahan 1% nilai koefisien variabel X1 akan mempengaruhi (meningkatkan) nilai konstanta variabel *dependen* (Y) dengan angka yang diperoleh. Begitupun dengan variabel lainnya yaitu variabel X2 dengan nilai 0.571 yang juga menunjukkan kecenderungan akan mempengaruhi (meningkatkan) nilai konstanta variabel *dependen* (Y) dengan angka yang diperoleh

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh parsial variabel *independen* terhadap variabel *dependen* dengan dasar pengambilan keputusan jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan nilai Sig.  $<$  0.05 maka secara parsial variabel *independen* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* yang ada, dan apabila sebaliknya maka secara parsial tidak berpengaruh signifikan.

**Tabel 4.9 Uji Signifikansi Regresi Parsial (Uji t)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	372	.222		1.675	.101
	Stres Kerja	.246	.090	.307	2.721	.009
	Motivasi Kerja	.571	.118	.545	4.835	.000

b. *Dependent* Variabel: Produktivitas Kerja

Sumber : Output SPSS v 25 (Diolah Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.9 uji signifikansi regresi parsial (uji t) sebelum dijabarkan, terlebih dahulu diketahui nilai  $t$  tabel yaitu 2.015 yang diperoleh dari distribusi nilai  $t$  tabel (terlampir) dimana 2.015 diperoleh dari  $t$  tabel =  $t$  ( $\alpha/2$  ;  $nk-1$ ) =  $t$  (0.025 ; 47-2-1) = (0.025 ; 44). Kemudian Hasil uji signifikansi regresi parsial nilai Sig. variabel Stres kerja adalah 009 ( $<$  0.05) dan nilai  $t$  hitung 2.721 ( $>$   $t$  tabel 2.015), sedangkan pada variabel Motivasi kerja menunjukkan nilai Sig. 000 ( $<$  0.05) dan nilai  $t$  hitung 4.835 ( $>$   $t$  tabel 2.015). Berdasarkan dengan kedua interpretasi tersebut maka dapat diasumsikan bahwa terdapat pengaruh positif

dan signifikan dari variabel bebas Stres kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat Produktivitas karyawan.

#### b. Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

Uji signifikansi simultan adalah pengujian untuk mengetahui pengaruh dari variabel *independen* yang ada terhadap variabel *dependen* secara simultan (secara bersama-sama). Berdasarkan hasil pengujian signifikansi simultan (Uji f), maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Uji Signifikansi Simultan (Uji f).**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.622	2	1.811	21.805	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.654	44	.083		
	Total	7.277	46			

a. *Dependent Variable* : Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja

Sumber : Output SPSS v 25 (Diolah Peneliti, 2023)

Berdasarkan Tabel 4.10 uji signifikansi simultan (uji f) diatas apabila mengikuti dasar pengambilan keputusan uji signifikansi parsial berdasar nilai Sig. < 0.05 variabel *independen* yang ada dikatakan berpengaruh secara simultan. Pada tabel diatas untuk nilai signifikansi (Sig.) ialah 0.000 yang berarti < dari 0.05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *independen* yang ada secara simultan berpengaruh terhadap variabel *dependen*.

Selanjutnya untuk dasar pengambilan keputusan uji signifikansi simultan berdasarkan nilai f hitung dan f tabel terlebih dahulu harus diketahui nilai dari f

tabel dengan menggunakan perhitungan  $f \text{ tabel} = (k ; n-k) = (2 ; 47-2)$ , sehingga dihasilkan  $(2 ; 45)$  yang akan disesuaikan dengan pedoman  $f \text{ tabel}$  (terlampir) dan didapatkan nilai 3.204 sebagai nilai  $f \text{ tabel}$ . Setelah mendapatkan nilai  $f \text{ tabel}$  yaitu 3.204 selanjutnya akan analisa hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai  $f \text{ hitung}$  sebesar 21.805 yang apabila dibandingkan dengan nilai  $f \text{ tabel}$  3.204, perolehan nilai  $f \text{ hitung}$  tersebut jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai  $f \text{ tabel}$  ( $21.805 > 3.204$ ).

Berdasarkan dengan analisa dan perhitungan tersebut maka disimpulkan bahwa variabel *independen* memiliki pengaruh simultan (pengaruh bersama-sama) terhadap variabel *dependen* pada penelitian ini. Lebih lanjut diartikan bahwa Variabel Stres kerja (X1), Variabel Motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Produktivitas karyawan) pada penelitian ini dengan selisih nilai yang cukup jauh, yang menandakan adanya pengaruh simultan yang kuat. Sehingga berdasarkan hasil pengujian dan asumsi tersebut maka diambil keputusan bahwa  $H_a$  diterima yang otomatis  $H_0$  ditolak

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah pengujian untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel *dependen*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independen* dalam menjelaskan variasi variabel *dependen* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independen* atau variabel bebas pada penelitian ini

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependen*. Berikut hasil analisa yang dilakukan :

<b>Model Summary</b>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.706 <sup>a</sup>	.498	.475	.28819

a. *Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja*  
 Sumber : Output SPSS V 25 (Diolah Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.11 analisis koefisien determinasi  $R^2$ , diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* ialah 0.475 atau berdasarkan dengan ketentuan perhitungan dalam pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) apabila dipersentasekan menjadi 47.5%. Nilai *Adjusted R Square* atau nilai koefisien determinasi tersebut mengandung arti bahwa variabel terikat Produktivitas Karyawan (Variabel Y) dapat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Stres kerja dan Motivasi Kerja sebesar 47.5% sedangkan 52.5% (100% - 47.5%) dipengaruhi oleh sebab dan faktor lain di luar variabel Stres kerja dan Motivasi kerja yang terdapat pada penelitian ini.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

Dalam Penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu Stres kerja, Motivasi kerja sebagai variabel bebas dan Produktivitas karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan di Kantor PT.Tiran Group Makassar. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif.



## 1. Variabel Stres Kerja (X1)

Nilai  $t_{Hitung}$  dalam variabel Stress kerja (X1)  $t_{Hitung}$  2.721 lebih besar di banding dengan  $t_{tabel}$  2.015 dengan tingkat signifikan 009 sehingga H1 dapat diterima. Kesimpulannya Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuesioner variabel Stress kerja yang disebar penulis dalam pertanyaan kuesioner mayoritas menjawab dengan sangat setuju dengan pertanyaan kuesioner sebagai berikut :

- a. Pekerjaan Saya di lapangan sangat melelahkan karena pekerjaan Saya sering kali tumpang tindih (double job)
- b. Beban kerja Saya berpengaruh secara fisik
- c. Saya kerap memperoleh pekerjaan lebih dari pimpinan untuk menggantikan rekan kerja yang tidak hadir
- d. Saya memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja Saya
- e. Wewenang yang diberikan melebihi kapasitas kerja Saya

## 2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Nilai  $t_{Hitung}$  dalam variabel Motivasi Kerja (X2)  $t_{Hitung}$  4.835 lebih besar di banding dengan  $t_{tabel}$  2.015 dengan tingkat signifikan 000 sehingga H2 dapat diterima. Kesimpulannya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Karyawan. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kusioner variabel Motivasi yang disebar penulis dalam

pertanyaan kuesioner mayoritas menjawab dengan sangat setuju dengan pertanyaan kuesioner sebagai berikut :

- a. Saya memiliki dorongan yang kuat untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan
- b. Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai prestasi
- c. Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mendapatkan penghargaan
- d. Saya memiliki dorongan yang kuat untuk menyukai tantangan dalam pekerjaan
- e. Saya memiliki dorongan yang kuat untuk berkuasa

### **3. Variabel Produktivitas Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS Versi 25.0 secara simultan ketiga variabel yang penulis teliti (Stres kerja dan Motivasi) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis Uji F, nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah sebesar 21.805 sedangkan nilai f tabel dengan tingkat kesalahan 0,05% . Karena signifikan f hitung ( $47.628 > f \text{ tabel } (3.204)$ ) maka variabel (Stres kerja dan Motivasi) secara simultan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap Produktivitas karyawan (Y). Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuesioner variabel Produktivitas karyawan yang disebar penulis dalam pertanyaan kuesioner mayoritas menjawab dengan sangat setuju dengan pertanyaan kuesioner sebagai berikut

- a. Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi saya di perusahaan
- b. Saya memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan
- c. Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan
- d. Saya dapat mengembangkan diri di perusahaan
- e. Saya memiliki inisiatif untuk mengembangkan diri
- f. Saya diizinkan untuk membuat cara kerja yang biasa membuat hasil kerja lebih bagus.
- g. Saya selalu ingin melakukan peningkatan- peningkatan hasil kerja terhadap pekerjaan yang saya lakukan hari ini dibandingkan hari kemarin
- h. Perusahaan memotivasi saya untuk bekerja sebaik-baiknya
- i. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan perusahaan
- j. Saya selalu fokus terhadap pekerjaan yang saya lakukan.

## V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Stres kerja (X1) berpengaruh positif terhadap variabel Produktivitas karyawan (Y1).
2. Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Produktivitas karyawan (Y1).
3. Variabel Stres kerja dan Motivasi (X) berpengaruh positif terhadap variabel Produktivitas karyawan (Y).

### B. Saran

Dari kesimpulan diatas, maka penulis ingin memberikan beberapa saran yang mungkin dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan, beberapa saran tersebut antara lain:

1. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan penyebab stres kerja seperti adanya pembagian beban kerja secara adil sehingga tidak terjadi kelebihan beban kerja dan juga penambahan Tugas agar waktu kerja tidak terlalu mendesak sehingga emosi karyawan lebih terkontrol. Selain itu, perusahaan dapat meminimalisir keadaan stres kerja yang dialami karyawan melalui karyawan lain yang kondisi emosinya lebih stabil.
2. Pimpinan harus selalu memberikan arahan, bantuan serta motivasi bagi karyawan PT. Tiran Group Makassar dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan

penting dan dapat menyelesaikannya tepat pada waktunya.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang melalui penelitian yang lebih mendalam dengan menambahkan variabel-variabel lain untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal tentang stress kerja dan motivasi kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amaliah, N. D. (2021). Pengaruh Literasi Ekonomi Dan Media Sosial Terhadap Gaya Hidup Hedonis Serta Implikasinya Terhadap Perilaku Konsumtif (Survei pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi). (*Survei Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Siliwangi*) (*Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi*)., 41–65. <http://repositori.unsil.ac.id/3692/6/7>. BAB III.pdf
- Burhanuddin, Y. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Edison, Emron, yohna anwar dan imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategis dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Cetakan Kesat.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan kasus*.
- Frengky, S. (2014). *Dasar-Dasar Kewirausahaan, Teori dan Prakti*.
- Gardner, Timothy, dkk. (2001). *The Relathionship Between Organizational Culture Withdrawal Intention and Behaviour International Journal of manpower*.
- Gunawan, A. A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 98066.
- Gusti Yuli Asih, Prof. Dr. Hardani Widhastuti, R. D. (2018). *No Title*.
- Handoko, H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan.melayu, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan keempatbela*.
- Hasibuan. (2010). *manajemen sumber daya manusia*.

- Hastareni, D. (2014). *Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Berdasarkan Teori Kebutuhan Dasar Maslow Di Rumah Sakit Premier Surabaya*.
- Joy, S. M. (2006). 1233. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 38(Supplement), S152. <https://doi.org/10.1249/00005768-200605001-01567>
- Karyawan, K., & Dizamarta, P. T. (2020). *Kinerja Karyawan Pt . Dizamarta Powerindo*.
- Mahmudah, w E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya : UBHARA Manajemen Press*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya*.
- muchdarsyah, sinungan. (2000). No Title. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*.
- Novita, E. G. (2010). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan, Kompensasi dan Pengalaman Kerja. *Sanata Dharma University*, 173.
- Pasolong, H. (2016). *Teori Administrasi Publik. Bandung : Alfabeta*.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Robbins, stephen p. (2008). *Perilaku Organisasi, Jilid Kedua*.
- Robbins, S. . dan T. A. J. (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi 16*.
- Sambas AM, H. S. &. (2011). Pengaruh Pemotivasian Kerja Dan Perilaku Keorganisasian Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung. *Jurnal MANAJERIAL*, 10(1), 102–116. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v10i1.1829>
- Sasono, E. (2014). *Mengelola Stres Kerja. Jurnal Fokus Ekonomi*.
- Sedarmayanti. (2009). *renstruksi dan pemberdayaan Organisasi Untuk*

*Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan.*

Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan Ketiga Belas. Bumi aksara. Bumi Aksara. Jakarta.*

Susilo, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusi.*

Sutalaksana, iftikar Z. (2006). *Teknik Tata Cara Kerja. Laboratorium Tata Cara Kerja & Ergonomi, Departemen Teknik Industri ITB, Bandung.*

Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keenam.*

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia.*

syafri alwi, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik, edisi pertama, cetakan pertam.*

Veithzal, rivai. (2010). *manajemen sumber daya manusia dan perusahaan.*

Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). kajian pustaka, kerangka pikir dan kajian teori. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>



## LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT TIRAN GROUP DI MAKASSAR

#### A. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Petunjuk pengisian : pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda sesuai, dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada jawaban yang dipilih.

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Nama responden :
3. Umur : Tahun
4. Jenis kelamin : 1) Laki-laki  
2) Perempuan
5. Status perkawinan : 1) Belum Menikah  
2) Sudah Menikah
6. Pendidikan terakhir : 1) SMA/SMK/Sederajat  
2) D III  
3) S1/D-IV  
4) S2  
5) S3
7. Status Kepegawaian : 1) Pegawai Tetap  
2) Honorer  
3) Lainnya (isi sendiri.....)

## B. VARIABEL STRESS KERJA

Petunjuk pengisian : beri tanda cheklis (√) pada kolom yang sesuai dengan jawaban anda.

SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan Saya di lapangan sangat melelahkan karena pekerjaan Saya sering kali tumpang tindih (double job)				
2.	Beban kerja Saya berpengaruh secara fisik				
3.	Saya kerap memperoleh pekerjaan lebih dari pimpinan untuk menggantikan rekan kerja yang tidak hadir				
4.	Saya memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja Saya				
5.	Wewenang yang diberikan melebihi kapasitas kerja Saya				

## C. VARIABEL MOTIVASI

Petunjuk pengisian : beri tanda cheklis (√) pada kolom yang sesuai dengan jawaban anda.

SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan				
2.	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai prestasi				
3.	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mendapatkan penghargaan				
4.	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk menyukai tantangan dalam pekerjaan				
5.	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk berkuasa				


#### D. VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Petunjuk pengisian : beri tanda cheklis (√) pada kolom yang sesuai dengan jawaban anda.

SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi saya di perusahaan				
2.	Saya memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan				
3.	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan				
4.	Saya dapat mengembangkan diri di perusahaan				
5.	Saya memiliki inisiatif untuk mengembangkan diri				
6.	Saya diizinkan untuk membuat cara kerja yang biasa membuat hasil kerja lebih bagus				
7.	Saya selalu ingin melakukan peningkatan-peningkatan hasil kerja terhadap pekerjaan yang saya lakukan hari ini dibandingkan hari kemarin.				
8.	Perusahaan memotivasi saya untuk bekerja sebaik-baiknya				
9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan perusahaan				
10.	Saya selalu fokus terhadap pekerjaan yang saya lakukan.				

## LAMPIRAN 2. SURAT IZIN PENELITIAN


**UNIVERSITAS BOSOWA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
 Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231  
 Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568  
<http://www.universitasbosowa.ac.id>

---

Nomor : A.1770 /FEB/UNIBOS/VIII/2023  
 Lampiran : -  
 Hal : Permohonan Izin Melakukan Penelitian & Pengambilan Data

Kepada Yth.  
**Bapak/Ibu Pimpinan**  
**PT. Tiran Group**  
 Di,-  
 Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar di bawah ini :


Nama : Arlitha  
 NIM : 4519012077  
 Program Studi : Manajemen  
 No. Telp/Hp : 082189362298

Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

**“Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan PT. Tiran Group Di Makassar”**

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian di lokasi yang diinginkan.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 8 Agustus 2023  
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis  
  
**Dr. H. Herminawati Abubakar, SE., MM**  
 NIDN. 09 2412 680

Tembusan  
 1. Rektor Universitas Bosowa  
 2. Arsip

**LAMPIRAN 3. BALASAN SURAT PENELITIAN**

KANTOR: Jl. A. Urip Sumohardjo No. 3,  
Panakukang, Makassar  
Telp. 0411-420695, Fax. 0411-456904

Makassar, 14 Agustus 2023

Nomor : 160/TG/VIII/2023  
Perihal : Persetujuan Penelitian  
Lampiran : -

Kepada Yth,  
Universitas Bosowa Makassar  
Di Tempat

Sehubungan dengan surat dari Universitas Bosowa Nomor : A. / FEB/UNIBOS/VIII/2023  
hal permohonan izin penelitian tertanggal 14 Agustus 2023, dengan data mahasiswa sebagai berikut :

Nama : St Arlitha S  
Stambuk : 4519012077  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Maka dengan ini Manajemen Tiran Group memutuskan untuk menyetujui Mahasiswa tersebut untuk melakukan penelitian di Perusahaan kami, guna melengkapi kebutuhan data pada penyusunan Tugas Akhir.

Demikian surat persetujuan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

TIRAN GROUP

A. RAHADI IQZAL ANSHARI  
MANAGERER SDM

## LAMPIRAN 4. HASIL PENELITIAN

### 1. Karakteristik Responden

Umur					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	7	14.9	14.9	14.9
	31-40 Tahun	26	55.3	55.3	70.2
	41-50 Tahun	8	17.0	17.0	87.2
	51-60 Tahun	6	12.8	12.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Jenis kelamin					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	16	34.0	34.0	34.0
	PEREMP UAN	31	66.0	66.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK/SEDER AJAT	1	2.1	2.1	2.1
	D3	5	10.6	10.6	12.8
	S1/D4	33	70.2	70.2	83.0
	S2	6	12.8	12.8	95.7
	S3	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

<b>Status Perkawinan</b>					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	12	25.5	25.5	25.5
	Sudah menikah	35	74.5	74.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

<b>Status Kepegawaian</b>					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pegawai Tetap	42	89.4	89.4	89.4
	Honorer	4	8.5	8.5	97.9
	Lainnya	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

## 2. Karakteristik Jawaban Responden

<b>Pekerjaan Saya di lapangan sangat melelahkan karena pekerjaan Saya sering kali tumpang tindih (double job)</b>					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ST	3	6.4	6.4	6.4
	S	12	25.5	25.5	31.9
	S	9	19.1	19.1	51.1
	SS	23	48.9	48.9	100.0
	Tot al	47	100.0	100.0	

<b>Beban kerja Saya berpengaruh secara fisik</b>					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	12.8	12.8	12.8
	TS	10	21.3	21.3	34.0
	S	9	19.1	19.1	53.2
	SS	22	46.8	46.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

<b>Saya kerap memperoleh pekerjaan lebih dari pimpinan untuk menggantikan rekan kerja yang tidak hadir</b>					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	14.9	14.9	14.9
	TS	10	21.3	21.3	36.2
	S	7	14.9	14.9	51.1
	SS	23	48.9	48.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

<b>Saya memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja Saya</b>					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	17.0	17.0	17.0
	TS	13	27.7	27.7	44.7
	S	5	10.6	10.6	55.3
	SS	21	44.7	44.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	



<b>Wewenang yang diberikan melebihi kapasitas kerja Saya</b>					
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	23.4	23.4	23.4
	TS	9	19.1	19.1	42.6
	S	6	12.8	12.8	55.3
	SS	21	44.7	44.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

<b>Saya memiliki dorongan yang kuat untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan</b>					
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.4	6.4	6.4
	TS	14	29.8	29.8	36.2
	S	12	25.5	25.5	61.7
	SS	18	38.3	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

<b>Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai prestasi</b>					
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.1	2.1	2.1
	TS	11	23.4	23.4	25.5
	S	15	31.9	31.9	57.4
	SS	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

<b>Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mendapatkan penghargaan</b>					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.4	6.4	6.4
	TS	10	21.3	21.3	27.7
	S	10	21.3	21.3	48.9
	SS	24	51.1	51.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

<b>Saya memiliki dorongan yang kuat untuk menyukai tantangan dalam pekerjaan</b>					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	23.4	23.4	23.4
	S	16	34.0	34.0	57.4
	SS	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

<b>Saya memiliki dorongan yang kuat untuk berkuasa</b>					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	12.8	12.8	12.8
	S	15	31.9	31.9	44.7
	SS	26	55.3	55.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

<b>Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi saya di perusahaan</b>					
		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulatif Persentase
Valid	STS	2	4.3	4.3	4.3
	TS	13	27.7	27.7	31.9
	S	8	17.0	17.0	48.9
	SS	24	51.1	51.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

<b>Saya memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan</b>					
		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulatif Persentase
Valid	STS	4	8.5	8.5	8.5
	TS	4	8.5	8.5	17.0
	S	8	17.0	17.0	34.0
	SS	31	66.0	66.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

<b>Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan</b>					
		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulatif Persentase
Valid	STS	2	4.3	4.3	4.3
	TS	5	10.6	10.6	14.9
	S	12	25.5	25.5	40.4
	SS	28	59.6	59.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

<b>Saya dapat mengembangkan diri di perusahaan</b>					
		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulatif Persentase
Valid	STS	3	6.4	6.4	6.4
	TS	8	17.0	17.0	23.4
	S	12	25.5	25.5	48.9
	SS	24	51.1	51.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

<b>Saya memiliki inisiatif untuk mengembangkan diri</b>					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.1	2.1	2.1
	TS	9	19.1	19.1	21.3
	S	13	27.7	27.7	48.9
	SS	24	51.1	51.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

<b>Saya diizinkan untuk membuat cara kerja yang biasa membuat hasil kerja lebih bagus</b>					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.4	6.4	6.4
	TS	8	17.0	17.0	23.4
	S	16	34.0	34.0	57.4
	SS	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

<b>Saya selalu ingin melakukan peningkatan- peningkatan hasil kerja terhadap pekerjaan yang saya lakukan hari ini dibandingkan hari kemarin</b>					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	10.6	10.6	10.6
	TS	10	21.3	21.3	31.9
	S	9	19.1	19.1	51.1
	SS	23	48.9	48.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

<b>Perusahaan memotivasi saya untuk bekerja sebaik-baiknya</b>					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.3	4.3	4.3
	TS	7	14.9	14.9	19.1
	S	18	38.3	38.3	57.4
	SS	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

<b>Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan perusahaan</b>					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	8.5	8.5	8.5
	TS	10	21.3	21.3	29.8
	S	10	21.3	21.3	51.1
	SS	23	48.9	48.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

<b>Saya selalu fokus terhadap pekerjaan yang saya lakukan.</b>					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.4	6.4	6.4
	TS	7	14.9	14.9	21.3
	S	12	25.5	25.5	46.8
	SS	25	53.2	53.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 <sup>a</sup>	.498	.475	.28819

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.622	2	1.811	21.805	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.654	44	.083		
	Total	7.277	46			
a. <i>Dependent</i> Variabel: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja						

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.372	.222		1.675	.101
	Stres Kerja	.246	.090	.307	2.721	.009
	Motivasi Kerja	.571	.118	.545	4.835	.000
a. <i>Dependent</i> Variabel: Produktivitas Kerja						







## LAMPIRAN 5. MASTER TABEL

A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	X1	X1	X1	X1	X1	T.X	X2	X2	X2	X2	X2	T.X	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	T.Y	S.X	S.X	S.Y
1	SW	38	2	2	3	2	1	4	2	3	2	3	14	3	3	2	3	3	14	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	29	2	2	2
2	AS	26	1	2	3	1	1	4	4	3	4	3	18	4	2	4	3	3	16	4	1	3	3	3	2	2	2	2	4	26	2	2	2
3	NN	28	1	2	3	2	1	3	3	4	4	2	16	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	3	4	3	4	3	32	2	2	2	
4	AK	35	2	2	3	1	1	2	2	4	2	2	12	4	2	4	2	4	16	2	4	3	3	4	2	2	2	2	3	27	1	2	2
5	IR	36	2	1	3	2	1	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	4	12	2	4	4	2	2	3	1	3	2	2	25	1	1	1
6	HM	35	2	2	3	1	2	2	3	3	1	4	13	2	2	2	4	4	14	2	4	4	1	3	1	1	3	1	1	21	2	2	1
7	JRS	37	2	2	3	2	1	3	1	2	4	1	11	1	3	3	3	4	14	3	4	4	2	2	3	1	2	1	4	26	1	2	2
8	IM	54	4	2	3	1	1	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	4	12	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	24	1	1	1
9	JL	52	4	2	3	2	1	1	1	1	1	3	7	1	3	1	3	3	11	1	1	1	3	3	3	2	3	2	3	22	1	1	1
10	JS	23	1	1	5	2	1	2	2	2	2	2	10	4	3	2	2	4	15	2	4	3	2	3	2	2	3	2	2	25	1	2	1
11	FFA	35	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	10	3	3	2	3	4	15	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	24	1	2	1
12	MA	34	2	2	3	2	1	2	2	4	2	4	14	4	4	4	4	4	20	2	4	3	4	4	3	2	3	2	4	31	2	2	2
13	AY	38	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	2	13	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	33	1	2	2
14	RD	46	3	2	3	2	1	1	1	1	3	1	7	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35	1	1	1
15	II	45	3	2	3	1	1	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	2	2	2
16	SSI	40	2	2	3	2	1	4	4	4	4	2	18	3	3	4	3	2	15	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	2
17	HA	35	2	1	3	1	1	4	4	4	4	4	20	4	2	3	2	4	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	2	2
18	F	37	2	1	3	2	1	2	2	2	2	3	11	4	4	3	4	4	19	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	34	1	2	2

19	R	39	2	1	3	2	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	37	2	2	2		
20	YS	24	1	1	3	2	1	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	3	16	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	35	2	2	2	
21	SP	42	3	2	2	1	2	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	2	2	2	
22	MA	33	2	2	3	2	1	4	4	3	4	4	19	2	3	4	3	4	16	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36	2	2	2	
23	AF	37	2	2	3	2	1	4	4	4	3	3	18	2	3	3	3	3	14	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32	2	2	2		
24	AK	38	2	2	3	1	1	4	4	4	4	4	20	4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	2	2	
25	W	35	2	2	3	2	1	4	4	4	4	4	21	2	2	2	2	3	11	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	34	2	1	2	
26	LS	40	2	2	3	2	1	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	2	17	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	33	2	2	2	
27	HM	45	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	5	3	4	4	4	3	18	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	33	1	2	2	
28	SA	47	3	1	3	2	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	28	2	2	2	
29	FN	48	3	1	4	2	1	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32	2	2	2	
20	FG	25	1	2	4	2	1	4	4	2	2	4	16	2	2	1	2	4	11	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38	2	1	2	
31	AA	53	4	2	4	2	1	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	2	2	
32	MJ	56	4	2	3	1	1	3	3	1	1	1	9	3	4	3	4	4	18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	1	2	2	
33	MF	54	4	2	3	1	1	4	4	4	3	4	19	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	28	2	2	2	
34	IC	36	2	1	2	2	2	3	3	3	3	1	13	4	3	4	3	3	17	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	30	2	2	2
35	AA	38	2	1	2	1	1	4	4	4	4	4	20	3	3	2	3	3	14	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	31	2	2	2
36	AR	52	4	2	4	2	1	2	2	2	2	1	9	2	4	4	4	3	17	2	4	4	4	2	3	4	3	4	4	34	1	2	2	
37	Mk	35	2	2	3	1	1	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	2	2	2	
38	AF	37	2	1	3	2	1	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	2	2	
39	RM	40	2	1	5	2	1	3	3	2	2	1	11	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	1	2	2	
40	AB	45	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	9	4	3	3	3	3	16	2	4	4	4	2	3	4	3	4	4	34	1	2	2	
41	RD	26	1	2	3	2	1	4	4	1	1	1	11	1	1	4	2	3	11	4	1	3	1	3	2	2	2	3	1	22	1	1	1	
42	Mk	47	3	1	4	2	1	4	4	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19	3	4	1	1	1	4	4	4	4	1	27	2	2	2	
43	IS	35	2	1	4	2	1	3	3	3	1	1	11	2	4	4	3	2	15	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	28	1	2	2	
44	TH	25	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	2	2	
45	MC	37	2	2	3	2	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	2	2	
46	RD	38	2	2	2	2	1	3	3	1	1	1	9	2	2	1	2	2	9	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	23	1	1	1	
47	SA	40	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	6	2	4	4	4	3	17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	1	2	2	

## LAMPIRAN 6. KETERANGAN MASTER TABEL

- A1 : No Responden  
 A2 : Nama  
 A3 : Umur  
 A4 : Skor Umur  
 A5 : Jenis Kelamin  
 A6 : Pendidikan Terakhir  
 A7 : Status Perkawinan  
 A8 : Status Kepegawaian  
 X1.A : Pekerjaan Saya di lapangan sangat melelahkan karena pekerjaan Saya sering kali tumpang tindih (double job)  
 X1.B : Beban kerja Saya berpengaruh secara fisik  
 X1.C : Saya kerap memperoleh pekerjaan lebih dari pimpinan untuk menggantikan rekan kerja yang tidak hadir  
 X1.D : Saya memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja Saya  
 X1.E : Wewenang yang diberikan melebihi kapasitas kerja Saya  
 T.X1 : Total X1  
 X2.A : Saya memiliki dorongan yang kuat untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan  
 X2.B : Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai prestasi  
 X2.C : Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mendapatkan penghargaan  
 X2.D : Saya memiliki dorongan yang kuat untuk menyukai tantangan dalam pekerjaan  
 X2.E : Saya memiliki dorongan yang kuat untuk berkuasa  
 T.X2 : Total X2  
 Y1 : Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi saya di perusahaan  
 Y2 : Saya memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan  
 Y3 : Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan  
 Y4 : Saya dapat mengembangkan diri di perusahaan  
 Y5 : Saya memiliki inisiatif untuk mengembangkan diri  
 Y6 : Saya diizinkan untuk membuat cara kerja yang biasa membuat hasil kerja lebih bagus  
 Y7 : Saya selalu ingin melakukan peningkatan- peningkatan hasil kerja terhadap pekerjaan yang saya lakukan hari ini dibandingkan hari kemarin  
 Y8 : Perusahaan memotivasi saya untuk bekerja sebaik-baiknya  
 Y9 : Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan perusahaan  
 Y10 : Saya selalu fokus terhadap pekerjaan yang saya lakukan.  
 TY : Total Y  
 S.X1 : Skor X1  
 S.X2 : Skor X2  
 S.Y : Skor Y

**LAMPIRAN 7. DOKUMENTASI PENELITIAN**