

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA
PADA KARYAWAN DI WAHANA MUSIK ENTERTAINMENT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar

Sarjana Psikologi

OLEH :

ANGGI NADIA MARPAUNG

19.860.0081



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)17/9/24

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA
PADA KARYAWAN DI WAHANA MUSIK ENTERTAINMENT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar

Sarjana Di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



OLEH :
ANGGI NADIA MARPAUNG
19.860.0081

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)17/9/24

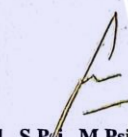
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Stres Kerja Dengan
Motivasi Kerja Pada Karyawan Di
Wahana Musik Entertainment
Nama : Anggi Nadia Marpaung
Npm : 198600081
Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh,
Komisi Pembimbing


Eriyanti Novita M.Psi., Psikolog


Dr. Siti Aisyah, M.Psi., Psikolog
Dekan


Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Ketua Program Studi Psikologi

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Merhan 15 Agustus 2024



Anggi Nadia Marpaung

198600081

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anggi Nadia Marpaung
NPM : 198600081
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan di Wahana Musik Entertainment. Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 15 Agustus 2024

Yang menyatakan



(Anggi Nadia Marpaung)

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN DI WAHANA MUSIK ENTERTAINMENT

Oleh:

Anggi Nadia Marpaung

198600081

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah stres kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan di wahana hiburan musik. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan dan berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan yang digunakan adalah total sampling. Data diambil dengan menggunakan skala likert, yaitu skala stres kerja dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil analisis data metode skala likert diketahui bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan motivasi kerja dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) 0,454 dengan $p=0,000 < 0,05$, berdasarkan analisis data, stres kerja memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 21,50% dan terdapat 78,50% peran faktor lain terhadap motivasi kerja. Rerata hipotetik variabel stres kerja sebesar 47,5 sedangkan rerata hipotetik variabel motivasi kerja sebesar 60,0. Rerata empirik variabel stres kerja sebesar 56,32 dan rerata empirik pada variabel motivasi kerja sebesar 49,28.

Kata Kunci: Stres kerja, Motivasi Kerja, Karyawan

ABSTRACT

**THE CORRELATION BETWEEN WORK STRESS AND WORK
MOTIVATION AMONG EMPLOYEES AT WAHANA MUSIK
ENTERTAINMENT**

BY:

**ANGGI NADIA MARPAUNG
NPM: 198600081**

This research aimed to examine whether work stress could affect work motivation among employees at a music entertainment venue. The population of this study consisted of 50 employees, and the sampling technique used was total sampling. Data were collected using a Likert scale, specifically the work stress scale and work motivation scale. Based on the data analysis using the Likert scale method, it was found that there was a correlation between work stress and work motivation, as indicated by the coefficient of determination (R^2) of 0.454 with $p=0.000 < 0.05$. The data analysis revealed that work stress contributed 21.50% to work motivation, while 78.50% of the motivation was influenced by other factors. The hypothetical mean of the work stress variable was 47.5, while the hypothetical mean of the work motivation variable was 60.0. The empirical mean of the work stress variable was 56.32, and the empirical mean of the work motivation variable was 49.28.

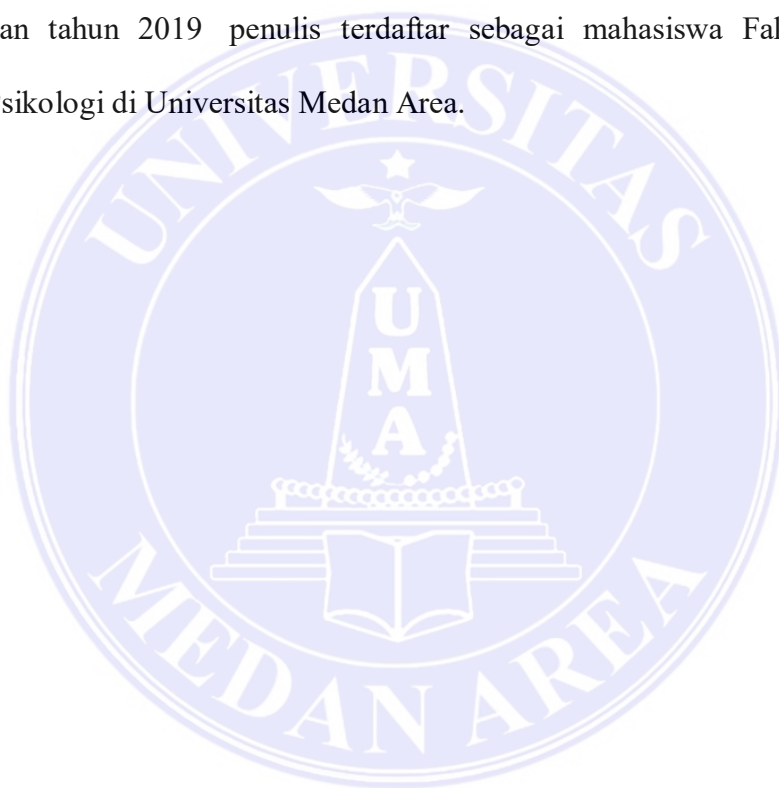
Keywords: *Work Stress, Work Motivation, Employees*



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan pada tanggal 03 Juli 1998, dari Ayah (Alm) Doras Parulian Marpaung dan ibu Siti Suwarni Simbolon. Penulis merupakan putra ke-dua dari tiga bersaudara.

Tahun 2015 Penulis lulus dari SMK Swasta Pemda Kisaran, dan tahun 2019 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area.



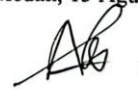
KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya lah saya dapat menyelesaikan Proposal Penelitian saya yang berjudul “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Stres Kerja Di Wahana Musik Entertainment”. Proposal penelitian ini saya buat untuk memenuhi syarat guna mendapatkan gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih penulis ucapkan kepada Ibu Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing saya dalam penyusunan proposal penelitian ini, juga kedua orang tua saya bapak Alm. Doras Parulian Marpaung dan ibu Siti Swarni Simbolon terima kasih telah merawat dan membesarkan saya dengan penuh cinta dan kasih sayang yang tiada batasnya. juga saya ucapkan kepada kakak dan adik terimakasih atas segala doa dan perhatiannya. Kepada teman-teman penulis, Sodara Gila, Goziaw fc, Gasi, dan Grab terimakasih karena memberi bantuan serta menyemangati satu sama lain.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan saran yang bersifat mendidik serta membangun sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.

Medan, 15 Agustus 2024



Anggi Nadia Marpaung

198600081

DAFTAR ISI

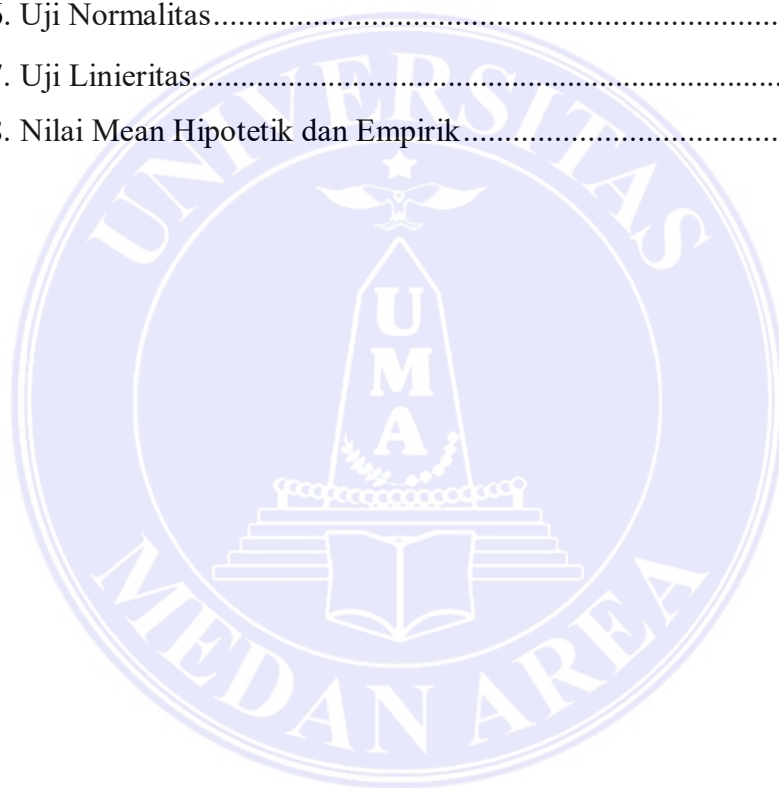
| | |
|---|-------------------------------------|
| HALAMAN PENGESAHAN | Error! Bookmark not defined. |
| HALAMAN PERNYATAAN | Error! Bookmark not defined. |
| HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI | Error! Bookmark not defined. |
| TUGAS SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS . | Error! Bookmark not defined. |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT | Error! Bookmark not defined. |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | viii |
| KATA PENGANTAR | Error! Bookmark not defined. |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| BAB I | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 6 |
| 1.3 Tujuan Masalah | 6 |
| 1.4 Hipotesis Penelitian | 6 |
| 1.5.1 Manfaat Teoritis | 7 |
| BAB II | 8 |
| TINJAUAN PUSTAKA | 8 |
| 2.1 Motivasi Kerja | 8 |
| 2.1.1 Pengertian Motivasi kerja | 8 |
| 2.1.2 Jenis-jenis Motivasi Kerja | 9 |
| 2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja | 11 |

| | |
|--|-----------|
| 2.1.5 Aspek-aspek Motivasi Kerja..... | 13 |
| 2.1.6 Ciri-ciri Motivasi Kerja | 15 |
| 2.2 Stres Kerja..... | 18 |
| 2.2.1 Pengertian Stres Kerja | 18 |
| 2.2.2 Gejala-gejala Stres | 19 |
| 2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja..... | 23 |
| 2.2.4 Aspek-Aspek Stres Kerja | 24 |
| 2.3 Kerangka Konseptual | 28 |
| BAB III..... | 29 |
| METODE PENELITIAN | 29 |
| 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian..... | 29 |
| 3.1.1 Waktu dan Tempat Penelitian..... | 29 |
| 3.1.2 Tempat Penelitian | 29 |
| 3.2. Bahan dan Alat Penelitian | 29 |
| 3.3 Metodologi Penelitian | 29 |
| 3.3.1 Metode Pengumpulan Data..... | 30 |
| 3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur | 31 |
| 3.3.3. Metode Analisis Data | 32 |
| 3.4. Subjek Penelitian..... | 33 |
| 3.4.1. Populasi | 33 |
| 3.4.2. Sampel..... | 34 |
| 3.5 Teknik Pengambilan Sampel..... | 34 |
| 3.6. Prosedur Kerja..... | 34 |
| 3.6.1 Skala Stres Kerja..... | 35 |
| 3.6.2 Skala Motivasi Kerja..... | 35 |
| BAB IV | 36 |

| | |
|---|-----------|
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 36 |
| 4.1 Hasil..... | 36 |
| 4.1.1 Persiapan Penelitian | 36 |
| 4.1.2. Persiapan Alat Ukur | 36 |
| Tabel 4.1 Blue Print skala stress kerja..... | 37 |
| 4.1.3 Pelaksanaan Penelitian | 39 |
| 4.1.4 Hasil Data dan Hasil Penelitian Reliabilitas Stres Kerja..... | 40 |
| 4.1.5 Hasil Perhitungan Korelasi..... | 44 |
| 4.1.5 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik | 45 |
| 4.2 Pembahasan..... | 47 |
| BAB V..... | 51 |
| SIMPULAN DAN SARAN | 51 |
| 5.1 Simpulan..... | 51 |
| 5.2 Saran..... | 52 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 54 |
| LAMPIRAN | 56 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|----------------|
| Tabel 1. Bobot Nilai Skala | 30 |
| Table 2 Penyebaran Skala Stress Kerja..... | 36 |
| Table 3. Penyebaran Skala Motivasi Kerja | 37 |
| Tabel 4. Skala Hasil Validitas Stress Kerja..... | 39 |
| Tabel 5. Skala Hasil Validasi Motivasi Kerja | 40 |
| Tabel 6. Uji Normalitas..... | 41 |
| Tabel 7. Uji Linieritas..... | 45 |
| Tabel 8. Nilai Mean Hipotetik dan Empirik..... | 48 |



DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|----------------|
| Gambar 1. Grafik Stress Kerja..... | 48 |
| Gambar 2. Grafik Lingkungan Kerja..... | 49 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, kemampuan perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting demi mencapai tujuan dari suatu organisasi karena sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat besar dalam kegiatan organisasi. Sumber daya manusia adalah harta yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting, jika sumber daya manusia yang dalam organisasi atau yang biasa disebut sebagai karyawan tidak termotivasi untuk mencapai tujuannya, maka organisasi tersebut tidak dapat mencapai kesuksesan (Dobre, 2013).

Kadarisman (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya, tapi sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2013) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Sementara

itu, Hasil penelitian Maduka (2014) juga menyebutkan bahwa dampak dari seseorang memiliki motivasi tinggi akan meningkatkan produktifitas kerja. Sementara itu, Munandar (2001) menjelaskan bahwa apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah maka mereka juga akan memiliki unjuk kerja yang rendah, tidak mempunyai semangat dalam bekerja, mudah menyerah, tidak memiliki minat terhadap tantangan, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian tersebut didukung oleh oleh Mensah (2015) yang menemukan bahwa kurangnya motivasi pada karyawan akan berdampak pada kinerja, keengganan untuk mencapai target, dan kurang memiliki rasa bersaing.

Wani (2013) mengungkapkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan yaitu gaji, kesempatan mengaktualisasikan diri, promosi, kompensasi, kebijakan organisasi, lingkungan kerja dan juga stres kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian oleh Sinaga, dkk (2013), yang menyebutkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan, yang menunjukkan bahwa adanya konflik kerja berlebih, serta terlalu banyaknya beban kerja pada akhirnya akan menyebabkan stres kerja. Sehingga stres kerja menjadi salah satu faktor penting untuk diteliti karena didapati dari beberapa narasumber mengungkapkan bahwa mereka kerap merasakan adanya tekanan, beban kerja dan juga konflik kerja yang akan mempengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan sehingga mempengaruhi motivasi kerja dan perkembangan perusahaan (Lal & Singh, 2015).

Karyawan yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan terkadang diabaikan sebagai aset yang berharga, tidak jarang sebuah perusahaan hanya menganggap karyawan sebagai tombak perusahaan yang harus ditekan untuk mengurangi biaya

dalam produksi. Namun itu merupakan pandangan yang kurang tepat, karena semakin banyak tekanan serta beban kerja yang didapatkan karyawan akan berdampak buruk pada hasil kerja diberikan karyawan dan membuat karyawan merasa stres. Menurut Prabu (2003), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Seperti halnya pada perusahaan Wahana Musik yang bergerak di produksi label rekaman musik dengan jumlah karyawan 50 orang yang bekerja dari hari senin sampai sabtu. Label rekaman Wahana Musik merupakan perusahaan yang memproduksi, mengelola, mengkoordinasi, mendistribusikan, memasarkan, mempromosikan produk-produk tersebut, serta menegakkan hak cipta dan mengelola kontrak dengan artis dan manajernya. Setiap hari, perminggu atau perbulan perusahaan memberikan target produksi yang harus diselesaikan karyawan misalnya karyawan harus bisa memproduksi video yang harus diupload ke youtube minimal 5 video dalam seminggu, mengelola postingan untuk meningkatkan jumlah like dan subscriber dengan tujuan meningkatkan popularitas artis-artis yang bekerjasama dengan perusahaan. Hal ini membuat pimpinan perusahaan sering kali memberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan batas waktu yang disepakati.

Selain itu, fasilitas yang terkadang mengalami kendala seperti mati listrik, genset yang rusak, wi-fi kurang bagus menjadi kendala bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beberapa hal seperti ini yang membuat karyawan merasa stres menjalani pekerjaannya dan terkadang merasa kondisi fisiknya menurun. Menurut Handoko (2014) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang

mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Permasalahan stres kerja di suatu perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien dalam pekerjaan. Sebagai hasil dari stres kerja yang dialami karyawan dapat mengancam dan mengganggu kinerja karyawan yaitu seperti: mudah marah, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerjasama, perasaan tidak mampu terlibat (Noviansyah & Zunaidah, 2011). Stres dapat menjadi salah satu hal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Levelina, 2015). Karyawan yang mengalami stres kerja akan berdampak pada penurunan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimilikinya sehingga sering merasa malas masuk kerja, banyak mengeluh, dan lalai dalam tanggungjawab pekerjaannya. Suparyadi (2015) menjelaskan ciri-ciri lain dari karyawan yang tidak termotivasi, antara lain kinerjanya yang rendah karena tidak puas, motivasi rendah, komitmen organisasi rendah, dan selalu menunggu perintah atasan atau suka mangkir. Hal ini membuat pimpinan perusahaan sering kali memberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan batas waktu yang disepakati.

Seperti hasil wawancara dari beberapa karyawan di Wahana Musik Entertainment dengan inisial DN dan YR yang dilaksanakan pada tanggal (07/07/23) sebagai berikut: Menurutnya, dia malas dan bosan saat berada ditempat kerja karena pimpinannya memaksa dan memburu-buru pekerjaan, dia merasa terlalu ditekan dalam melaksanakan pekerjaan yang mana pas deadline masih jauh dari waktu yang ditentukan, dan mereka dituntut harus menyelesaikan hasil yang semaksimal mungkin sebelum deadline, sehingga dia merasa pusing. Dikarenakan terkadang lembur mengerjakan pekerjaan yang bukan tugas pokok, dan tidak diberikan bonus.

Selanjutnya terlihat bahwa karyawan merasa sering diburu-buru dengan kerjaan yang harus diselesaikan sebelum target waktu yang ditentukan, sementara setiap karyawan bukan hanya memiliki satu tugas pokok melainkan harus menguasai setiap bidang dalam mengelola musik atau video hingga mempromosikan produk atau artis yang dikelola di perusahaan.

Berdasarkan fenomena di atas terlihat bahwa karyawan yang mengalami stres kerja akan berdampak pada penurunan motivasi kerjanya. Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan. Banyaknya tuntutan dan beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan jika tidak sesuai dengan fasilitas dan gaji yang didapatkan karyawan akan membuat karyawan merasa tidak adil serta tidak terpuaskan dan merasa stres bekerja di perusahaan tersebut, sehingga akan berdampak pada perubahan motivasi kerja pada karyawan yang akan membuat hasil kerjanya tidak maksimal sehingga berdampak pada kualitas dan produktifitas perusahaan.

Beberapa hasil dari peneliti sebelumnya diantaranya oleh Pertiwiningsih dan Puspasari (2014) yang menjelaskan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Penelitian selanjutnya oleh Lal & Singh (2015) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dengan motivasi kerja, dimana karyawan menjadi tidak termotivasi dengan pekerjaan mereka dikarenakan oleh faktor stres kerja. Penelitian terbaru yang dilakukan Cendhikia dkk (2016) mengungkapkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka motivasi kerja karyawan akan menurun, dan juga sebaliknya.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya mengenai Stres Kerja dengan Motivasi Kerja yang telah dipaparkan, peneliti semakin percaya untuk melakukan penelitian dengan judul :“Hubungan Stres Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan di Wahana Musik Entertainment”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah ada Hubungan Stres Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan di Wahana Musik Entertainment”.

1.3 Tujuan Masalah

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menguji bagaimana Hubungan Stres Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan di Wahana Musik Entertainment.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan negatif antara Hubungan Stres Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan di Wahana Musik Entertainment. Dengan asumsi, semakin tinggi stres kerja karyawan maka, semakin rendah motivasi kerja pada karyawan. Demikian juga sebaliknya, semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan maka, semakin rendah stres kerja pada karyawan.

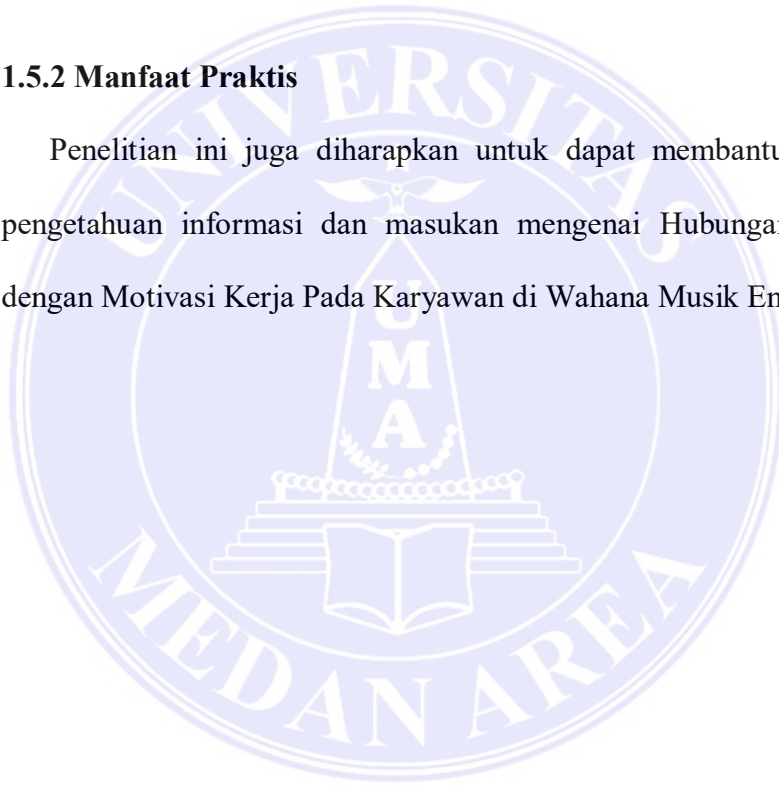
1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan pada dunia pengetahuan dan dapat memperkaya kajian ilmu psikologi industri dan organisasi mengenai Hubungan Stres Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan di Wahana Musik Entertainment.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini juga diharapkan untuk dapat membantu memberikan pengetahuan informasi dan masukan mengenai Hubungan Stres Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan di Wahana Musik Entertainment.



BAB II

TINJAUN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi kerja

Hasibuan (2006) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya. Telah lama diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial ia membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu.

Menurut Kadarsiman (2013) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Menurut Purwanto (2015), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

- 1) Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- 2) Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
- 3) Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (reinforce) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu

Menurut kesimpulan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan kesediaan untuk kinerja yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu.

2.1.2 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis. Hasibuan (2017) membagi motivasi sebagai berikut:

- 1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

2.1.3 Tujuan Motivasi Kerja

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum, Purwanto (2015) mengemukakan tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Sedangkan tujuan motivasi menurut Hasibuan (2016) adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan

memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Chung & Megginson (Gomes, 2017) bahwa faktor-faktor motivasi kerja terdiri dari dua bagian yaitu faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong faktor individual adalah kebutuhan-kebutuhan (needs), tujuan-tujuan (goals), sikap (attitudes), dan kemampuan (ability). Sedangkan yang tergolong faktor organisasional meliputi; pembayaran gaji/upah, keamanan pekerjaan, hubungan sesama karyawan, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Variabel keorganisasian juga mempengaruhi proses motivasi seperti pola pekerjaan, rentang kendali, gaya kepemimpinan dan afiliasi kelompok, serta teknologi. Sedangkan menurut Herzberg (Sulistiyanti, 2013) motivasi kerja dipengaruhi oleh motivator ekstrinsik dan intrinsik. Motivator intrinsik meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan dan kemungkinan berkembang. Sedangkan ekstrinsik yaitu:

a) **Kehidupan Pribadi.**

Pada hakekatnya manusia merupakan pribadi yang utuh dan memiliki sifat-sifat sebagai makhluk individu dan makhluk sosial. Kehidupan pribadi seseorang menyangkut berbagai aspek, yakni aspek emosional, sosial psikologis dan sosial budaya serta kemampuan intelektual yang terpadu secara integrative dengan faktor kehidupan lingkungan.

b) **Gaji.**

Gaji merupakan upah yang dibayarkan pada waktu yang tetap, harga yang dibayarkan kepada orang-orang yang menyelenggarakan jasa.

c) Kondisi Kerja.

Kondisi kerja merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi yang dimaksud adalah kondisi kerja yang baik, yaitu suasana yang nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Hal tersebut meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembaban, ventilasi penerangan, dan lain-lain. Menurut Saleh, Russeng, dan Tadjuddin (2020) stres kerja adalah suatu kondisi ketika satu atau beberapa faktor di tempat kerja bereaksi dengan karyawan sedemikian rupa sehingga mengganggu fisiologi dan perilaku mereka.

d) Keamanan Kerja.

Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materi (baju kerja, sepatu, sarung tangan, kacamata, helm, dan lain-lain) dan non materi (buku petunjuk penggunaan alat, rambu-rambu dan isyarat bahaya, himbauan-himbauan petugas keamanan).

e) Hubungan dengan Teman dan Atasan.

Tingkat keeratan hubungan dengan teman dan atasan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok.

f) Kebijakan dan Administrasi Instansi.

Suatu mekanisme yang menetapkan batasan untuk tindakan administratif dan menentukan arah untuk diikuti.

Danim (2004) menjelaskan beberapa faktor motivasi kerja, yaitu:

- a). Gaya kepemimpinan administrator, yaitu bahwa gaya kepemimpinan yang otoriter akan membuat karyawan merasa tertekan.
- b). Sikap Individu, yaitu bahwa motivasi paling ditentukan oleh sikap diri individu tersebut.
- c). Frustrasi dan stres kerja, yaitu bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa hal yang harus dipenuhi seperti situasi kerja, lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia. Yang apabila tidak terpenuhi akan menimbulkan frustrasi, yang pada akhirnya dapat menekan motivasi kerja mereka.

Selain faktor-faktor di atas, Wani (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh gaji, tunjangan, kesempatan mengaktualisasikan diri, pekerjaan itu sendiri, jabatan, kesempatan mendapatkan promosi, lingkungan kerja, kebijakan organisasi dan faktor lainnya yaitu stres kerja. Motivasi kerja juga dikaitkan dengan faktor lain yaitu stress kerja di kalangan karyawan, ini artinya bahwa jika stres kerja meningkat maka motivasi kerja seseorang akan menurun.

2.1.5 Aspek-aspek Motivasi Kerja

Aspek-aspek motivasi kerja menurut Munandar (2001) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- a) Adanya kedisiplinan dari karyawan Sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah

ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

- b) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.
- c) Kepercayaan diri perasaan Yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya.
- d) Daya tahan terhadap tekanan Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidak seimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimilikii, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.
- e) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikannya.

Menurut George dan Jones (dalam Ella,2015) mengemukakan 3 aspek-aspek Motivasi kerja:

- a) Perilaku (Direction of behavior)
- b) Tingkat Usaha (Level of effort)
- c) Tingkat Kegigihan (level of persistence)

Beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja adalah : adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku (direction of behavior), tingkat usaha (level of effort), tingkat kegigihan (level of persistence), keinginan, kebutuhan, rasa aman.

Aspek-aspek motivasi kerja karyawan adalah kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Berdasarkan beberapa pendapat yang diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja adalah adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku, tingkat usaha, tingkat kegigihan, keinginan, kebutuhan, rasa aman.

2.1.6 Ciri-ciri Motivasi Kerja

Anoraga (2006) mengatakan Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Oleh sebab itu, motivasi

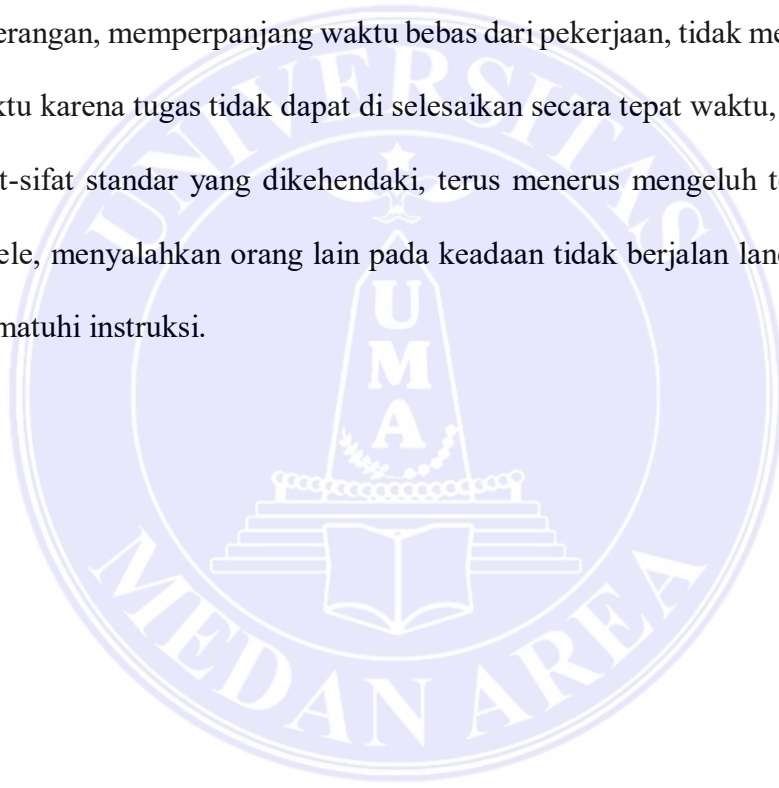
kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Menyatakan ciri-ciri seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi terlihat melalui:

- a. Perasaan senang dalam bekerja
- b. Mendapatkan kepuasan dalam bekerja
- c. Usahan memperoleh hasil yang maksimal
- d. Adanya kegairahan dalam bekerja
- e. Mengembangkan tugas dan dirinya
- f. Selalu meningkatkan prestasi
- g. Bertanggung jawab
- h. Kesadaran dalam bekerja

Berdasarkan ciri-ciri yang dijelaskan diatas, dapat di simpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja terlihat dari adanya kesadaran dan kegairahan dalam berkerja sehingga timbul perasan senang dan puas dalam bekerja, selalu berusaha untuk memperoleh hasil yang yang maksimal dan meningkatkan prestasi, mengembangkan tugas dan dirinya serta bertanggung jawab.

Menurut ishak & Tanjung (2004) orang yang termotivasi memiliki ciri-ciri: bekerja sesuai dengan standar yang benar dan dalam waktu yang sudah ditentukan, merasa senang melakukan pekerjaan, merasa pekerjaannya betul-

betul merasa berharga akan bekerja keras menghasilkan sesuai target yang diterapkan, sedikit pengawasan karena kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan sendiri, dan semangat juangnya akan tinggi. Sedangkan yang tidak termotivasi karena timbul perasaan yang tidak puas dalam dirinya akan menunjukkan tanda-tanda yaitu: tidak mau bekerja sama pada waktu usaha ekstra diperlukan, segan menjadi sukarela untuk melakukan pekerjaan ekstra, datang terlambat tapi pulang lebih awal/ tidak masuk kerja satu hari tanpa keterangan, memperpanjang waktu bebas dari pekerjaan, tidak menepati batas waktu karena tugas tidak dapat di selesaikan secara tepat waktu, tidak memiliki sifat-sifat standar yang dikehendaki, terus menerus mengeluh tentang hal-hal sepele, menyalahkan orang lain pada keadaan tidak berjalan lancar, tidak mau mematuhi instruksi.



2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Greenberg (dalam Setiyana, 2013) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Menurut Siagan (dalam Chandra dan Adriansyah, 2017) bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh pada emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Hambali (2015) mengemukakan bahwa stres kerja disebabkan adanya ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dan karakteristik aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Stres kerja timbul karena adanya tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah stres kerja dalam organisasi perusahaan merupakan gejala yang penting diamati sejak timbulnya tuntutan untuk efisien dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut, yaitu orang menjadi gugup, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Menurut Beehr & Newman (dalam Wijono 2017) mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dan pekerjaan.

Peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja adalah ketidakseimbangan seseorang dalam mengendalikan emosi yang berpengaruh pada ketegangan emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

2.2.2 Gejala-gejala Stres

Beehr dan Newman (dalam Sule dan Donni, 2018) mengkaji ulang beberapa kasus stres kerja dan menyimpulkan tiga gejala dari stres kerja yang sering menyerang individu, yaitu:

a. Gejala Psikologis

Berikut ini adalah gejala-gejala psikologis yang sering ditemui pada hasil penelitian mengenai stres pekerjaan:

1. Kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan mudah tersinggung;
2. Perasaan frustrasi, marah, dan dendam (kebencian);
3. Sensitif dan hyperreactivity;
4. Memendam perasaan, menarik diri, dan depresi;
5. Komunikasi yang tidak efektif;
6. Perasaan terkucil dan terasing;
7. Kebosanan dan ketidakpuasan kerja;
8. Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi;
9. Kehilangan spontanitas dan kreativitas; serta
10. Menurunnya rasa percaya diri

b. Gejala Fisiologis

Gejala-gejala fisiologis yang utama dari stres kerja adalah:

1. Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular
 2. Meningkatnya sekresi dari hormon stres (contoh: adrenalin dan nonadrenalin)
 3. Gangguan gastrointestinal (misalnya gangguan lambung)
 4. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan
 5. Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (chronic fatigue syndrome)
 6. Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada
 7. Gangguan pada kulit
 8. Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot
 9. Gangguan tidur
 10. Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker.
- c. Gejala Perilaku
1. Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan
 2. Menurunnya prestasi (performance) dan produktivitas
 3. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan
 4. Perilaku sabotase dalam pekerjaan
 5. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah keobesitas
 6. Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi

7. Meningkatnya kecenderungan berperilaku berisiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi
8. Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas
9. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
10. Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

Menurut Hambali dan Adang (2015) gejala stres dapat berupa tanda-tanda sebagai berikut:

- a) Fisik, yaitu napas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sbelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat, dan gelisah.
- b) Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah. Gagal, tidak menari, ehilangan semangat, sulit berkonsentrasi, sulit berpikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreativitas, hilangnya gairah dalam penampilan, dan hilangnya minat terhadap orang lain.
- c) Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjengkel menjadi meledak-ledak.

Menurut Robbins (dalam Pusvitasari, Hepi dan Yulianti, 2016) bahwa ada tiga gejala stres kerja, yaitu:

- a) Gejala fisiologis Gejala ini berkaitan dengan fisik seperti perubahan metabolisme tubuh, mengalami kesulitan pernapasan, mengalami penyakit jantung, peningkatan tekanan darah, sakit liver, dan sakit kepala.

- b) Gejala psikis Gejala ini berkaitan dengan kondisi psikologis individu seperti kecemasan, mudah marah, merasa bosan, dan kehilangan gairah kerja.
- c) Gejala perilaku Berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan seseorang.

Terry Beehr dan John Newman (dalam Waluyo, 2013) menyebutkan ada tiga gejala dari stres pada individu, yaitu:

- a) Gejala Psikologis, antara lain kecemasan, mudah tersinggung, perasaan frustrasi, rasa marah, dendam, sensitif, komunikasi tidak efektif, kebosanan dan ketidakpuasan kerja, menurunnya rasa percaya diri.
 - b) Gejala Fisiologis, antara lain meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, kelelahan fisik, gangguan pernapasan, gangguan pada kulit, sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot, dan gangguan tidur.
 - c) Gejala perilaku, antara lain menunda menghindari pekerjaan, menurunnya produktivitas, meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan, perilaku makan yang tidak normal, menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi, menurunnya hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, kecenderungan untuk melakukan bunuh diri
- Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gejala-gejala stres kerja yaitu gejala psikologis, gejala fisiologis, dan gejala perilaku yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan seseorang.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Cooper & Payne (dalam Wijono, 2012) telah menyebutkan bahwa ada tiga macam faktor yang menyebabkan stres, yaitu:

- a. Faktor lingkungan (ketidakpastian ekonomi, politis dan teknologi).
- b. Faktor organisasi (tuntutan tugas, peran, antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan, dan tahap kehidupan organisasi itu).
- c. Faktor individual (masalah keluarga, masalah ekonomi dan kepribadian).

Luthans (dalam Waluyo, 2009) menyebutkan bahwa penyebab stres (*stressor*) terdiri atas empat hal utama, yakni:

- a. *Extra Organizational Stressors*, yang terdiri dari perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, dan keadaan komunitas/tempat tinggal.
- b. *Organizational Stressors*, yang terdiri dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi
- c. *Group Stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergrup.
- d. *Individual Stressors*, yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian Tipe A, *control personal*, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Kaswan (2017) menyatakan faktor yang mempengaruhi stres kerja berasal dari 3 hal, yaitu:

- b. *Stressor* lingkungan, mencakup hal-hal seperti perubahan sosial/teknologi, globalisasi, keluarga, relokasi, kondisi ekonomi dan keuangan serta kondisi tempat tinggal atau masyarakat.
- c. *Stressor* organisasi, mencakup tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan.
- d. *Stressor* kelompok, dapat dikategorikan menjadi dua wilayah: kurangnya kohesivitas kelompok dan kurangnya dukungan social.

2.2.4 Aspek-Aspek Stres Kerja

Aspek-aspek stres kerja di kategorikan dalam beberapa aspek-aspek stres kerja oleh Robbins (2006) meliputi:

a) Ciri Fisiologis

Hal ini dapat dilihat dari orang yang terkena stres antara lain; sakit kepala, sakit punggung, otot terasa kaku, tekanan darah naik, serangan jantung, Lelah atau kehilangan daya energi.

b) Ciri Psikologis

Stres memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis seperti depresi, mudah marah, gelisah, cemas, mudah tersinggung, bingung dan kebosanan.

c) Ciri Perilaku

Ciri stres yang terkait dengan perilaku meliputi mudah menyalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak menepati janji, suka mencari

kesalahan orang lain, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk, dan tidur tidak teratur.

Sedangkan menurut Beehr dan Newman (2000) tentang aspek-aspek stres kerja meliputi hal-hal sebagai berikut:

a. Fisiologis

Bahwa stres kerja sering ditunjukkan pada symptoms fisiologis. Penelitian dan fakta oleh ahli-ahli kesehatan dan kedokteran menunjukkan bahwa stres kerja dapat mengubah metabolisme tubuh, menaikkan detak jantung, mengubah cara bernapas, menyebabkan sakit kepala, dan serangan jantung. Beberapa yang teridentifikasi sebagai symptoms fisiologis adalah meningkatnya detak jantung, tekanan darah, dan resiko potensial terkena gangguan kardiovaskuler, mudah lelah fisik, kepala pusing, sakit kepala, ketegangan otot, gangguan pernapasan, termasuk akibat dari sering marah, sulit tidur, sering berkeringat, telapak tangan berkeringat

b. Psikologis

Stres kerja dan gangguan-gangguan psikologis adalah hubungan yang erat dalam kondisi kerja. Symptoms yang terjadi pada aspek psikologis akibat dari stres adalah kecemasan, ketegangan, mudah marah, sensitive dan jengkel, kebingungan, gelisah, depresi, mengalami ketertekanan perasaan, kebosanan, tidak puas terhadap pekerjaan, menurunnya fungsi intelektual, kehilangan konsentrasi, hilangnya kreativitas, tidak bergairah untuk bekerja, merasa tidak berdaya, merasa gagal, mudah lupa, dan rasa percaya diri menurun.

c. Tingkah laku (*behavioral*)

Pada aspek ini stres kerja pada karyawan ditunjukkan melalui tingkat lakumereka. Beberapa symptoms perilaku pada aspek tingkah laku adalah penundaan, menghindari pekerjaan, absensi, menurunnya performansasi, dan produktivitas, makan secara berlebihan,/hilang, tindakan berlebihan, menurunnya hubungan dengan teman dan keluarga, tidak berminat berhubungandengan orang lain..

Menurut Luthans (2006) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: *Physiology, Psychology, dan Behavior.*

a. *Physiology* (fisiologi)

Masalah kesehatan fisik mencangkup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan, kemampuan untu melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskulosketal (otot dan rangka) seperti rasa sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare, dan sembelit.

b. *Psychology* (psikologikal)

Ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tahap agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.

c. *Behavior* (tingkah laku)

Memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan,

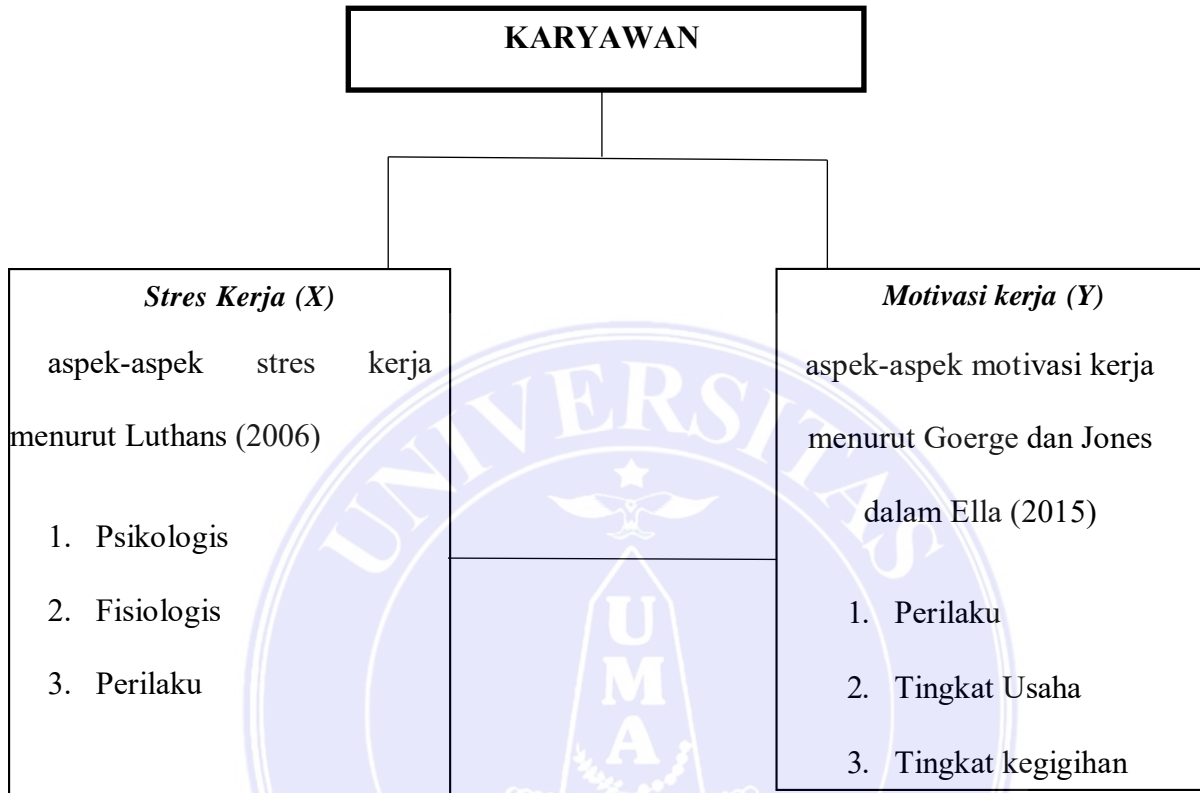
meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat memberikan beberapa efek pada gejala fisik, perilaku, maupun psikologi. Sehingga perlu adanya beberapa upaya yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi atau instansi untuk menghindari atau mengurangi tingkat stres pada karyawan.

Sehingga proses kerja sebuah instansi tidak terhambat.



2.3 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan selama 9 hari dimulai dari tanggal 7 februari 2024 sampai tanggal 16 februari 2024

3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Wahana Musik Entertainment, Jl. AH. Nasution Komplek Metrolink Blok B no.2 Medan, Sumatra Utara.

3.2. Bahan dan Alat Penelitian

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua jenis skala penelitian yaitu skala stres kerja dan skala motivasi kerja yang berfungsi untuk mendapatkan data dari sampel penelitian. Sedangkan, pada alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah program aplikasi komputer yang bernama Statistical Program for Social Science (SPSS) dimana program ini berfungsi untuk menentukan hasil penelitian.

3.3 Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan skala linkert sebagai metode pengumpulan data. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian krusial dalam

penelitian kuantitatif. Hal ini memberikan gambaran atau jawaban akan hubungan yang fundamental dari hubungan kuantitatif (Siyoto & Sodik, 2015).

3.3.1 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan data dengan menggunakan skala. Skala merupakan ukuran kuantifikasi yang diatur berdasarkan nilai atau besarnya, yang bertujuan untuk mewakili atau representasi dari barang, orang atau kontinuitas. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penskalaan skala model likert. Dalam skala likert terdapat dua jenis pernyataan, yaitu: favorable dan unfavorable. Skala favorable merupakan skala yang memberikan pernyataan yang positif dan mendukung objek sifat yang akan diungkap. Sedangkan unfavorable merupakan skala yang memberikan pernyataan negative yang tidak mendukung objek sifat yang akan diungkap.

Penelitian ini menggunakan skala likert yang terdiri dari dua pernyataan yaitu favorable dan unfavorable. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua skala psikologi yaitu skala Motivasi kerja dan Stres kerja. Dengan empat kategori jawaban interval yang terdiri dari: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Bobot penilaian untuk pernyataan favorable adalah SS=4, S=3, TS=2, STS=1, sedangkan untuk pernyataan unfavorable, bobot penilaiannya adalah SS=1, S=2, TS=3, STS=4.

Bobot Nilai Skala

| Favorabel | | Unfavorabel | |
|---------------------|-------|---------------------|-------|
| Jawaban | Nilai | Jawaban | Nilai |
| Sangat setuju | 4 | Sangat setuju | 1 |
| Setuju | 3 | Setuju | 2 |
| Tidak setuju | 2 | Tidak setuju | 3 |
| Sangat tidak setuju | 1 | Sangat tidak setuju | 4 |

3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur

a. Validitas Alat Ukur

Menurut Kurniawan (2016) uji validitas instrumen penelitian, merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan/ ketetapan/ kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur yang diteliti. Suatu item pertanyaan disebut valid. Apabila mampu melakukan pengukuran sesuai dengan apa yang seharusnya diukur.

Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi jika alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi product moment dari karl pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Hadi, 2004).

b. Realibilitas Alat Ukur

Realibitas berbicara tentang sejauh mana hasil pengukuran yang dilakukan tetap konsisten apabila diukur kembali pada orang yang sama diwaktu yang berbeda atau pada orang yang berbeda diwaktu yang sama (Nisfiannoor, 2009). Analisis reabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik Alfa Cronback. Menurut Adamson, dkk (2013) teknik alfa cronback digunakan jika bentuk instrumen yang digunakan memiliki jawaban benar lebih dari satu. Instrumen tersebut misalnya instrumen berbentuk esai, angket, atau kuesioner. Dalam proses pengolahannya akan dibantu menggunakan aplikasi IBM SPSS Statisticversion 23.0 for windows.

3.3.3. Metode Analisis Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan menarik kesimpulan dari penelitian tersebut. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi Product Moment dari Carl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (stres kerja) dengan satu variabel tergantung (motivasi kerja). Sugiyono (2005) untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik product moment dengan rumus:

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

r_{xy} = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

x = Stres Kerja

y = Motivasi Kerja

Sebelum dilakukan analisis data dengan Product Moment maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

a. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.

b. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan data variabel terikat.

Dalam proses pengolahan keseluruhan analisis data dalam penelitian ini akan dibantu dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS statistic version 23.0 for windows.

3.4. Subjek Penelitian

3.4.1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian (Margono, 2004). Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di Tarik kesimpulannya. Kemudian peneliti menggunakan populasi yang ada di Wahana Musik Entertainment , yaitu seluruh karyawan pada Wahana Musik Entertainment yang berjumlah 50 orang dan terdiri dari bidang : videographer, editor, administrasi, reuploader dan sound engineer.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan *teknik total sampling* (Husain dan Purnomo, 2001). Sampel adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Hasil dari penelitian sampel dapat di generalisasikan kepada seluruh populasi. Selanjutnya syarat utama agar dapat dilakukan generalisasi adalah bahwa sampel harus menggambarkan populasinya (Sugiyono, 2012). Pada penelitian ini menggunakan *teknik total sampling* yaitu 50 karyawan wahana musik entertainment dan terdiri dari bidang : videographer 5 orang, editor 10 orang, administrasi 5 orang, reuploader 25 orang dan sound engineer 5 orang.

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang dilakukan dalam pengambilan sampel pada Karyawan Wahana Musik Entertainment adalah menggunakan total sampling yang bertujuan agar sampel bisa memenuhi tujuan dari penelitian ini. Sampel yang diperlukan untuk penelitian ini adalah Wahana Musik Entertainment. Maka diperoleh karyawan yang berjumlah 50 orang yang memenuhi kriteria sampel yang sudah ditetapkan oleh peneliti.

3.6. Prosedur Kerja

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode skala. Menurut (Sugiono, 2006) skala pengukuran dalam kuantitatif adalah acuan yang berfungsi sebagai penentuan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut mampu menghasilkan data kuantitatif. Salah satu jenis skala yang dapat digunakan adalah skala *likert*.

Menurut (Sugiono, 2018:152) skala likert adalah yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Adapun penggunaan skala ini pada dua variabel adalah skala stres kerja dan motivasi kerja.

3.6.1 Skala Stres Kerja

Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja. Aspek stres kerja menurut Luthans (2006) yaitu *Physiology* (fisiologi), *Psychology* (psikologikal), *Behavior* (tingkah laku). Skala disusun menggunakan pernyataan *favourable* (mendukung) dan *unfavourable* (tidak mendukung). Pernyataan akan disusun dalam lima kategori jawaban, terdiri dari jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

3.6.2 Skala Motivasi Kerja

Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja. Aspek motivasi kerja menurut George dan Jones yaitu perilaku, tingkat usaha, tingkat kegigihan. Skala disusun menggunakan pernyataan *favourable* (mendukung) dan *unfavourable* (tidak mendukung). Pernyataan akan disusun dalam lima kategori jawaban, terdiri dari jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat dibuat beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,464$; $p(0,000) < 0,050$. Ini berarti semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah motivasi kerja tersebut dan sebaliknya. Semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi pula motivasi kerja tersebut. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.
2. Dalam hasil penelitian ini dapat diketahui motivasi kerja pada Wahana Musik Entertainment tergolong rendah, hal ini didasarkan pada nilai mean hipotetik motivasi kerja 60,00 dan mean empiriknya 49,28 dengan nilai SD 9,23 tergolong rendah, kemudian stress kerja tergolong tinggi didasarkan pada nilai hipotetik 47,50 mean empirik nya 56,32 dan nilai SD 7,67.
3. Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat dinyatakan bahwa stres kerja memberikan andil sebesar 21,50% terhadap motivasi kerja. Dari hasil ini diketahui bahwa terdapat 78,50% peran dari faktor lain terhadap motivasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya adalah: kehidupan pribadi, gaji, keamanan kerja, hubungan dengan teman dan atasan, kebijakan dan administrasi instansi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti akan memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Subjek Penelitian

Dengan stres kerja tinggi dan motivasi kerja yang rendah, diharapkan kepada subjek penelitian untuk meningkatkan motivasi kerja di perusahaan, dengan cara yang baik berdasarkan ciri-ciri dari motivasi kerja, yaitu perasaan senang dalam bekerja, mendapatkan kepuasan dalam bekerja, usaha memperoleh hasil yang maksimal, adanya kegairahan dalam bekerja, mengembangkan tugas dan dirinya, selalu meningkatkan prestasi, bertanggung jawab, serta kesadaran dalam bekerja.

2. Perusahaan

Motivasi kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan harus mampu membantu serta mendukung kinerja karyawan agar tetap mempertahankan dan meningkatkan fasilitas dan yang lainnya guna mendukung motivasi karyawan dengan cara memberikan gaji dan bonus yang sepadan, memberikan fasilitas yang memadai dan meningkatkan keharmonisan sesama karyawan.

3. Peneliti Berikutnya

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat mengambil sampel dari karyawan perusahaan swasta besar lainnya karena temuan ini hanya didasarkan pada sampel dari salah satu perusahaan swasta saja, sehingga diharapkan data dari

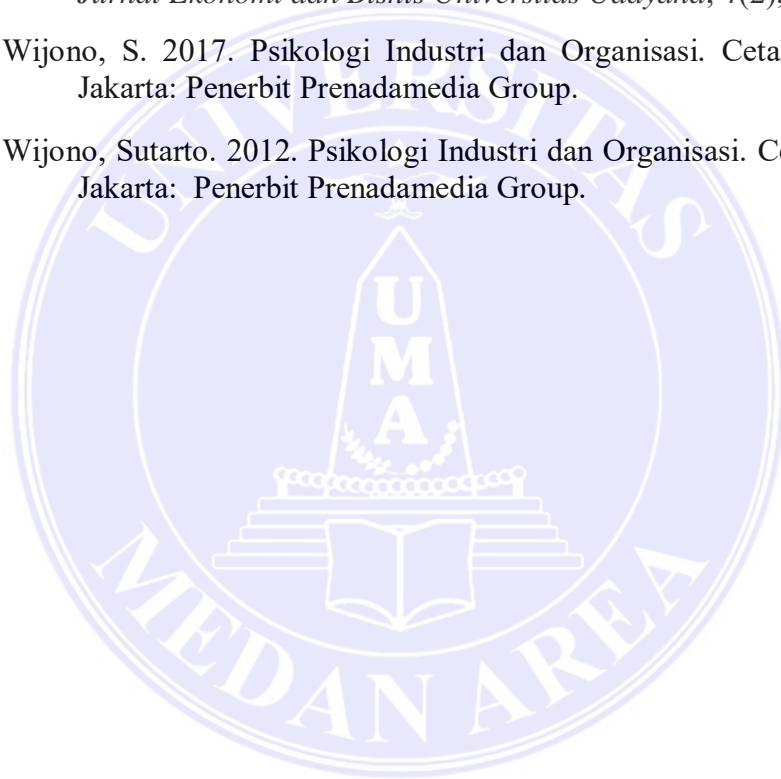
perusahaan swasta lainnya dapat menghasilkan gambaran yang lebih jelas mengenai stres kerja terhadap motivasi karyawan. Selain itu, pengembangan terhadap penelitian ini juga dapat dilakukan dengan memperluas variabel penelitian yang dianggap relevan seperti variabel tipe kepribadian, konflik, gaya kepemimpinan, dan lain-lain dalam mengeksplorasi dampaknya terhadap motivasi kerja pada karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aisah Rizky Ella. 2015. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Implementasi Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KCP
- Asih Gusti Yuli, Hardani Widhiastuti & Rusmalia Dewi. (2018). Stress Kerja. Semarang: Semarang University Press.
- Chandra, Ardiansyah. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. Vol. 02, No. 01: hal. 670-678.
- Danim, S. (2004). Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dhania, D. R. (2012). Pengaruh stres kerja, beban kerja, terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representatif di kota kodus). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 15-23.
- Kusumasari, I. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21(2), 186.
- Lal, R. S. & A. P. Singh. (2015). Does job stress play any role in work motivation of university clerical employees. *International Research Journal of Social Sciences*, 4(11), 7-11.
- Pusvitasari, P., Wahyuningsih, H., & Astuti, Y. D. (2016). Efektivitas Pelatihan Regulasi Emosi untuk Menurunkan Stres Kerja pada Anggota Reskrim. *JIP (Jurnal Intervensi Psikologi)*, 8(1), 127-145.
- Putranto, C. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja: Studi Indigenous Pada Guru Bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(2).
- Sartika, Dewi. (2235). Stres kerja. Bandung: widinia Bhakti Persada Bandung
- Sedarmayanti. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.
- Setiyana, V. Y. (2013). Forgiveness dan stres kerja terhadap perawat. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*, 1(2), 376-396.

- Suseno, M. N., & Sugiyanto. (2015). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94–109.
- Sutarto Wijono. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Kencana
- Waluyo, Minto. 2013. *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia.
- Wani, S. K. (2013). Job Stress and it's impact on employee motivation: a study of a select commercial bank. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(3), 13-18.
- Wibowo, I. G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2), 125-145.
- Wijono, S. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group.
- Wijono, Sutarto. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group.





Kata Pengantar

Salam sejahtera, saya Anggi Nadia Marpaung adalah mahasiswa jurusan Psikologi dari Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang melaksanakan penyusunan skripsi guna mencapai gelar sarjana Psikologi. Salah satu syarat yang harus saya penuhi adalah menyelesaikan skripsi.

Agar tercapainya tujuan penelitian ini, maka peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi skala atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini, jawaban Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiaannya. Penelitian ini dilakukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya guna mengisi skala ini, peneliti mengucapkan banyak terima kasih atas bantuannya.

Hormat Saya

Anggi Nadia Marpaung

DATA RESPONDEN

Pengambilan data dilaksanakan menggunakan *Google Form*, peneliti membagikan link pengisian pernyataan lalu dikirim ke grup Whatsapp karyawan Wahana Musik Entertainment melalui Meneger area.

Petunjuk Pengisian

1. Data Identitas

Nama (Inisial) :

Jenis Kelamin :

Umur :

2. Silahkan membaca dan memahami setiap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri anda, adapun pilihan jawaban tersebut adalah:

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Skala Stres Kerja (X)

| No. | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|-----|
| 1 | Saya berusaha tetap tenang dalam menghadapi target pekerjaan. | | | | |
| 2 | Saya akan merasa tertantang dengan tugas-tugas baru yang diberikan. | | | | |
| 3 | Detak jantung saya tetap stabil meskipun penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu. | | | | |
| 4 | Saya merasa cemas karena kurangnya setiap kali diberikan tugas baru. | | | | |
| 5 | Saya berusaha tenang dan mencari solusi dari masalah pekerjaan yang dihadapi secepatnya. | | | | |
| 6 | Saya tidak mudah marah saat bekerja. | | | | |
| 7 | Saya sering merasa marah saat mengalami permasalahan dalam pekerjaan saya. | | | | |
| 8 | Saya mudah marah jika melihat kesalahan sekecil apapun yang dilakukan oleh karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan. | | | | |
| 9 | Saya merasa tetap menikmati pekerjaan yang ada meskipun menghadapi berbagai kendala. | | | | |
| 10 | Saya akan segera menyelesaikan pekerjaan saya karena jika tidak segera diselesaikan akan membuat saya merasa gelisah. | | | | |
| 11 | Jenis pekerjaan yang monoton membuat saya merasa bosan. | | | | |
| 12 | Kurangnya intensif dalam penyelesaian pekerjaan memicu saya untuk menunda pekerjaan. | | | | |
| 13 | Detak jantung saya tetap normal meskipun diburu dengan pekerjaan yang menumpuk. | | | | |
| 14 | Saya tidak akan merasa sakit kepala ketika pekerjaan saya sudah lama dikerjakan namun belum menunjukkan hasil yang baik. | | | | |
| 15 | Detak jantung saya terasa lebih cepat ketika pekerjaan saya mendekati deadline. | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
| 16 | Rasa sakit kepala saya mudah muncul ketika tidak segera menemukan solusi dalam menghadapi kendala dalam pekerjaan. | | | | |
| 17 | saya sering mengkonsumsi vitamin untuk menjaga kesehatan saya. | | | | |
| 18 | saya merasa nafsu makan saya baik baik saja. | | | | |
| 19 | Akhir-akhir ini saya sering merasa sakit perut saat bekerja. | | | | |
| 20 | Saya mengalami gangguan akhir-akhir ini. | | | | |
| 21 | Saya berusaha berlapang dada menerima hasil terbaik dari pekerjaan yang telah dihasilkan. | | | | |
| 22 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target secara mandiri dan professional. | | | | |
| 23 | Persaingan dalam lingkungan kerja yang tidak sehat mengakibatkan penurunan produktivitas kerja saya. | | | | |
| 24 | Produktivitas kerja saya menurun karena kurangnya kesejahteraan karyawan. | | | | |
| 25 | Kebutuhan tidur saya tetap terpenuhi sesuai anjuran kesehatan meski ada masalah dalam penyelesaian pekerjaan. | | | | |
| 26 | Saya tidak mengalami gangguan tidur ketika ada masalah dengan pekerjaan | | | | |
| 27 | Saya cenderung kurang tidur ketika target pekerjaan semakin dekat. | | | | |
| 28 | Tidak adanya kerjasama antar karyawan/ pimpinan membuat saya merasa tegang dalam menjalankan tugas | | | | |

Skala Motivasi Kerja (Y)

| No. | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|-----|
| 1 | Saya mematuhi norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan. | | | | |
| 2 | Saya akan tetap masuk kerja meski cuaca sedang buruk. | | | | |
| 3 | Saya tidak menghiraukan peringatan dan sanksi jika saya melakukan pelanggaran. | | | | |
| 4 | Saya merasa bolos kerja adalah hal yang sia-sia. | | | | |
| 5 | Saya menyelesaikan setiap pekerjaan secara maksimal. | | | | |
| 6 | Saya bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan. | | | | |
| 7 | Saya merasa tidak maksimal dalam bekerja. | | | | |
| 8 | Saya kurang percaya diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik, sehingga memutuskan menunda pekerjaan. | | | | |
| 9 | Saya selalu datang ke kantor tepat waktu sesuai jadwal yang sudah ditetapkan. | | | | |
| 10 | Saya bekerja dengan kesadaran diri sendiri tanpa disuruh orang lain. | | | | |
| 11 | Saya terlambat datang ke kantor. | | | | |
| 12 | Saya akan bekerja setelah mendapat teguran dari atasan. | | | | |
| 13 | Saya akan berusaha tetap fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak ada atasan di kantor. | | | | |
| 14 | Saya akan mencari solusi yang baru dalam memecahkan masalah yang saya hadapi. | | | | |
| 15 | Saya merasa sulit fokus saat sedang bekerja. | | | | |
| 16 | Saya akan memperbaiki kesalahan hanya pada saat atasan sudah marah. | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 17 | Saya merasa bersemangat dalam memberikan ide-ide kreatif dalam pekerjaan saya. | | | | |
| 18 | Saya meraih prestasi yang baik dalam bidang pekerjaan saya. | | | | |
| 19 | Saya kesulitan dalam mencari ide-ide baru dalam memecahkan masalah. | | | | |
| 20 | Pekerjaan ini tidak sesuai minat dan keinginan saya. | | | | |
| 21 | Jika mengalami kesulitan dalam pekerjaan, saya akan berkonsultasi pada rekan kerja lainnya. | | | | |
| 22 | Saya yakin masukan dari atasan dan rekan kerja sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan. | | | | |
| 23 | Saya merasa dapat bekerja dengan baik tanpa dukungan orang lain. | | | | |
| 24 | Saya cenderung mudah menyerah jika ada hambatan dalam pekerjaan. | | | | |
| 25 | Saya mampu mengarahkan diri saya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. | | | | |
| 26 | Saya sangat bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan saya agar dapat mencapai target. | | | | |
| 27 | Saya hanya bekerja sesuai dengan kemampuan saya saja, tidak memaksakan mengejar target. | | | | |
| 28 | Saya tidak memiliki semangat untuk bekerja di perusahaan ini. | | | | |
| 29 | Bekerja dengan baik merupakan tugas sebagai karyawan. | | | | |
| 30 | Jika ada tugas yang sulit, saya mampu bekerja lebih dari jam kerja yang seharusnya. | | | | |
| 31 | Saya merasa terbebani dengan tugas dan pekerjaan di Perusahaan. | | | | |
| 32 | Saya tidak dapat bekerja lebih dari waktu jam kerja yang telah ditetapkan. | | | | |



Lampiran 2 Sebaran Data Variabel



RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014
VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022
VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028
    
```

```

/SCALE('stres kerja') ALL
    
```

```

/MODEL=ALPHA
    
```

```

/STATISTICS=SCALE
    
```

```

/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

| Notes | | |
|------------------------|--|---|
| Output Created | | 13-FEB-2024 13:08:33 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 50 |
| | Matrix Input | |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |
| Syntax | RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 /SCALE('stres kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL | |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.03 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.02 |

[DataSet0]

Scale: stres kerja

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 50 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 50 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .796 | 28 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 72.4800 | 63.357 | .510 | .781 |
| VAR00002 | 72.5400 | 65.927 | .354 | .789 |
| VAR00003 | 73.3400 | 72.351 | -.208 | .814 |
| VAR00004 | 73.1600 | 66.464 | .280 | .791 |
| VAR00005 | 72.5000 | 65.398 | .418 | .786 |
| VAR00006 | 72.7000 | 61.520 | .609 | .775 |
| VAR00007 | 73.2000 | 62.694 | .529 | .779 |
| VAR00008 | 73.1200 | 63.496 | .491 | .782 |
| VAR00009 | 72.7200 | 65.920 | .358 | .788 |
| VAR00010 | 72.5600 | 67.639 | .171 | .796 |
| VAR00011 | 73.7600 | 65.982 | .272 | .792 |
| VAR00012 | 73.4200 | 63.391 | .444 | .783 |
| VAR00013 | 73.0600 | 66.588 | .300 | .791 |
| VAR00014 | 73.3000 | 68.296 | .082 | .801 |
| VAR00015 | 73.7000 | 65.520 | .318 | .790 |
| VAR00016 | 73.6400 | 63.909 | .363 | .788 |
| VAR00017 | 72.6600 | 68.270 | .087 | .801 |
| VAR00018 | 72.6800 | 65.242 | .366 | .788 |
| VAR00019 | 72.9600 | 62.284 | .550 | .778 |
| VAR00020 | 73.0200 | 63.898 | .369 | .787 |
| VAR00021 | 72.5200 | 68.704 | .108 | .798 |
| VAR00022 | 72.3800 | 68.689 | .107 | .798 |
| VAR00023 | 73.6200 | 65.465 | .303 | .791 |
| VAR00024 | 73.6800 | 64.589 | .359 | .788 |
| VAR00025 | 72.8800 | 70.965 | -.115 | .806 |
| VAR00026 | 73.1000 | 64.786 | .369 | .787 |
| VAR00027 | 73.6400 | 64.031 | .478 | .783 |
| VAR00028 | 73.7200 | 64.410 | .457 | .784 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 75.7800 | 70.134 | 8.37462 | 28 |

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014
VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022
VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030
VAR00031 VAR00032
    
```

```

/SCALE('motivasi kerja') ALL
    
```

```

/MODEL=ALPHA
    
```

```

/STATISTICS=SCALE
    
```

```

/SUMMARY=TOTAL.
    
```

| Notes | | |
|------------------------|--------------------------------|--|
| Output Created | | 13-FEB-2024 13:10:31 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet1 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 50 |
| Missing Value Handling | Matrix Input | |
| | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| Cases Used | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |
| | | RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 /SCALE('motivasi kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.02 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.01 |

[DataSet1]

Scale: motivasi kerja

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 50 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 50 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .843 | 32 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 91.1800 | 87.865 | .393 | .837 |
| VAR00002 | 91.4600 | 89.723 | .220 | .842 |
| VAR00003 | 92.0400 | 90.692 | .082 | .848 |
| VAR00004 | 92.6000 | 97.020 | -.339 | .857 |
| VAR00005 | 91.2000 | 86.041 | .528 | .834 |
| VAR00006 | 91.2800 | 87.634 | .414 | .837 |
| VAR00007 | 91.6600 | 83.658 | .624 | .830 |
| VAR00008 | 91.6400 | 85.582 | .418 | .836 |
| VAR00009 | 91.3800 | 88.200 | .302 | .840 |
| VAR00010 | 91.2200 | 87.400 | .417 | .837 |
| VAR00011 | 91.5400 | 87.437 | .310 | .840 |
| VAR00012 | 91.4000 | 81.959 | .589 | .829 |
| VAR00013 | 91.1800 | 87.538 | .520 | .835 |
| VAR00014 | 91.1400 | 87.429 | .482 | .836 |
| VAR00015 | 91.7400 | 82.564 | .650 | .828 |
| VAR00016 | 91.7400 | 85.298 | .414 | .836 |
| VAR00017 | 91.1200 | 86.720 | .547 | .834 |
| VAR00018 | 91.3000 | 89.112 | .366 | .839 |
| VAR00019 | 91.7200 | 88.247 | .299 | .840 |
| VAR00020 | 91.5000 | 85.316 | .534 | .833 |
| VAR00021 | 91.1600 | 87.525 | .515 | .835 |
| VAR00022 | 91.0800 | 86.810 | .572 | .834 |
| VAR00023 | 92.0600 | 89.894 | .136 | .846 |
| VAR00024 | 91.8400 | 83.443 | .515 | .833 |
| VAR00025 | 91.3600 | 87.051 | .421 | .836 |
| VAR00026 | 91.1600 | 86.790 | .593 | .834 |
| VAR00027 | 92.1800 | 91.008 | .058 | .849 |
| VAR00028 | 91.5400 | 82.947 | .693 | .828 |
| VAR00029 | 91.2200 | 88.298 | .323 | .839 |
| VAR00030 | 91.6200 | 87.383 | .317 | .840 |
| VAR00031 | 92.2000 | 93.143 | -.061 | .852 |
| VAR00032 | 92.6600 | 93.331 | -.071 | .851 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 94.5200 | 92.867 | 9.63675 | 32 |



Lampiran 4 Uji Normalitas Dan Linearitas

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=x y

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

| | | |
|------------------------|--|--|
| Output Created | 13-FEB-2024 13:19:00 | |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet2 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 50 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test. |
| Syntax | NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=x y /MISSING ANALYSIS. | |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.02 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.01 |
| | Number of Cases Allowed ^a | 157286 |

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | stres kerja | motivasi kerja |
|----------------------------------|----------------|-------------|----------------|
| N | | 50 | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 56.3200 | 49.2800 |
| | Std. Deviation | 7.66769 | 9.22517 |
| | Absolute | .104 | .085 |
| Most Extreme Differences | Positive | .069 | .085 |
| | Negative | -.104 | -.055 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .735 | .601 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .653 | .863 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

MEANS TABLES=y BY x

/CELLS MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS LINEARITY.

Means

Notes

| | |
|------------------------|---|
| Output Created | 13-FEB-2024 13:27:39 |
| Comments | |
| Input | <p>Active Dataset DataSet2</p> <p>Filter <none></p> <p>Weight <none></p> <p>Split File <none></p> <p>N of Rows in Working Data File 50</p> |
| Missing Value Handling | <p>Definition of Missing For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.</p> <p>Cases Used Cases Used Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.</p> |
| Syntax | <p>MEANS TABLES=y BY x</p> <p>/CELLS MEAN COUNT STDDEV</p> <p>/STATISTICS LINEARITY.</p> |
| Resources | <p>Processor Time 00:00:00.02</p> <p>Elapsed Time 00:00:00.01</p> |

[DataSet2]

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|------------------------------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
| | Included | | Excluded | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| motivasi kerja * stres kerja | 50 | 100.0% | 0 | 0.0% | 50 | 100.0% |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df |
|---|--|--|----------------|----|
| (Combined) | | | 2883.880 | 23 |
| Between Groups Linearity | | | 898.106 | 1 |
| motivasi kerja * stres kerja Deviation from Linearity | | | 1985.774 | 22 |
| Within Groups | | | 1286.200 | 26 |
| Total | | | 4170.080 | 49 |

ANOVA Table

| | | | Mean Square | F |
|---|--|--|-------------|--------|
| (Combined) | | | 125.386 | 2.535 |
| Between Groups Linearity | | | 898.106 | 18.155 |
| motivasi kerja * stres kerja Deviation from Linearity | | | 90.262 | 1.825 |
| Within Groups | | | 49.469 | |
| Total | | | | |

ANOVA Table

| | | |
|------------------------------|--------------------------|------|
| | | Sig. |
| | (Combined) | .012 |
| | Between Groups | |
| | Linearity | .000 |
| motivasi kerja * stres kerja | Deviation from Linearity | .071 |
| | Within Groups | |
| | Total | |

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|------------------------------|-------|-----------|------|-------------|
| motivasi kerja * stres kerja | -.464 | .215 | .832 | .692 |



Lampiran 5 Uji Korelasi

Correlations

Notes

| | | |
|------------------------|--------------------------------|---|
| Output Created | | 13-FEB-2024 13:28:21 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet2 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 50 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. |
| Syntax | | CORRELATIONS |
| | | /VARIABLES=x y |
| | | /PRINT=ONETAIL NOSIG |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.02 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.03 |


[DataSet2]

Correlations

| | | stres kerja | motivasi kerja |
|----------------|---------------------|-------------|----------------|
| stres kerja | Pearson Correlation | 1 | .464** |
| | Sig. (1-tailed) | | .000 |
| | N | 50 | 50 |
| motivasi kerja | Pearson Correlation | -.464** | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | |
| | N | 50 | 50 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 341/FPSI/01.10/II/2024 5 Februari 2024
Lampiran : -
Hal : **Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu Piminan
Wahana Musik Entertainment
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Anggi Nadia Marpaung**
NPM : **198600081**
Program Studi : **Ilmu Psikologi**
Fakultas : **Psikologi**


untuk melaksanakan pengambilan data di **Wahana Musik Entertainment, Jl. A.H Nasution Komplek Metrolink Blok B No. 2 Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Stres Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan di Wahana Musik Entertainment"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Wahana Musik Entertainment yang Bapak/Ibu pimpin.


Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan
Ketia Program Studi Psikologi



Faadhil S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





Wahana Musik Entertainment

Jl. A.H Nasution Kompleks Metrolink Blok B. NO. 2 Kota Medan,
Sumatera Utara 20113, Indonesia.

Nomor : ISTIMEWAH 16 Februari 2024
Lampiran :-
Perihal : Selesai Pelaksanaan Riset

Kepada Yth, :

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Jln Kolam No.1 Medan

Jln. Setia Budi No. 79 Medan

Menanggapi surat saudara No 341/FPSI/01.10/II/2024 tanggal 7 Februari 2024 perihal permohonan izin riset dan pengambilan data atas nama :

Nama : Anggi Nadia Marpaung

Npm : 198600081

Fakultas : Psikologi

Benar nama tersebut di atas telah selesai melaksanakan riset dan pengambilan data di Medan musik entertainment dari tanggal 7 Februari 2024 - 16 Februari 2024 dengan judul penelitian : "Hubungan Stres Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan di Wahana Musik Entertainment"

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.


Hormat Kami,
Digital Marketing
Jl. A. H. Nasution Kompleks Metrolink Blok B. No. 2 Kota Medan
ELSA OFELIA TANDELA
Manager Area