

**HUBUNGAN ANTARA STRESS KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA
KARYAWAN DI PT SEMPURNA MITRA PERKASA**

SKRIPSI

Oleh:

**JESLIN
218600076**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/1/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)7/1/26

HUBUNGAN ANTARA STRESS KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN MARKETING DI PT SEMPURNA MITRA PERKASA

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Syarat Utuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2025**

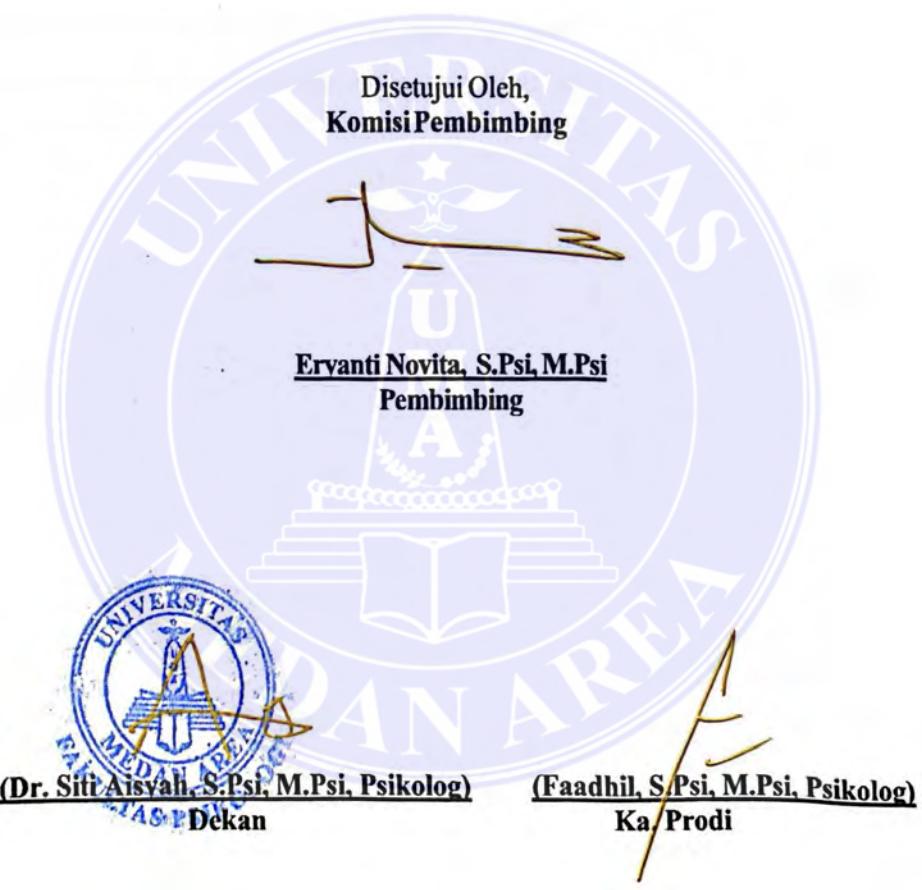
HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan
Marketing Di PT Sempurna Mitra Perkasa

Nama : Jeslin

Npm : 218600076

Fakultas : Psikologi



Tanggal Disetujui: 14 Agustus 2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

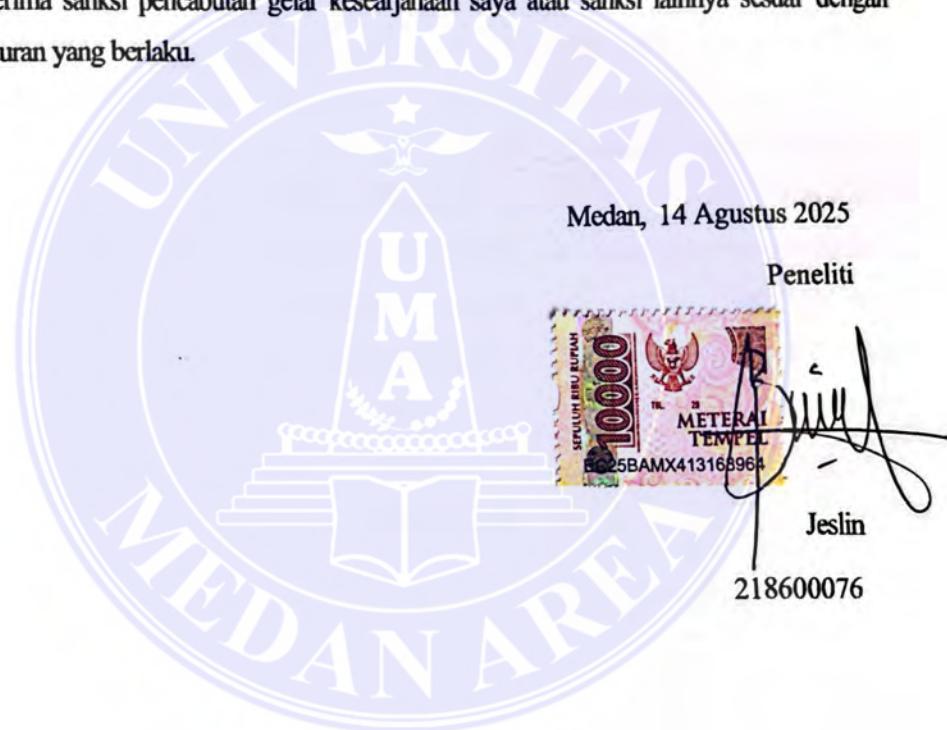
Document Accepted 7/1/26

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

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan apabila kelak kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar (skripsi plagiat) maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar kesarjanaan saya atau sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

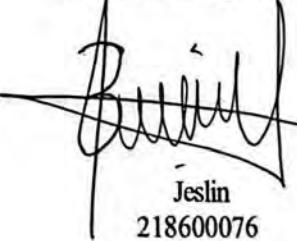
Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jeslin
NPM : 218600076
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi/Tugas Akhir

Dengan demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Nonekslusif (Non- exclusive Royalty- Free Right) atas karya saya yang berjudul "Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan Di PT Sempurna Mitra Perkasa". Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Namun demikian dengan hak bebas Royalti Nonekslusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database) merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 14 Agustus 2025
Yang membuat pernyataan


Jeslin
218600076

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA STRESS KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT SEMPURNA MITRA PERKASA

Oleh :

**Jeslin
218600076**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan motivasi kerja pada karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa. Latar belakang penelitian dan tujuan penelitian didasarkan pada fenomena menurunnya semangat kerja yang diduga dipengaruhi oleh tingginya tingkat stres. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian marketing berjumlah 40 orang, yang dipilih karena memiliki beban kerja tinggi dalam mencapai target penjualan, menghadapi persaingan pasar, tuntutan konsumen, serta mobilitas kerja yang intensif, sehingga berpotensi menimbulkan stres fisik maupun psikologis. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh (total sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Data diperoleh melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert empat pilihan jawaban. Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dengan korelasi item-total dan reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Analisis data meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji korelasi Product Moment Pearson dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan motivasi kerja, dengan nilai koefisien korelasi $-0,676$ dan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,456$, yang berarti stres kerja berkontribusi sebesar $45,6\%$ terhadap variasi motivasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN WORK STRESS AND WORK MOTIVATION OF EMPLOYEES AT PT SEMPURNA MITRA PERKASA

By :
Jeslin (218600076)

This study aims to determine the relationship between work stress and work motivation among employees of PT Sempurna Mitra Perkasa. The background of the study and the objectives of the study are based on the phenomenon of declining work enthusiasm which is thought to be influenced by high levels of stress. The study population was all 40 marketing employees, selected because they have a high workload in achieving sales targets, facing market competition, consumer demands, and intensive work mobility, which have the potential to cause physical and psychological stress. The sampling technique used a saturated sampling method (total sampling), so that all members of the population were sampled. This study used a quantitative approach with a correlational method. Data were obtained through a closed questionnaire using a four-choice Likert scale. Before use, the research instrument was tested for validity with item-total correlation and reliability using Cronbach's Alpha. Data analysis included normality tests, linearity tests, and Pearson Product Moment correlation tests using SPSS version 27. The results showed a significant negative relationship between work stress and work motivation, with a correlation coefficient value of -0.676 and a significance of $p = 0.000$ ($p < 0.05$). The coefficient of determination (R^2) value is 0.456, which means that work stress contributes 45.6% to the variation in work motivation, while the rest is influenced by other factors outside the research.

Keywords: Job Stress, Work Motivation

RIWAYAT HIDUP

Jeslin, lahir di Tebing Tinggi pada tanggal 5 Oktober 2003. Anak Pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Hendry dan susi. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar Di SD Swasta Budi Dharma Pada tahun 2015.

Pada tahun yang sama Penulis melanjutkan ke SMP Budi Dharma dan lulus pada tahun 2017. Kemudian melanjutkan Pendidikan di Madrasan SMAN 1 Tebin Tinggi dan lulus pada tahun 2021. Penulis melanjutkan pendidikan starata satu (S-1) di salah satu Universitas Medan Area dengan mengambil jurusan psikologi industri organisasi.



KATA PENGANTAR

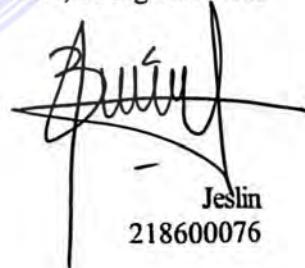
Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Stres Kerja dengan Motivasi Kerja di PT Sempurna Mitra Perkasa". Terima kasih penulis sampaikan kepada Ibu Eryanti Novita, S.Psi., M.Psi. selaku dosen pembimbing, Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi., M.Psi. sebagai ketua seminar, Ibu Findy Suri, S.Psi., M.Si. sebagai pembanding, dan Bapak Walyono, S.Psi., M.Psi. sebagai sekretaris yang banyak memberi saran dan masukan.

Saya ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada orang tua saya Bapak Hendry dan Ibu Susi juga kedua adik saya Andrew winata dan Merry Tanujaya, atas segala doa, dukungan yang selalu diberikan. Terkhususnya kepada ibu saya yang menjadi penyemangat ketika mengerjakan skripsi ini.

Saya juga mengucapkan terima kasih kepada sahabat saya, Muthia Tazlina Olii dan Siti Nur Aisyah, untuk segala bentuk bantuan ketika pengerjaan skripsi ini. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada kekasih saya Fauzan Alhafiz, telah menjadi sosok rumah yang selalu ada buat saya dan memotivasi, sehingga akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas proposal ini. Penulis berharap proposal ini dapat bermanfaat, baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata, penulis ucapan terima kasih.

Medan, 14 Agustus 2025



Jeslin
218600076

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	i
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Hipotesis Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Motivasi Kerja.....	10
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja	10
2.1.2 Aspek - Aspek Motivasi Kerja.....	13
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	16
2.1.4 Indikator Motivasi Kerja.....	18
2.1.5 Teori Motivasi Kebutuhan.....	21
2.2 Stress Kerja.....	24
2.2.1 Pengertian Stress Kerja.....	24
2.2.2 Aspek - Aspek Stress Kerja	27
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja.....	29
2.2.4 Indikator Stress Kerja	32
2.2.5 Teori Stres Kerja.....	34
2.3 Penelitian Terdahulu	37
2.4 Kerangka Konseptual.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	39

3.2 Bahan dan Alat Penelitian	39
3.3 Metode Penelitian	37
3.4 Prosedur Penelitian	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Hasil Penelitian.....	48
4.2 Hasil Validitas dan Reliabilitas	48
4.3 Hasil Analisis Data.....	51
4.4 Uji Hipotesis	54
4.5 Uji Mean	55
4.6 Pembahasan	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran	65
5.3 Rekomendasi	66

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Instrumen Skala Likert.....	42
Tabel 3.2	Skala Stress Kerja Sebelum Uji Coba.....	45
Tabel 3.3	Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba	46
Tabel 4.1	Skala Stress Kerja Setelah Uji Coba.....	49
Tabel 4.2	Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba	50
Tabel 4.3	Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	52
Tabel 4.4	Hasil Perhitungan Uji linearitas	53
Tabel 4.5	Korelasi Product Moment Koefesian Determinan	54
Tabel 4.6	Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Hasil pra survey motivasi kerja	2
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	31
Gambar 4.1	Kurva Sress Kerja	57
Gambar 4.2	Kurva Motivasi Kerja.....	58



BAB I

PENDAHULUAN

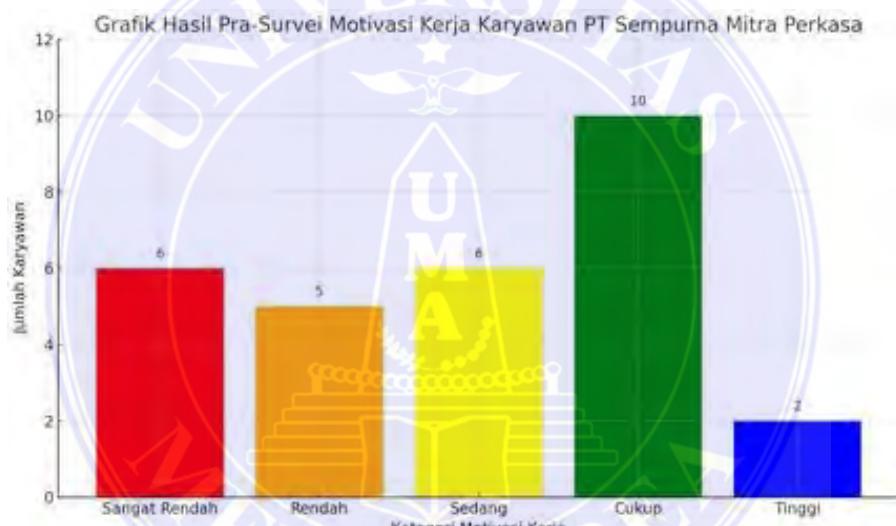
1.1 Latar Belakang Masalah

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan organisasi karena menjadi pendorong utama bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan semangat, dedikasi, dan produktivitas tinggi. Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan menghadapi tantangan serius terkait rendahnya motivasi kerja karyawan. Di PT Sempurna Mitra Perkasa, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pergudangan dan distribusi obat-obatan di Kota Tebing Tinggi, permasalahan motivasi kerja menjadi perhatian yang semakin mendesak. Hal ini terlihat dari turunnya semangat kerja, meningkatnya keluhan karyawan, menurunnya produktivitas individu, serta rendahnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugas rutin.

Permasalahan motivasi ini tidak muncul tanpa sebab. Salah satu penyebab dominan yang diidentifikasi adalah tingginya tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti pengelolaan stok secara akurat, pengiriman tepat waktu, serta kerja lembur atau shift malam, telah menimbulkan tekanan yang luar biasa. Karyawan yang terus-menerus bekerja dalam kondisi tertekan cenderung mengalami kelelahan mental dan fisik, yang pada akhirnya mengurangi antusiasme mereka dalam bekerja. Ketika energi karyawan lebih banyak terkuras untuk mengatasi tekanan kerja, dorongan untuk berprestasi atau memberikan kontribusi terbaik juga ikut menurun.

Motivasi kerja yang rendah di PT Sempurna Mitra Perkasa juga tercermin

dari menurunnya keterlibatan karyawan dalam kegiatan operasional, minimnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta lemahnya inisiatif dalam menyelesaikan masalah kerja secara mandiri. Beberapa karyawan menunjukkan gejala kelelahan emosional, penurunan konsentrasi, dan kurangnya kepuasan terhadap pekerjaan. Hal ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor insentif material, tetapi juga oleh kondisi psikologis yang dialami oleh karyawan dalam keseharian mereka.



Sumber : Hasil Pra Survey Motivasi Kerja (2025)

Gambar 1.1 Motivasi Kerja Karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa, diperoleh gambaran yang jelas mengenai tingkat motivasi kerja karyawan dalam lima kategori, yaitu: Sangat Rendah, Rendah, Sedang, Cukup, dan Tinggi. Grafik batang yang ditampilkan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada kategori "Cukup" dengan jumlah sebanyak 10 orang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian karyawan masih memiliki semangat kerja yang cukup untuk menjalankan tugasnya, mereka belum menunjukkan tingkat

motivasi yang optimal.

Selain itu, terdapat 6 orang karyawan yang masuk dalam kategori "Sangat Rendah", yang menandakan adanya kelompok karyawan yang mengalami penurunan semangat kerja secara signifikan. Kategori ini cukup memprihatinkan karena karyawan dengan motivasi sangat rendah cenderung menunjukkan sikap apatis, tidak berinisiatif, serta mudah merasa lelah secara emosional dan fisik. Hal ini dapat berdampak langsung terhadap produktivitas, efisiensi kerja, dan kualitas layanan dalam operasional perusahaan.

Kategori "Rendah" dan "Sedang" masing-masing mencatat jumlah yang sama yaitu 5–6 orang, yang menandakan adanya kelompok karyawan yang motivasinya masih fluktuatif dan rentan menurun jika tidak mendapat dukungan manajerial yang memadai. Mereka mungkin masih memiliki semangat kerja, tetapi belum cukup kuat untuk bertahan dalam tekanan lingkungan kerja yang menantang, seperti jam kerja bergilir, tenggat pengiriman obat, dan tuntutan ketelitian yang tinggi.

Yang menarik, hanya terdapat 2 orang karyawan yang masuk dalam kategori "Tinggi", yang berarti sangat sedikit karyawan yang menunjukkan semangat kerja yang luar biasa tinggi. Kelompok ini merupakan aset penting bagi perusahaan karena dapat menjadi motor penggerak produktivitas dan inspirasi bagi rekan kerja lainnya. Namun, jumlah yang sangat kecil ini menandakan bahwa sebagian besar karyawan belum berada pada kondisi kerja yang mendorong motivasi secara maksimal.

Secara keseluruhan, hasil pra-survei ini memperlihatkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang sedang hingga cukup, namun disertai dengan persentase signifikan karyawan dengan motivasi sangat rendah. Temuan ini perlu menjadi perhatian serius bagi manajemen perusahaan. Jika tidak segera ditangani, kondisi ini berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap keberlanjutan operasional perusahaan, seperti meningkatnya angka absensi, menurunnya kinerja, hingga potensi turnover karyawan yang tinggi.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya pemahaman bahwa motivasi kerja tidak hanya menjadi indikator semangat kerja, tetapi juga berfungsi sebagai penyangga psikologis yang mampu mengurangi efek negatif dari stres kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih tangguh dalam menghadapi tekanan, lebih fokus terhadap tujuan kerja, dan lebih mampu mengelola beban secara efektif. Sebaliknya, rendahnya motivasi membuat individu lebih rentan terhadap stres, cepat merasa kelelahan, dan cenderung mengalami penurunan kinerja yang berdampak buruk terhadap produktivitas perusahaan.

Selain itu, urgensi ini diperkuat oleh kenyataan bahwa permasalahan stres kerja tidak hanya berdampak pada individu karyawan, tetapi juga memengaruhi stabilitas dan efisiensi organisasi secara menyeluruh. Karyawan yang mengalami stres berlebihan dan memiliki motivasi rendah lebih berisiko mengalami burnout, meningkatkan angka absensi, dan berkontribusi pada tingginya tingkat turnover. Kondisi tersebut tentunya akan meningkatkan beban biaya perusahaan, baik dalam bentuk penurunan output maupun kebutuhan pelatihan ulang untuk karyawan baru. Oleh karena itu, mengidentifikasi hubungan antara motivasi kerja dan stres kerja

menjadi penting sebagai dasar untuk menyusun kebijakan manajemen karyawan yang lebih responsif.

Penelitian ini penting dilakukan karena masih terbatasnya kajian yang secara spesifik mengeksplorasi bagaimana tingkat motivasi kerja dapat memengaruhi atau bahkan meredam dampak stres kerja di sektor distribusi obat-obatan, khususnya di wilayah Sumatera Utara. Mengingat sektor ini memiliki peran vital dalam penyediaan produk kesehatan kepada masyarakat, maka keberlangsungan operasional perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kestabilan kinerja karyawan. Dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan pihak manajemen memiliki landasan ilmiah untuk merancang strategi peningkatan motivasi kerja sebagai bentuk pencegahan dan pengelolaan stres kerja secara sistematis.

Dalam konteks ini, stres kerja menjadi salah satu akar penyebab utama dari penurunan motivasi kerja. Namun demikian, fokus yang lebih dalam perlu diberikan kepada aspek motivasi itu sendiri bagaimana dorongan internal dan eksternal karyawan mengalami penurunan drastis akibat kurangnya rasa dihargai, kelelahan berkepanjangan, dan kurangnya dukungan psikologis dari lingkungan kerja. Permasalahan motivasi yang tidak ditangani dengan baik dapat berdampak sistemik, seperti meningkatnya angka absensi, tingginya turnover, dan menurunnya loyalitas terhadap perusahaan.

Strategi yang dapat ditempuh oleh perusahaan antara lain adalah dengan menciptakan sistem penghargaan berbasis kinerja, membuka ruang komunikasi yang sehat, serta menyediakan dukungan psikologis atau program pengembangan diri. Peningkatan motivasi tidak dapat dicapai hanya dengan mengurangi stres

kerja, tetapi juga harus didukung dengan pembinaan motivasi yang berkelanjutan. Pemberdayaan karyawan, pelatihan keterampilan, dan penguatan rasa memiliki terhadap perusahaan akan turut membantu mengembalikan semangat dan komitmen kerja yang sebelumnya menurun.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa permasalahan utama yang dihadapi PT Sempurna Mitra Perkasa adalah rendahnya motivasi kerja karyawan, yang diperparah oleh tekanan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya manajemen perusahaan untuk tidak hanya fokus pada pengelolaan stres, tetapi juga mengambil langkah strategis dalam membangun kembali motivasi kerja yang menjadi fondasi dari produktivitas dan keberhasilan organisasi. Tanpa motivasi kerja yang kuat, seluruh potensi karyawan akan sulit berkembang secara optimal, meskipun tekanan kerja telah dikurangi.

Hasil penelitian mengenai hubungan negatif antara stres kerja dan motivasi kerja karyawan di PT Sempurna Mitra Perkasa sejalan dengan berbagai studi terbaru yang dilakukan oleh para ahli sejak tahun 2020. Beberapa penelitian menguatkan bahwa tingkat stres yang tinggi secara signifikan menurunkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Misalnya, menurut penelitian oleh (Putra dan Santoso, 2021), ditemukan bahwa stres kerja yang tidak terkendali berpotensi mengurangi semangat kerja karyawan karena tekanan psikologis yang menimbulkan kelelahan mental. Studi tersebut menekankan pentingnya intervensi manajemen stres untuk menjaga keseimbangan psikologis dan meningkatkan motivasi kerja.

Selain itu, penelitian oleh (Dewi et al, 2022) pada sektor manufaktur juga mengungkapkan korelasi negatif yang kuat antara stres kerja dan motivasi karyawan. Mereka menyatakan bahwa stres kerja yang tinggi mengakibatkan penurunan kepuasan kerja, yang kemudian berdampak pada menurunnya motivasi dan kinerja. Penelitian ini merekomendasikan penerapan program kesejahteraan karyawan dan peningkatan komunikasi internal sebagai solusi untuk mengatasi masalah tersebut. Selaras dengan hal tersebut, studi dari (Rahman dan Hidayat, 2023) menegaskan bahwa stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat melemahkan motivasi intrinsik karyawan. Mereka menyarankan agar organisasi melakukan evaluasi berkala terhadap faktor stres dan memberikan pelatihan coping stress sebagai strategi efektif untuk meningkatkan motivasi.

Dengan demikian, hasil penelitian di PT Sempurna Mitra Perkasa ini menambah bukti empiris yang kuat mengenai pengaruh negatif stres kerja terhadap motivasi karyawan. Namun, penelitian ini juga menegaskan perlunya pendekatan yang holistik dalam manajemen sumber daya manusia, dengan fokus tidak hanya pada pengurangan stres, tetapi juga peningkatan faktor-faktor motivasi melalui lingkungan kerja yang sehat dan suportif. Berdasarkan dari pemaparan diatas maka dari itu penelitian ini hendak mengajukan penelitian tentang bagaimana “Hubungan antara Stress Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT Sempurna Mitra Perkasa”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, yang telah dituliskan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT Sempurna Mitra Perkasa?”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan secara statistik di PT Sempurna Mitra Perkasa”.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. “Terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT Sempurna Mitra Perkasa.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami dinamika hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja. Dengan adanya hasil penelitian ini, teori-teori terkait pengaruh stres kerja terhadap kondisi psikologis dan perilaku kerja karyawan dapat semakin diperkuat dan diperluas, terutama dalam konteks

organisasi di Indonesia. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi studi-studi selanjutnya yang ingin mengeksplorasi faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen PT Sempurna Mitra Perkasa dalam merancang dan mengimplementasikan strategi pengelolaan stres kerja yang efektif. Dengan memahami bagaimana tingkat stres mempengaruhi motivasi kerja, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah konkret seperti menyediakan program pelatihan manajemen stres, memperbaiki lingkungan kerja, serta meningkatkan komunikasi dan dukungan sosial bagi karyawan. Langkah-langkah ini diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan, meningkatkan motivasi, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas serta kinerja perusahaan secara keseluruhan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam dunia organisasi dan manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung memengaruhi produktivitas, loyalitas, dan kinerja karyawan. Menurut (Robbins, S. P., & Judge, 2020) motivasi kerja didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai tujuan tertentu, terutama dalam konteks kerja. Dalam pengertian ini, motivasi bukan hanya tentang seberapa keras seseorang bekerja, tetapi juga tentang ke mana upaya tersebut diarahkan dan berapa lama seseorang mempertahankan upaya tersebut.

Sementara itu, (Luthans, 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan pribadi maupun tujuan organisasi. Motivasi kerja menurut Luthans mencakup tiga elemen penting: dorongan, arah, dan ketekunan. Selanjutnya, (Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, 2021) menekankan bahwa motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap nilai pekerjaan, keadilan organisasi, serta keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan. Ketika

individu merasa pekerjaan mereka bermakna dan diakui, maka tingkat motivasi cenderung meningkat.

Dalam studi lain, (Deci, E. L., & Ryan, 2022) melalui kerangka *Self-Determination Theory*, menggarisbawahi bahwa motivasi kerja yang paling efektif muncul dari motivasi intrinsik, yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri individu karena adanya rasa puas, rasa memiliki, dan kebebasan dalam mengelola pekerjaan. Motivasi ekstrinsik seperti gaji atau bonus tetap penting, tetapi tidak akan sekuat motivasi yang didorong oleh makna dan tujuan personal.

Sedangkan (Yulkoff, M. A., & Harris, 2023) mengungkapkan bahwa motivasi kerja karyawan modern tidak hanya bergantung pada imbalan finansial, tetapi juga pada kualitas hubungan kerja, lingkungan kerja yang positif, serta peluang pengembangan diri. Dalam konteks pasca-pandemi, motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*), serta kepemimpinan yang suportif.

Dari berbagai pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan internal maupun eksternal yang mendorong karyawan untuk bertindak secara produktif, bertahan dalam pekerjaannya, serta mencapai tujuan organisasi maupun pribadi. Motivasi ini tidak hanya bersumber dari kebutuhan materi (ekstrinsik), tetapi juga dari pemenuhan psikologis dan nilai-nilai pribadi (intrinsik). Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu merangsang

kedua jenis motivasi ini untuk meningkatkan performa dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan berbagai pandangan para ahli serta analisis konteks yang telah dikemukakan sebelumnya, peneliti merumuskan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi psikologis yang terbentuk dari dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk berperilaku secara aktif, konsisten, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Motivasi kerja mencerminkan tingkat semangat, komitmen, dan ketekunan karyawan dalam menghadapi tuntutan kerja, serta kemauan untuk terus berkembang di dalam lingkungan organisasi.

Motivasi kerja menurut peneliti sendiri adalah dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan, mempertahankan, serta meningkatkan semangat individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Motivasi ini bukan hanya sekadar keinginan untuk mencapai target, tetapi juga mencakup komitmen, rasa memiliki terhadap pekerjaan, serta makna yang dirasakan dari aktivitas kerja tersebut. Dengan kata lain, motivasi kerja dapat dipahami sebagai energi psikologis yang muncul dari interaksi antara kebutuhan pribadi, tujuan organisasi, dan kondisi lingkungan kerja yang pada akhirnya mendorong individu untuk menunjukkan kinerja optimal.

2.1.2 Aspek - Aspek Motivasi Kerja

- a) Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki beberapa aspek utama, yaitu:
- 1) Kebutuhan fisiologis dan keamanan: mencakup gaji yang layak dan lingkungan kerja yang aman.
 - 2) Pengakuan dan penghargaan: mencakup pujian, penghargaan jabatan, maupun insentif finansial.
 - 3) Kesempatan untuk berkembang: adanya pelatihan, promosi, dan ruang aktualisasi diri.
 - 4) Keterlibatan emosional: mencakup rasa memiliki, loyalitas, dan rasa bangga terhadap pekerjaan.
- b) Handoko (2020) membagi aspek motivasi kerja menjadi:
- 1) Motivasi intrinsik: seperti minat pribadi, kepuasan terhadap pekerjaan, dan rasa tanggung jawab.
 - 2) Motivasi ekstrinsik: seperti insentif keuangan, status jabatan, dan lingkungan kerja.
- c) Robbins & Judge (2021) menyoroti tiga aspek utama dalam motivasi kerja:
- 1) Intensitas: seberapa kuat dorongan seseorang untuk berusaha.
 - 2) Arah: konsistensi dalam mengarahkan usaha ke tujuan yang bernilai.
 - 3) Persistensi: ketahanan dalam menghadapi hambatan selama bekerja.

d) Deci & Ryan dalam Self-Determination Theory (relevansi hingga 2022)

menjelaskan tiga aspek psikologis dasar yang mempengaruhi motivasi intrinsik:

1) *Autonomy* (kemandirian): merasa memiliki kendali terhadap pekerjaan.

2) *Competence* (kompetensi): merasa mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

3) *Relatedness* (keterhubungan sosial): merasa terhubung secara sosial dengan rekan kerja dan organisasi.

Berdasarkan kajian literatur dan analisis empiris terhadap konteks kerja di PT Sempurna Mitra Perkasa, peneliti merumuskan bahwa motivasi kerja memiliki empat aspek utama berikut:

a) Aspek Psikologis

Yaitu dorongan internal yang berkaitan dengan kebutuhan akan rasa puas, rasa dihargai, dan aktualisasi diri dalam pekerjaan. Aspek ini berpengaruh pada tingkat antusiasme dan semangat kerja karyawan.

b) Aspek Eksternal atau Lingkungan Kerja

Meliputi faktor-faktor luar seperti dukungan atasan, hubungan antar rekan kerja, sistem penghargaan, dan kondisi fisik tempat kerja yang nyaman. Faktor ini dapat memperkuat atau melemahkan motivasi internal yang dimiliki karyawan.

c) Aspek Tujuan dan Harapan

Motivasi dipengaruhi oleh seberapa jelas tujuan yang ingin dicapai, serta sejauh mana karyawan merasa bahwa usahanya akan dihargai dan

diakui. Semakin kuat harapan terhadap hasil positif, semakin tinggi pula dorongan kerjanya.

d) Aspek Ketahanan terhadap Tekanan (Resiliensi Kerja)

Dalam konteks pekerjaan yang penuh tekanan seperti distribusi obat, motivasi juga tercermin dari kemampuan bertahan dan tetap produktif di tengah stres atau beban kerja. Ini mencerminkan motivasi sebagai daya tahan mental dalam bekerja.

Aspek-Aspek motivasi kerja menurut peneliti sendiri dalam pandangan peneliti dapat dipahami melalui beberapa aspek utama yang saling berkaitan dan memengaruhi dorongan individu dalam menjalankan tugasnya. Pertama, aspek tujuan pribadi, di mana setiap karyawan memiliki target, cita-cita, atau harapan yang ingin dicapai melalui pekerjaannya, seperti peningkatan karier, pengakuan, maupun pencapaian finansial. Kedua, aspek penghargaan dan pengakuan, yang mencakup apresiasi baik dalam bentuk materi maupun non-materi dari organisasi, sehingga karyawan merasa dihargai dan memiliki kontribusi nyata terhadap pencapaian bersama. Ketiga, aspek kepuasan kerja, yang berhubungan dengan kenyamanan, lingkungan kerja yang mendukung, serta kesesuaian antara pekerjaan dengan minat dan keahlian individu.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam diri karyawan (intrinsik) maupun dari lingkungan eksternal (ekstrinsik). Dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia setelah tahun 2020, para ahli semakin menyoroti pentingnya pendekatan holistik terhadap

motivasi kerja yang mempertimbangkan aspek psikologis, sosial, dan organisasional. Menurut (Robbins, S. P., & Judge, 2020) terdapat tiga komponen utama yang memengaruhi motivasi kerja yaitu: kebutuhan individu, harapan terhadap hasil (expectancy), dan persepsi tentang keadilan atau keadilan organisasi. Karyawan yang merasa bahwa upaya mereka akan menghasilkan imbalan yang adil cenderung lebih termotivasi.

(Luthans, 2021) menekankan bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kesempatan untuk berkembang, dan penghargaan. Lingkungan kerja yang mendukung serta adanya pengakuan terhadap prestasi akan memacu motivasi kerja secara signifikan. Dalam perspektif kontemporer(Deci, E. L., & Ryan, 2022) melalui *Self-Determination Theory (SDT)* menunjukkan bahwa ada tiga kebutuhan psikologis dasar yang memengaruhi motivasi intrinsik, yaitu: autonomi, kompetensi, dan keterhubungan (relatedness). Ketika ketiga kebutuhan ini terpenuhi di lingkungan kerja, karyawan akan bekerja dengan penuh semangat dan inisiatif.

Sementara itu, (Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, 2021) menyatakan bahwa kompensasi dan penghargaan, kejelasan peran, serta hubungan interpersonal yang sehat juga berpengaruh besar terhadap tingkat motivasi kerja. Dalam dunia kerja modern yang dinamis, karyawan juga semakin menghargai fleksibilitas kerja dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*). (Yulkoff, M. A., & Harris, 2023) menambahkan bahwa motivasi kerja saat ini dipengaruhi oleh

dukungan teknologi, keamanan kerja, serta partisipasi dalam pengambilan keputusan. Karyawan yang merasa memiliki suara dalam organisasi akan memiliki rasa kepemilikan yang lebih besar terhadap pekerjaannya.

Dari berbagai pendapat para ahli di atas, peneliti dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kombinasi antara faktor-faktor internal (seperti kebutuhan psikologis, kepuasan pribadi, dan tujuan hidup) dan faktor eksternal (seperti gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, budaya kerja, dan kondisi lingkungan organisasi). Untuk meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang mendukung kedua aspek ini secara seimbang dan saling memperkuat.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Menurut Peneliti Sendiri
Motivasi kerja seorang karyawan tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerjanya. Dari sudut pandang peneliti, faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja dapat dikelompokkan ke dalam tiga dimensi besar, yaitu faktor internal, faktor eksternal, dan faktor situasional organisasi.

2.1.4 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang mendorong individu untuk bertindak, bertahan, dan berorientasi pada pencapaian tujuan tertentu dalam konteks pekerjaan. Untuk memahami sejauh mana motivasi

kerja karyawan, diperlukan indikator yang dapat digunakan sebagai alat ukur yang valid dan reliabel.

Dalam buku *Organizational Behavior*, Robbins & Judge (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator berikut:

- a. Intensitas kerja: seberapa besar usaha yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas.
- b. Arah kerja: sejauh mana perilaku kerja terarah pada tujuan organisasi.
- c. Ketekunan (*persistence*): kemampuan untuk tetap berusaha meskipun menghadapi hambatan atau kegagalan.
- d. Komitmen organisasi: loyalitas dan keterikatan terhadap organisasi.

Deci & Ryan (2021) – *Self-Determination Theory (SDT)* menurut Deci & Ryan, motivasi kerja diukur berdasarkan dua dimensi utama:

- a. Motivasi intrinsik:
 - 1) Kesenangan dalam bekerja
 - 2) Rasa tertantang dan kepuasan pribadi
- b. Motivasi ekstrinsik:
 - 1) Imbalan finansial
 - 2) Pengakuan sosial
 - 3) Tekanan dari atasan atau sistem organisasi

Menurut peneliti terdapat beberapa indikator penting yang mencerminkan tingkat motivasi kerja seseorang, yaitu:

a. Ketekunan dalam bekerja (*Persistence*)

Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan konsistensi dalam menyelesaikan tugas meskipun menghadapi hambatan.

b. Intensitas usaha (*Effort*)

Besarnya energi atau usaha yang dikeluarkan dalam menjalankan pekerjaan menjadi indikator utama dari dorongan motivasional.

c. Kualitas kinerja (*Performance quality*)

Motivasi berkontribusi pada pencapaian hasil kerja yang berkualitas tinggi, terutama ketika dikombinasikan dengan kemampuan dan pelatihan.

d. Kepuasan kerja (*Job satisfaction*)

Kepuasan terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan lingkungan kerja menandakan motivasi yang sehat dan berkelanjutan.

e. Komitmen terhadap organisasi (*Organizational commitment*)

Individu yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan keterikatan emosional dan loyalitas terhadap tempatnya bekerja.

Indikator Motivasi Kerja Menurut Peneliti Sendiri Indikator motivasi kerja dapat dipahami sebagai ukuran atau tanda-tanda yang menunjukkan sejauh mana seorang karyawan memiliki dorongan internal maupun eksternal dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Menurut peneliti sendiri, indikator motivasi kerja tercermin dari beberapa aspek yang dapat diamati secara langsung maupun tidak langsung dalam perilaku kerja karyawan.

- a. Pertama, semangat dan antusiasme dalam bekerja menjadi indikator utama. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan sikap bersemangat, optimis, dan penuh energi dalam menyelesaikan setiap tanggung jawab. Mereka tidak mudah menyerah, tetap fokus pada target, serta memiliki daya juang yang kuat ketika menghadapi hambatan.
- b. Kedua, disiplin dan konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan juga menjadi cerminan motivasi. Karyawan yang termotivasi akan hadir tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan, dan menjaga konsistensi kinerjanya dari waktu ke waktu. Hal ini menunjukkan adanya keseriusan dan komitmen terhadap pekerjaan.
- c. Ketiga, indikator lain adalah inisiatif dan kreativitas dalam bekerja. Motivasi mendorong karyawan untuk tidak hanya menunggu perintah, tetapi juga proaktif dalam mencari solusi, memberikan ide baru, dan berinovasi demi peningkatan kualitas kerja maupun pencapaian tujuan organisasi.
- d. Keempat, kualitas dan produktivitas kerja dapat dijadikan ukuran motivasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menghasilkan pekerjaan yang tidak hanya cepat selesai, tetapi juga memiliki kualitas yang baik sesuai dengan standar yang ditetapkan. Produktivitas yang stabil bahkan meningkat menjadi tanda bahwa motivasi karyawan terjaga dengan baik.

- e. Kelima, kepuasan dan kebanggaan terhadap pekerjaan juga menjadi indikator penting. Karyawan yang termotivasi akan merasa bangga terhadap perannya dalam organisasi, menunjukkan kepuasan atas hasil kerja yang dicapai, serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

2.1.5 Teori Motivasi Kebutuhan (Maslow, 1943) – *Hierarchy of Needs*

Teori motivasi kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow pada tahun 1943 menjadi salah satu landasan teori yang paling dikenal dalam memahami motivasi manusia, termasuk dalam konteks dunia kerja. Teori ini dikenal dengan nama Hierarki Kebutuhan Maslow (*Hierarchy of Needs*), yang menjelaskan bahwa perilaku manusia didorong oleh kebutuhan-kebutuhan tertentu yang tersusun secara hierarkis, mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri.

Maslow menyusun kebutuhannya dalam lima tingkatan, yakni:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*),
2. Kebutuhan keamanan (*safety needs*),
3. Kebutuhan sosial (*belongingness and love needs*),
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), dan
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*).

Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan-kebutuhan tersebut harus dipenuhi secara bertahap. Artinya, kebutuhan yang lebih rendah (seperti kebutuhan fisiologis dan keamanan) harus relatif terpenuhi terlebih dahulu sebelum individu dapat secara efektif termotivasi oleh kebutuhan di tingkat

yang lebih tinggi. Dalam konteks organisasi dan tempat kerja, teori ini sangat relevan untuk memahami apa yang mendorong semangat dan produktivitas karyawan.

Pada level dasar, karyawan membutuhkan pemenuhan kebutuhan fisiologis, seperti gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan makan, tempat tinggal, dan kebutuhan dasar lainnya. Selanjutnya, mereka memerlukan jaminan keamanan kerja, lingkungan kerja yang aman, dan perlindungan sosial yang stabil sebagai bagian dari kebutuhan keamanan. Bila dua tingkat kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka karyawan akan sulit mencapai motivasi kerja yang tinggi.

Kemudian, kebutuhan sosial mencakup hubungan yang baik antar rekan kerja, penerimaan dalam tim, dan adanya rasa memiliki terhadap organisasi. Ini sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kolaboratif. Selanjutnya, karyawan akan berusaha memenuhi kebutuhan akan penghargaan, baik berupa pengakuan dari atasan, kenaikan jabatan, maupun pencapaian prestasi. Terakhir, aktualisasi diri merupakan puncak dari motivasi kerja, di mana karyawan merasa mampu mengembangkan potensi diri secara penuh, kreatif, dan memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, yaitu “Hubungan antara Stres Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT Sempurna Mitra Perkasa”, teori Maslow memberikan kerangka berpikir yang jelas mengenai bagaimana stres kerja dapat menghambat pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Ketika karyawan mengalami stres kerja yang tinggi, hal ini cenderung mengganggu kemampuan mereka dalam memenuhi kebutuhan dasar hingga kebutuhan psikologis dan sosial. Misalnya, tekanan kerja yang berlebihan bisa mengancam rasa aman, menimbulkan ketidakstabilan emosi, dan menurunkan rasa percaya diri, yang berujung pada turunnya motivasi kerja secara keseluruhan.

Sebagai contoh, seorang karyawan yang merasa tertekan oleh beban kerja yang berat, konflik dengan rekan kerja, atau tekanan dari atasan, mungkin akan lebih sulit merasa nyaman di lingkungan kerja. Dalam situasi tersebut, kebutuhan akan keamanan dan sosial tidak terpenuhi, sehingga karyawan tidak dapat naik ke tingkat kebutuhan berikutnya seperti penghargaan dan aktualisasi diri. Hal ini menjelaskan mengapa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja secara signifikan.

Sebaliknya, ketika organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pemenuhan kelima kebutuhan Maslow tersebut, maka karyawan akan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk bekerja dengan antusias, menunjukkan loyalitas, serta berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Implikasi praktis dari teori ini sangat luas, termasuk pentingnya manajemen dalam mendesain sistem kerja yang seimbang, memberikan penghargaan yang adil, dan menyediakan peluang bagi pengembangan diri karyawan. Dengan kata lain, memahami dan memenuhi kebutuhan karyawan

sesuai hierarki Maslow dapat menjadi strategi penting untuk meningkatkan motivasi kerja dan mengurangi dampak negatif dari stres kerja.

2.2 Stress Kerja

2.2.1 Pengertian Stress Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan emosional, mental, dan fisik yang timbul akibat tekanan dari lingkungan kerja yang melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya. Stres ini dapat berdampak negatif terhadap kesehatan psikologis, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Cooper, C. L., & Quick, 2020) stres kerja adalah respon fisiologis dan psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan karyawan. Mereka menekankan bahwa stres kerja dapat bersifat akut maupun kronis, tergantung pada lamanya paparan terhadap sumber stres (stressor).

(Riggio, 2021) menjelaskan bahwa stres kerja adalah ketegangan yang dirasakan seseorang ketika mengalami ketidakcocokan antara beban kerja, peran, atau ekspektasi organisasi dengan harapan dan kemampuan pribadi. Ketika tidak ditangani dengan baik, stres ini dapat mengurangi kinerja, meningkatkan absensi, dan menurunkan komitmen organisasi. Sementara itu, (Greenberg, 2022) menyatakan bahwa stres kerja mencakup perasaan frustrasi, cemas, dan tertekan yang timbul ketika individu tidak memiliki kendali atas situasi pekerjaan yang menantang. Greenberg menekankan pentingnya manajemen stres dan dukungan sosial di tempat kerja sebagai upaya preventif. Dalam konteks organisasi modern, (Ivancevich, J. M.,

Konopaske, R., & Matteson, 2020) memandang stres kerja sebagai bagian dari dinamika kerja yang kompleks. Mereka menyebutkan bahwa stres tidak selalu negatif, karena dalam jumlah kecil, stres dapat berfungsi sebagai pendorong motivasi (eustress), tetapi jika berlebihan dapat berubah menjadi distress.

Dari berbagai pandangan ahli, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan atau tekanan yang timbul karena ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, atau harapan individu. Stres kerja memiliki dua sisi: dapat bersifat positif jika dikelola dengan baik, namun juga dapat mengganggu kesehatan dan kinerja apabila berlangsung terus-menerus tanpa penanganan yang tepat. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami penyebab dan dampak stres kerja serta menerapkan strategi coping yang efektif.

Stres Kerja Menurut Peneliti adalah suatu kondisi psikologis dan fisiologis yang dialami individu ketika terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pribadi yang dimilikinya. Dalam konteks ini, stres kerja tidak hanya ditandai oleh kelelahan fisik, tetapi juga oleh tekanan emosional, penurunan motivasi, dan terganggunya kinerja serta kesejahteraan mental individu. Stres kerja menurut peneliti merupakan respon kompleks yang muncul akibat interaksi antara faktor lingkungan kerja (seperti beban kerja berlebih, tekanan waktu, konflik antar rekan, atau gaya kepemimpinan yang otoriter) dengan faktor individu (seperti kemampuan adaptasi, ketahanan mental, dan tingkat motivasi

pribadi). Ketika stres tidak dikelola dengan baik, maka dampaknya bukan hanya pada individu, melainkan juga dapat memengaruhi produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Stres Kerja menurut peneliti sendiri dapat dipahami sebagai kondisi psikologis dan fisik yang muncul ketika individu menghadapi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, maupun harapan pribadi yang dimilikinya. Stres ini bukan hanya sebatas perasaan tertekan, melainkan juga bentuk respon kompleks yang melibatkan aspek emosional, kognitif, dan perilaku. Dalam dunia kerja, stres dapat dipicu oleh beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, konflik antar rekan, maupun ketidakjelasan peran.

Bagi sebagian karyawan, stres dapat berfungsi sebagai pemicu untuk meningkatkan kewaspadaan, kreativitas, dan kinerja, apabila dikelola secara positif. Namun, ketika stres berlangsung dalam jangka waktu lama dan tidak terkendali, hal ini justru berpotensi menurunkan motivasi, mengganggu kesehatan mental maupun fisik, serta mengurangi produktivitas. Dengan demikian, stres kerja merupakan fenomena yang tidak sepenuhnya negatif, tetapi sangat bergantung pada cara individu maupun organisasi mengelolanya.

2.2.2 Aspek - Aspek Stress Kerja

Berikut adalah aspek-aspek stres kerja yang dapat dijadikan dasar dalam kajian teoretis maupun instrumen penelitian.

a. Aspek Beban Kerja Berlebih (Work Overload)

Menurut Sunaryo (2021), stres kerja sering kali dipicu oleh beban kerja yang tidak seimbang dengan waktu dan kemampuan yang dimiliki. Beban kerja berlebih, baik secara fisik maupun mental, menyebabkan kelelahan, kejemuhan, dan penurunan produktivitas. Karyawan yang terus-menerus dibebani target tinggi tanpa dukungan yang memadai akan mengalami stres kronis.

b. Aspek Ketidakjelasan Peran (*Role Ambiguity*)

Berdasarkan penelitian oleh Fitriani & Tamba (2022), ketidakjelasan mengenai tugas, tanggung jawab, dan ekspektasi dari atasan dapat menciptakan ketidakpastian dalam bekerja. Hal ini menjadi pemicu utama stres karena individu tidak mengetahui secara pasti apa yang diharapkan darinya, atau bagaimana menilai keberhasilan kerjanya.

c. Aspek Konflik Peran (*Role Conflict*)

Seperti dijelaskan oleh Kusuma dan Widodo (2023), konflik peran terjadi ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan, misalnya antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Konflik ini menimbulkan tekanan emosional yang tinggi dan menjadi faktor dominan stres kerja, terutama dalam sistem kerja fleksibel atau hybrid.

d. Aspek Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

Lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak aman, atau penuh tekanan sosial berkontribusi besar terhadap stres. Aspek ini mencakup kondisi

fisik (seperti kebisingan, suhu ruangan, ventilasi) dan sosial (seperti relasi dengan rekan kerja, tekanan dari atasan, atau budaya organisasi yang toksik). Menurut Handayani (2021), lingkungan kerja yang tidak mendukung mengganggu keseimbangan mental pekerja.

e. Aspek Kontrol terhadap Pekerjaan (*Job Control*)

Individu yang merasa tidak memiliki kendali atas pekerjaannya (misalnya tidak bisa mengatur waktu kerja, tidak bisa mengambil keputusan sendiri) cenderung mengalami stres lebih tinggi. Hal ini dijelaskan oleh teori Demand-Control Model dari Karasek, yang diperbarui dalam studi oleh Nugroho & Wahyuni (2020). Kurangnya otonomi menyebabkan rasa tidak berdaya dan frustasi.

Aspek-aspek stres kerja menurut peneliti sendiri merupakan kondisi psikologis yang kompleks dan multidimensional, sehingga untuk memahaminya diperlukan pembahasan melalui beberapa aspek utama. Menurut peneliti sendiri, stres kerja dapat dilihat dari tiga aspek pokok, yaitu aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku.

- a. Pertama, aspek fisiologis mencakup reaksi tubuh terhadap tekanan kerja yang berlebihan. Pada kondisi ini, tubuh biasanya memberikan respon melalui gejala-gejala fisik seperti kelelahan, sakit kepala, gangguan tidur, ketegangan otot, bahkan menurunnya sistem kekebalan tubuh. Gejala fisiologis ini muncul sebagai bentuk alarm alami tubuh ketika menghadapi beban pekerjaan yang tidak seimbang dengan kapasitas individu.

- b. Kedua, aspek psikologis terlihat dari perubahan kondisi emosional dan mental seseorang ketika menghadapi tekanan pekerjaan. Individu yang mengalami stres kerja sering kali menunjukkan kecemasan, mudah tersinggung, merasa tidak puas dengan pekerjaannya, kehilangan motivasi, dan mengalami kesulitan dalam berkonsentrasi. Aspek psikologis ini dapat berpengaruh langsung pada kinerja dan produktivitas, karena kondisi mental yang terganggu akan menurunkan efektivitas pengambilan keputusan maupun kreativitas.
- c. Ketiga, aspek perilaku mencerminkan dampak stres kerja terhadap tindakan nyata yang dilakukan individu. Stres dapat menyebabkan perubahan perilaku seperti meningkatnya absensi, menurunnya kualitas kerja, kebiasaan menunda pekerjaan, serta munculnya perilaku negatif seperti konflik dengan rekan kerja atau kecenderungan menarik diri dari lingkungan sosial. Dalam jangka panjang, aspek perilaku ini dapat menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja

Stres kerja tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipicu oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja. Para ahli menyatakan bahwa pemahaman terhadap faktor-faktor penyebab stres sangat penting untuk merancang strategi pencegahan dan intervensi yang efektif. Menurut (Cooper, C. L., & Quick, 2020) terdapat lima

sumber utama stres kerja, yaitu: (1) tuntutan pekerjaan yang berlebihan, (2) kurangnya kendali atas pekerjaan, (3) hubungan antarpribadi yang buruk di tempat kerja, (4) konflik peran dan ambiguitas peran, serta (5) kurangnya dukungan sosial dari atasan atau rekan kerja.

(Riggio, 2021) menambahkan bahwa stres juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor individual seperti kepribadian tipe A, harga diri rendah, dan kemampuan coping yang terbatas. Orang yang perfeksionis atau cenderung mudah cemas biasanya lebih rentan terhadap stres. (Greenberg, 2022) mengklasifikasikan penyebab stres kerja menjadi dua kategori utama: stresor organisasi dan stresor individu. Stresor organisasi mencakup beban kerja, tekanan waktu, ketidakjelasan peran, serta kondisi fisik tempat kerja yang tidak nyaman. Sementara stresor individu mencakup masalah pribadi seperti keuangan, konflik rumah tangga, atau kondisi kesehatan.

Sedangkan (Robbins, S. P., & Judge, 2020) menjelaskan bahwa tekanan kerja dapat dipengaruhi oleh struktur organisasi, gaya kepemimpinan yang otoriter, kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta ketidakpastian masa depan karier. Ketika karyawan merasa tidak dihargai atau tidak aman secara psikologis, tingkat stres cenderung meningkat. Dalam penelitian terkini, (Sugiarto, A., & Nanda, 2019) menyoroti pentingnya pemulihan psikologis setelah bekerja. Kurangnya waktu istirahat, tidak adanya work-life balance, dan gangguan selama waktu pribadi juga menjadi faktor penting yang memperburuk stres kerja, terutama dalam konteks kerja hybrid dan remote.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja bersifat multidimensional, meliputi tuntutan pekerjaan, hubungan sosial di tempat kerja, karakteristik individu, struktur organisasi, hingga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Pemahaman yang komprehensif terhadap faktor-faktor ini sangat penting agar organisasi dapat menyusun program manajemen stres yang efektif dan menjaga kesejahteraan psikologis karyawan.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut peneliti sendiri stres kerja tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan merupakan hasil interaksi yang kompleks antara individu dengan lingkungannya. Ada beberapa faktor utama yang memengaruhi timbulnya stres kerja. Pertama, beban kerja yang berlebihan menjadi faktor dominan. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas fisik maupun mental karyawan, hal ini dapat menimbulkan tekanan, kelelahan, dan pada akhirnya memicu stres. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah juga bisa menimbulkan stres karena karyawan merasa tidak memiliki tantangan atau kesempatan untuk berkembang. lingkungan kerja turut berperan penting dalam membentuk tingkat stres. Kondisi lingkungan yang tidak nyaman, seperti ruangan yang panas, bising, minim fasilitas pendukung, hingga suasana kerja yang penuh konflik, dapat memengaruhi kestabilan emosional karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif cenderung menimbulkan perasaan tertekan dan mengurangi konsentrasi dalam bekerja.

2.2.4 Indikator Stress Kerja

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang timbul akibat tekanan atau beban kerja yang berlebihan dan tidak seimbang dengan kemampuan individu. Untuk mengidentifikasi tingkat stres kerja, para ahli mengembangkan sejumlah indikator yang dapat digunakan sebagai ukuran.

Mangkunegara & Octorina (2019) Dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, mereka menyebut beberapa indikator stres kerja sebagai berikut:

- a. Kecemasan terhadap pekerjaan
- b. Ketegangan emosi atau mudah tersinggung
- c. Penurunan konsentrasi kerja
- d. Kelelahan fisik dan mental
- e. Kesulitan tidur atau gangguan pola tidur

Handoko & Arya (2020) Menurut hasil penelitiannya mengenai stres kerja karyawan di sektor industri, indikator yang sering muncul adalah:

- a. Tingkat tekanan psikologis (perasaan tertekan, murung, tidak bersemangat)
- b. Kinerja menurun (kesalahan kerja meningkat, produktivitas menurun)
- c. Perubahan perilaku kerja (menarik diri, menghindari tanggung jawab)
- d. Gangguan kesehatan fisik (sakit kepala, gangguan lambung, cepat lelah)

Menurut peneliti simpulkan bahwa indikator stres kerja dapat dikelompokkan ke dalam tiga aspek utama: fisiologis, psikologis, dan perilaku.

- a. Indikator fisiologis meliputi gejala fisik seperti sakit kepala, tekanan darah tinggi, gangguan pencernaan, dan gangguan tidur.
- b. Indikator psikologis meliputi kecemasan, depresi, mudah marah, dan hilangnya motivasi.
- c. Indikator perilaku tampak dalam bentuk penurunan produktivitas, sering absen, meningkatnya konflik di tempat kerja, dan menarik diri dari interaksi sosial.

Indikator stres kerja menurut peneliti sendiri indikator stres kerja dapat dipahami melalui tanda-tanda yang muncul baik secara psikologis, fisik, maupun perilaku individu di tempat kerja. Indikator-indikator ini menjadi sinyal penting yang menunjukkan adanya ketegangan, tekanan, atau beban berlebihan yang tidak dapat dikelola secara optimal. Pertama, indikator psikologis dapat terlihat dari adanya perasaan cemas, mudah gelisah, cepat marah, hingga kehilangan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini sering ditandai dengan menurunnya motivasi, meningkatnya rasa bosan, serta adanya perasaan tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kedua, indikator fisik tampak dari gangguan kesehatan seperti sakit kepala, kelelahan yang berlebihan, gangguan tidur, peningkatan ketegangan otot, atau menurunnya daya tahan tubuh. Gejala-gejala fisik ini sering kali muncul karena adanya tekanan kerja yang berkepanjangan sehingga tubuh

tidak mampu beradaptasi dengan baik. Ketiga, indikator perilaku dapat dilihat dari perubahan sikap dalam bekerja, seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi, kurangnya konsentrasi, meningkatnya kesalahan kerja, atau munculnya perilaku menghindar dari tanggung jawab. Dalam beberapa kasus, stres kerja juga dapat menyebabkan munculnya kebiasaan buruk, seperti merokok berlebihan, konsumsi alkohol, atau menarik diri dari lingkungan sosial kerja.

2.2.5 Teori Stres Kerja (Lazarus & Folkman, 1984) – *Transactional Model of Stress*

Teori stres kerja yang dikembangkan oleh Lazarus dan Folkman (1984), dikenal dengan nama *Transactional Model of Stress*, merupakan salah satu pendekatan psikologis yang paling berpengaruh dalam memahami dinamika stres di lingkungan kerja. Model ini memandang stres bukan sebagai stimulus atau respons semata, melainkan sebagai hasil dari transaksi atau interaksi antara individu dengan lingkungannya. Dengan kata lain, stres terjadi ketika seseorang memandang bahwa tuntutan lingkungan kerja melebihi kemampuan atau sumber daya yang ia miliki untuk menghadapinya.

Model ini terdiri dari dua komponen utama, yaitu penilaian kognitif (cognitive appraisal) dan strategi coping (coping strategies). Penilaian kognitif adalah proses penilaian subjektif terhadap situasi yang sedang dihadapi. Proses ini terbagi menjadi dua tahap, yaitu *primary appraisal* dan *secondary appraisal*. Dalam *primary appraisal*, individu menilai apakah suatu situasi mengancam kesejahteraan mereka, menantang, atau netral.

Apabila situasi dinilai sebagai ancaman atau tekanan, maka individu akan melanjutkan ke *secondary appraisal*, yaitu menilai sejauh mana mereka memiliki sumber daya atau strategi untuk menghadapi tekanan tersebut.

Dalam konteks dunia kerja, stres muncul ketika seorang karyawan menghadapi tekanan dari beban kerja berlebih, tenggat waktu yang ketat, konflik antar rekan kerja, kurangnya dukungan dari atasan, atau ketidakjelasan peran. Ketika tekanan-tekanan tersebut dirasakan melampaui kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengatasinya, maka muncullah reaksi stres. Penting untuk dicatat bahwa stres bersifat subjektif; artinya, dua orang yang menghadapi situasi kerja yang sama belum tentu mengalami tingkat stres yang sama karena perbedaan dalam penilaian kognitif dan mekanisme coping mereka.

Lazarus dan Folkman juga membagi strategi coping menjadi dua jenis, yaitu *problem-focused coping* dan *emotion-focused coping*. *Problem-focused coping* melibatkan usaha langsung untuk mengatasi sumber stres, misalnya dengan menyusun ulang jadwal kerja, meminta bantuan rekan, atau mencari solusi konkret. Sementara itu, *emotion-focused coping* lebih berfokus pada pengelolaan emosi, seperti menerima keadaan, berdoa, atau mencari distraksi. Efektivitas dari strategi coping sangat bergantung pada konteks situasi dan kepribadian masing-masing individu.

Dalam konteks penelitian ini, yaitu “Hubungan antara Stres Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT Sempurna Mitra Perkasa”, teori Lazarus dan Folkman memberikan dasar konseptual yang kuat untuk

memahami bagaimana tekanan dalam lingkungan kerja dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan. Ketika stres kerja tidak dapat dikelola dengan baik, hal ini dapat mengurangi motivasi kerja, menurunkan semangat, bahkan berujung pada burnout. Sebaliknya, jika karyawan mampu melakukan penilaian kognitif yang adaptif dan memiliki strategi coping yang efektif, maka dampak negatif dari stres kerja terhadap motivasi dapat diminimalisasi.

Penelitian ini mengasumsikan bahwa terdapat hubungan negatif antara stres kerja dan motivasi kerja, yang artinya semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah pula tingkat motivasi mereka. Teori *Transactional Model of Stress* menegaskan bahwa persepsi individu terhadap stres dan cara mereka menghadapinya akan menentukan sejauh mana stres tersebut berdampak terhadap aspek-aspek psikologis dan perilaku kerja, termasuk motivasi.

Lebih jauh lagi, teori ini juga membuka peluang untuk mengembangkan intervensi di lingkungan kerja, seperti pelatihan manajemen stres, penyusunan ulang beban kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung secara psikologis. Dengan demikian, organisasi dapat membantu karyawan untuk melakukan penilaian stres yang lebih positif dan menggunakan strategi coping yang lebih efektif, yang pada akhirnya dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan motivasi kerja mereka meskipun dalam kondisi tekanan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak lepas dari kajian dan temuan sebelumnya yang memiliki relevansi terhadap variabel-variabel yang dikaji. Tinjauan terhadap penelitian terdahulu penting dilakukan sebagai dasar untuk memperkuat argumen teoritis serta memperjelas posisi penelitian ini dalam ranah keilmuan yang ada. Dengan menelaah hasil-hasil penelitian sebelumnya, diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih utuh. Berikut dibawah ini beberapa penelitian terdahulu:

1. Penelitian oleh (Sugiarto, A., & Nanda, 2019) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Perbedaan mendasar dengan penelitian ini terletak pada pendekatan yang digunakan, di mana mereka menggunakan metode kuantitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan pra-survei dengan analisis deskriptif awal.
2. Penelitian oleh (Trianingrat, N. K. A. R., & Supartha, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja. Meskipun keduanya membahas variabel yang sama, fokus utama mereka adalah pada kinerja sebagai variabel dependen, berbeda dengan penelitian ini yang lebih menyoroti motivasi sebagai respons terhadap stres.
3. Temuan serupa juga disampaikan oleh (Amaliah, N. D., Pratama, H., & Syamsuddin, 2021), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, sementara motivasi memberikan pengaruh positif. Namun, konteks lokasi dan objek penelitian berbeda, karena penelitian ini

dilakukan di PT Japfa, sedangkan penelitian ini menggunakan konteks yang lebih umum dan fokus pada hubungan langsung stres dengan motivasi.

2.4 Kerangka Konseptual



Sumber : Sugiyono (2017)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan X : Stres Kerja

Y : Motivasi Kerja

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT Sempurna Mitra Perkasa Tebing Tinggi, JL. Deblod Sundoro.

3.1.2 Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal 10 Februari 2025 dikeluarkannya izin penelitian dari kampus sampai tanggal 9 Mei 2025 surat yang dikeluarkan oleh pihak organisasi dalam bentuk surat telah selesai pengambilan data.

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan berbagai bahan dan alat bantu yang diperlukan untuk menunjang proses pengumpulan dan pengolahan data secara sistematis, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan. Adapun bahan dan alat yang digunakan meliputi:

1. Kuesioner (Instrumen Penelitian)

Kuesioner merupakan alat utama dalam penelitian ini yang berfungsi untuk mengukur dua variabel, yaitu stres kerja dan motivasi kerja. Kuesioner disusun berdasarkan indikator yang telah dikembangkan dari teori-teori dan referensi ilmiah yang relevan, seperti teori stres kerja dari Lazarus & Folkman (1984) dan teori motivasi dari Maslow (1943) Kuesioner

menggunakan skala Likert dengan rentang 1–5, di mana responden diminta memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan, dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Adapun struktur kuesioner terdiri atas:

- a. Bagian I: Identitas responden (opsional sesuai kerahasiaan data)
 - b. Bagian II: Pernyataan tentang stres kerja
 - c. Bagian III: Pernyataan tentang motivasi kerja
2. SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*)

Software SPSS 27 digunakan untuk mengolah data hasil kuesioner. Analisis data meliputi:

- a. Uji validitas dan reliabilitas instrumen
- b. Uji deskriptif (rata-rata, simpangan baku)
- c. Uji korelasi Pearson (untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja)
- d. Uji regresi sederhana (jika dibutuhkan untuk melihat kontribusi stres kerja terhadap motivasi kerja)

SPSS sangat membantu untuk menghindari kesalahan perhitungan manual serta memberikan hasil analisis yang cepat, objektif, dan terstandarisasi.

3. Microsoft Excel

Microsoft Excel 2010 digunakan untuk proses input awal data, pengkodean jawaban responden, dan pembuatan grafik visualisasi (misalnya: grafik hubungan stres kerja dengan motivasi kerja). Selain itu, Excel juga digunakan untuk menyusun tabulasi silang dan grafik distribusi frekuensi sebelum data diolah lebih lanjut di SPSS.

4. Laptop dan Perangkat Pendukung

Laptop digunakan sebagai media pengolahan data dan penyusunan laporan penelitian. Perangkat lunak yang terpasang seperti Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint) dan SPSS menjadi alat penting dalam analisis data.

5. Alat Tulis dan Dokumentasi

Alat tulis manual seperti kertas, pulpen, dan map digunakan untuk dokumentasi isian kuesioner secara fisik (jika tidak menggunakan sistem digital). Selain itu, dokumentasi lapangan seperti pengambilan foto (jika dibutuhkan) dilakukan sebagai bagian dari bukti proses pengambilan data.

6. Surat Izin Penelitian dan Pendukung Administratif

Surat izin penelitian dari institusi pendidikan dan instansi tempat penelitian (PT Sempurna Mitra Perkasa) juga menjadi bagian penting dari alat administratif yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini.

3.3 Metode Penelitian

3.3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh diukur dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan metode statistik. Tujuan utama dari pendekatan ini adalah untuk menguji hubungan antara variabel yang telah ditentukan secara sistematis dan objektif.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel, yaitu stres kerja sebagai variabel independen dan motivasi kerja sebagai variabel dependen. Penelitian ini tidak hanya menggambarkan kondisi masing-masing

variabel, tetapi juga menganalisis sejauh mana perubahan pada satu variabel berkaitan dengan perubahan pada variabel lainnya.

Pendekatan korelasional ini sesuai digunakan karena tidak ada perlakuan (treatment) atau manipulasi terhadap variabel, melainkan mengamati kondisi yang sudah terjadi secara alami di lingkungan kerja PT Sempurna Mitra Perkasa.

3.3.2 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama:

1. Variabel Independen (X): Stres Kerja
2. Variabel Dependen (Y): Motivasi Kerja

3.3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi dari operasional setiap variabel dalam penelitian ini, akan dijelaskan secara satu-persatu sebagai berikut. Maka pengelompokan variabel-variabel yang mencakup dalam judul tersebut dibagi menjadi tiga variabel yaitu:

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel pertama dalam penelitian ini adalah stres kerja (X). Menurut

Kesimpulan peneliti bahwa stres kerja didefinisikan sebagai respons fisiologis dan psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan karyawan.

Mereka menekankan bahwa stres kerja dapat bersifat akut maupun kronis, tergantung pada lamanya paparan terhadap sumber stres (stressor). Untuk mengukur variabel ini, digunakan beberapa indikator, yaitu:

- a) indikator fisiologis,
- b) indikator psikologis, dan
- c) indikator perilaku.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert.

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel kedua adalah motivasi kerja (Y). Menurut kesimpulan peneliti menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menggambarkan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai tujuan tertentu, terutama dalam konteks pekerjaan. Motivasi kerja tidak hanya mencerminkan seberapa keras seseorang bekerja, tetapi juga ke mana arah upaya tersebut dan seberapa lama seseorang mampu mempertahankan usaha tersebut. Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi kerja meliputi ketekunan dalam bekerja:

- a) intensitas usaha,
- b) kualitas kinerja,
- c) kepuasan kerja, dan
- d) komitmen terhadap organisasi.

Sama seperti variabel stres kerja, motivasi kerja juga diukur menggunakan skala Likert.

3.3.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian marketing di PT Sempurna Mitra Perkasa, yang berjumlah 40 orang. Pemilihan populasi secara khusus difokuskan pada bagian marketing karena karyawan di divisi ini memiliki

beban kerja yang relatif tinggi, bertanggung jawab dalam mencapai target penjualan produk obat, serta harus menghadapi berbagai tekanan eksternal seperti persaingan pasar, tuntutan konsumen, mobilitas tinggi, dan pencapaian target bulanan.

Kondisi tersebut berpotensi menyebabkan stres kerja, baik secara fisik maupun psikologis. Oleh karena itu, bagian marketing dipandang sebagai populasi yang relevan untuk dikaji dalam konteks hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja.

Dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh (total sampling) atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang, sehingga memungkinkan seluruh anggota populasi dapat diteliti tanpa mengurangi validitas dan reliabilitas data yang diperoleh.

Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang karyawan marketing di PT Sempurna Mitra Perkasa.

Penggunaan total sampling dianggap tepat karena:

1. Penelitian bertujuan untuk memperoleh gambaran menyeluruh terhadap fenomena stres kerja dan motivasi kerja dalam satu unit kerja spesifik.
2. Meminimalkan risiko bias sampling karena tidak ada anggota populasi yang dikeluarkan.
3. Memberikan tingkat representatif yang tinggi terhadap fenomena yang terjadi di lapangan.

3.3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2016) berdasarkan teknik pengumpulan data penelitian kuantitatif dapat dilakukan dengan cara:

1. Kuisioner

Menurut Sugiyono (2017:81), kuesioner/angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, digunakan model pertanyaan tertutup, yaitu bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban, sehingga responden tinggal memilih salah satu dari alternatif yang tersedia.

Proses pengolahan data pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:76), Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial. Dalam penelitian ini, fenomena sosial tersebut telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti dan selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	4
2.	Setuju (S)	3
3.	Tidak Setuju (TS)	2
4.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2021)

2. Studi Pustaka

Merupakan metode pengumpulan data dengan cara membaca dan menganalisa serta mengolah data dan informasi dengan melakukan

kegiatan kepustakaan melalui buku-buku, jurnal, penelitian terdahulu dan sumber lain yang relevan dengan materi yang akan digunakan dalam penelitian.

3.3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas atau validitas terbatas pada tingkat kemampuan instrumen pengukuran untuk mengenali sesuatu yang merupakan tujuan utama pengukuran yang dilakukan oleh instrumen pengukuran. Jika instrumen pengukur mengukur apa yang diukur dan dapat memberikan hasil yang akurat dan konsisten, instrumen pengukuran dinyatakan efektif dan mencerminkan penentuan dan keakuratan fungsi (Sugiyono, 2017). Metode yang digunakan untuk menguji keabsahan instrumen pengukuran dalam penelitian ini adalah Korelasi Total Item yang Diperbaiki dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27 untuk Windows.

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterasalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dianggap dapat dipercaya jika, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, diperoleh hasil yang relatif konsisten, asalkan kondisi dalam diri subjek yang diukur tidak berubah (Leech et al, 2015). Metode analisis reliabilitas instrumen yang digunakan adalah teknik *Alpha Cronbach*, dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27 untuk Windows.

3.3.7 Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan dianalisis secara statistik menggunakan teknik *korelasional product moment*. Alasan mengapa para peneliti menggunakannya dalam menganalisis data untuk analisis *korelasional product moment* adalah bahwa dalam penelitian ini kami ingin melihat variabel independen dengan variabel dependen.

Tes penerimaan pertama kali dilakukan sebelum analisis data dilakukan dengan teknik analisis *product moment* yaitu:

- 1) Uji normalitas, yaitu untuk melihat distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- 2) Uji linieritas, yaitu untuk melihat data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

3.4 Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian merupakan tahapan-tahapan sistematis yang dilakukan oleh peneliti dalam rangka memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, prosedur yang dilakukan mencakup tiga tahap utama, yaitu: persiapan administrasi, persiapan alat ukur, dan pelaksanaan penelitian.

1. Persiapan Administrasi

Pada tahap ini, peneliti melakukan berbagai kegiatan administratif yang diperlukan sebelum pengumpulan data dilakukan. Langkah-langkah dalam tahap ini meliputi:

- a) Mengajukan surat izin penelitian ke institusi terkait, baik dari lembaga pendidikan maupun dari perusahaan tempat penelitian dilakukan (PT Sempurna Mitra Perkasa).
- b) Melakukan koordinasi dengan pihak manajemen perusahaan untuk mendapatkan izin distribusi kuesioner kepada para karyawan.
- c) Menyusun jadwal pelaksanaan pengumpulan data agar tidak mengganggu aktivitas kerja karyawan.

Tahap ini penting untuk memastikan kelancaran proses pengumpulan data dan untuk menjaga etika serta profesionalitas dalam pelaksanaan penelitian.

2. Persiapan Alat Ukur

Tahap ini melibatkan perancangan dan validasi instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden.

Sebelum dilakukannya sebuah penelitian, tentu hal selanjutnya setelah melakukan persiapan administrasi maka, dilakukannya persiapan alat ukur. Tujuannya sebagai cara peneliti untuk mengetahui nilai variasi dari penelitian dilakukan. Persiapan ini dengan melakukan sebuah pembuatan alat ukur, modifikasi, validitas dan reliabilitas. Serta melakukan try out untuk memastikan kualitas alat ukur yang sudah dibuat.

Tabel 3.2
Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stress Kerja Sebelum Uji Coba

No .	Aspek-aspek Stress Kerja	Nomor Butir		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1.	Fisiologis	2,3,4,5,7	1,6	7
2.	Psikologis	8,9,10,11,13,14	12	7
3.	Perilaku	15,16,17,18,19,20,21	-	7
	Jumlah	18	3	21

Sumber : Olah data peneliti (2025)

Metode penyusunan skala yang peneliti gunakan adalah metode Dengan kriteria nilai pada pernyataan favourable yang didasarkan skala Likert ini yaitu nilai 4 opsi jawaban Sangat Setuju, nilai 3 opsi jawaban Setuju, nilai 2 opsi jawaban Tidak Setuju dan nilai 1 opsi jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan untuk pernyataan unfavourable, nilai 1 opsi jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 2 opsi Sesuai (S), nilai 3 opsi jawaban Tidak Sesuai (TS), dan nilai 4 opsi jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS)

Tabel 3.3
Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba

No.	Aspek-aspek Motivasi Kerja	Nomor Butir		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1.	Ketekunan dalam bekerja	3,4,5,6,7	-	5
2.	Intensitas usaha	9,10	8,11	4
3.	Kualitas kinerja	12,13,14	-	3
4	Kepuasan kerja	15,17	16	3
5	Komitmen terhadap organisasi	18,19,20,22,23,24,25	21	8
	Jumlah	19	4	23

Sumber : Olah data peneliti (2025)

Skala ini didasarkan pada skala Likert dengan 4 opsi jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pernyataan pada skala ini juga dalam bentuk favourable dan unfavourable. Dengan kriteria nilai pada pernyataan favourable yang didasarkan skala Likert ini yaitu nilai 4 opsi jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 3 opsi jawaban Sesuai (S), nilai 2 opsi jawaban Tidak Sesuai (TS) dan nilai 1 opsi jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan untuk pernyataan unfavourable, nilai 1 opsi jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 2 opsi Sesuai (S), nilai 3 opsi jawaban Tidak Sesuai (TS), dan nilai 4 opsi jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

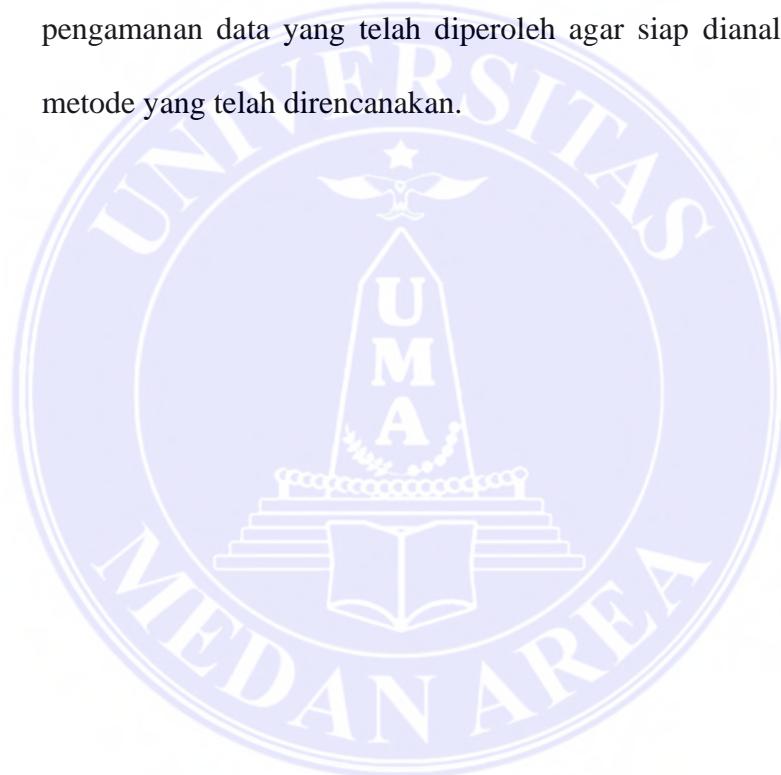
- a) Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari dua variabel utama: stres kerja dan kinerja karyawan.
- b) Penyusunan kuesioner didasarkan pada teori-teori yang relevan.
- c) Sebelum digunakan secara luas, kuesioner diuji coba terlebih dahulu (uji validitas dan reliabilitas) untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan dapat mengukur variabel yang dimaksud secara akurat.

3. Pelaksanaan Penelitian

Tahap ini merupakan kegiatan inti dari proses penelitian, yaitu pelaksanaan pengumpulan data:

- a) Kuesioner dibagikan langsung kepada seluruh responden, yaitu sebanyak 40 karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa, sesuai dengan teknik sensus.

- b) Peneliti memberikan penjelasan mengenai maksud dan tujuan penelitian serta cara pengisian kuesioner untuk menghindari kesalahpahaman.
- c) Setelah data terkumpul, peneliti melakukan pengecekan kelengkapan dan konsistensi jawaban sebelum masuk ke tahap analisis data.
- d) Tahap ini juga mencakup pencatatan hasil, dokumentasi proses, dan pengamanan data yang telah diperoleh agar siap dianalisis sesuai metode yang telah direncanakan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan negatif antara stres kerja dan motivasi kerja. Nilai korelasi sebesar $-0,676$ menunjukkan bahwa ketika tingkat stres kerja meningkat, motivasi kerja cenderung menurun. Hal ini mengindikasikan bahwa stres yang dialami karyawan dalam penelitian ini bersifat distress, yaitu bentuk stres yang merugikan karena menurunkan energi, semangat, dan keterlibatan dalam pekerjaan. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi pengelolaan stres yang efektif, seperti penyesuaian beban kerja, peningkatan dukungan sosial, dan penyediaan waktu istirahat yang memadai, agar dampak negatif stres terhadap motivasi kerja dapat diminimalkan.

Meskipun demikian, hasil distribusi frekuensi menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja responden secara umum masih berada pada kategori rendah, yang menandakan bahwa stres yang dirasakan cenderung berdampak negatif dan belum terkelola secara efektif. Dengan demikian, hubungan negatif antara stres dan motivasi ini mengindikasikan bahwa kualitas manajemen stres di tempat kerja perlu ditingkatkan agar tekanan kerja tidak semakin menurunkan motivasi karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi/Manajemen

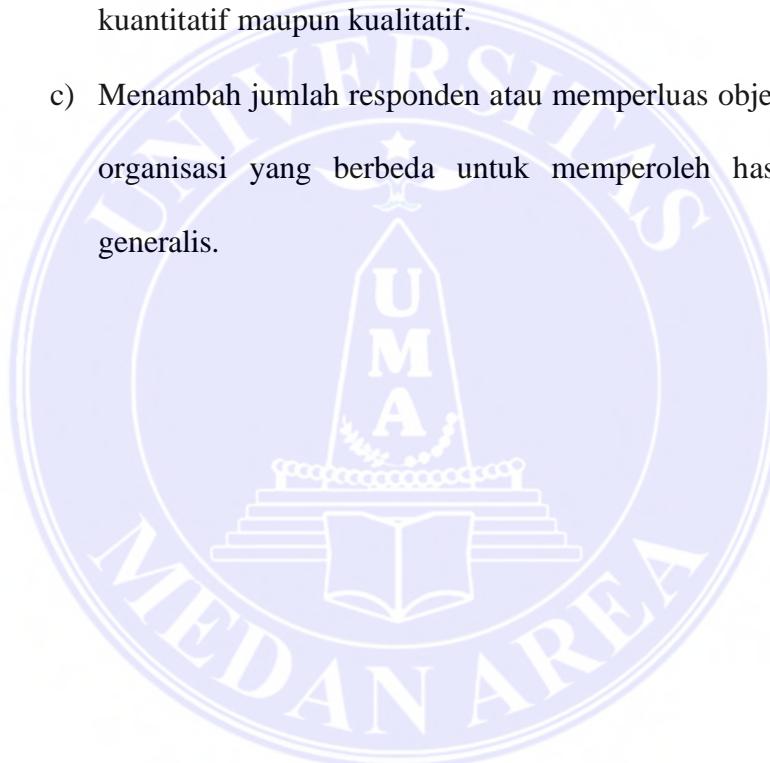
- a) Perlu merancang strategi pengelolaan stres kerja yang efektif, misalnya melalui manajemen beban kerja, pembagian tugas yang proporsional, serta penyediaan lingkungan kerja yang sehat dan suportif.
- b) Meningkatkan komunikasi dan dukungan sosial di tempat kerja, baik dari atasan maupun rekan kerja, untuk membantu karyawan mengatasi tekanan kerja.
- c) Memberikan penghargaan, insentif, serta peluang pengembangan diri guna meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

- a) Diharapkan mampu mengembangkan strategi pengendalian stres (coping strategies) yang lebih adaptif, seperti pengelolaan waktu, relaksasi, atau mencari dukungan sosial.
- b) Menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi agar stres kerja tidak berdampak negatif terhadap motivasi dan produktivitas.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a) Dapat menambahkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi motivasi kerja, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, maupun kompensasi.
- b) Perlu dilakukan penelitian dengan metode campuran (mixed methods) agar hasil analisis lebih komprehensif, baik secara kuantitatif maupun kualitatif.
- c) Menambah jumlah responden atau memperluas objek penelitian ke organisasi yang berbeda untuk memperoleh hasil yang lebih generalis.



DAFTAR PUSTAKA

- Amaliah, N. D., Pratama, H., & Syamsuddin, S. (2021). Pengaruh stres dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 120–130.
- Cooper, C. L., & Quick, J. C. (2020). *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*. Wiley-Blackwell.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2022). Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. *Springer*. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>.
- Dewi, Suyanto, & Atmini, N. D. (2022). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi. Sebagai Variabel Intervenning. *Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains*, 2(2), 1–11.
- Fitry, A. R. L., & S. (2022). Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di perusahaan manufaktur Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 5(3), 67–75.
- Greenberg, J. (2022). *Behavior in Organizations* (11th ed.). Pearson Education.
- Handoko, T. Hani. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handayani, F., & Azizah, S. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada Masa Pandemi Covid-19. *JIMMBA*, 3(3), 495–509. *Universitas Mercu Buana Yogyakarta*.
- Muhammad Arsyad A Banjari, P. (2020). The Relationship Between Workload And Stress With Work Accidents At Cleaning Service Officers At *Ulin Banjarmasin Regional General Hospital In 2020*.

- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2020). *Organizational Behavior and Management* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Libbaskara, W. P., & Kurniawati, D. T. (2022). Pengaruh stres dan motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(1), 33–41.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Naradhipa, H. D., & Azzuhri, M. (2020). Hubungan antara stres kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan di PT CPK. *Jurnal Psikologi Terapan*, 4(1), 21–30
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of Human Resource Management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Pandhita, I. P. W., & Utama, I. M. G. B. (2021). Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bali Mandiri. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 9(4), 150–162.
- Putri, H. S., Fadillah, N., & Trianingsih, A. (2023). Pengaruh stres dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di era digitalisasi. *Jurnal Manajemen dan Teknologi*, 11(1), 55–64.
- Putra, A., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Self-Efficacy, dan Human Relations Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Di Puspita Warna Kebumen). *Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Putra Bangsa*, 1-10. *Telkom University*
- Riggio, R. E. (2021). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology* (8th ed.). Routledge.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sugiarto,A., & Nanda, A. W. (2019). Stres kerja: Pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 6(1), 45–56.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

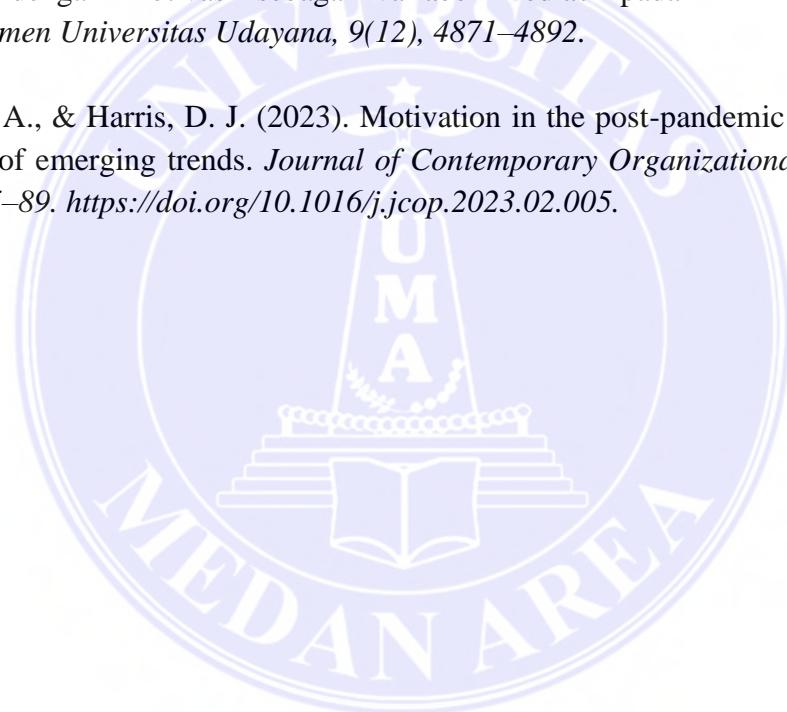
Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta., CV.

Sunaryo. (2021). *Stres Kerja*. Penerbit Erlangga, Jakarta.

Sulistyawati, R., & Handayani, M. (2023). Stres dan motivasi terhadap komitmen kerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 101–110.

Trianingrat, N. K. A. R., & Supartha, I. W. G. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada PT XYZ. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(12), 4871–4892.

Yulkoff, M. A., & Harris, D. J. (2023). Motivation in the post-pandemic workplace: A review of emerging trends. *Journal of Contemporary Organizational Psychology*, 5(2), 75–89. <https://doi.org/10.1016/j.jcop.2023.02.005>.





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/1/26

- 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

Access From (repository.uma.ac.id)7/1/26



KUESIONER

Yth. Responden,
Salam sejahtera,

Saya mengajukan kuesioner ini kepada Bapak/Ibu/Saudara sebagai salah satu instrumen penelitian guna memperoleh data yang valid dan akurat. Partisipasi dan jawaban jujur dari Bapak/Ibu/Saudara sangat penting untuk keberhasilan penelitian ini.

Kuesioner ini terdiri dari beberapa bagian yang berisi pertanyaan terkait dengan bidang pekerjaan dan peran dalam pengelolaan serta pemanfaatan anggaran daerah. Jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Petunjuk pengisian :

Berikan tanda centrang (ü) pada jawaban yang anda anggap paling setuju.

4 = Sangat Setuju

3 = Setuju

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

Hormat Saya,

Jeslin

1. Stress Kerja (X)

No	Pernyataan	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
Indikator fisiologis					
1	Saya sering merasa sakit kepala saat bekerja				
2	Saya mengalami gangguan tidur karena tekanan pekerjaan.				
3	Detak jantung saya meningkat saat menghadapi beban kerja yang berat.				
4	Saya merasa lelah secara fisik meskipun belum banyak melakukan aktivitas.				
5	Saya mengalami ketegangan otot, terutama di leher dan punggung, saat bekerja.				
6	Saya lebih sering mengalami gangguan pencernaan sejak tekanan kerja meningkat.				
7	Saya merasa tubuh saya mudah sakit ketika menghadapi beban kerja tinggi.				
Indikator psikologis					
8	Saya merasa cemas ketika memikirkan pekerjaan saya.				
9	Saya merasa sulit untuk berkonsentrasi saat bekerja.				
10	Saya merasa kewalahan dengan tuntutan pekerjaan yang ada.				
11	Saya merasa tidak berdaya dalam mengendalikan beban kerja saya.				
12	Saya merasa mudah tersinggung ketika menghadapi tekanan kerja.				
13	Saya sering merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan saya sendiri.				
14	Saya merasa kehilangan motivasi untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.				
Indikator perilaku					
15	Saya menjadi mudah marah atau agresif di tempat kerja.				
16	Saya menghindari rekan kerja atau interaksi sosial di tempat kerja.				
17	Saya mengalami penurunan produktivitas dalam menyelesaikan tugas.				
18	Saya sering menunda pekerjaan karena merasa tertekan.				
19	Saya lebih sering membuat kesalahan dalam pekerjaan saya.				

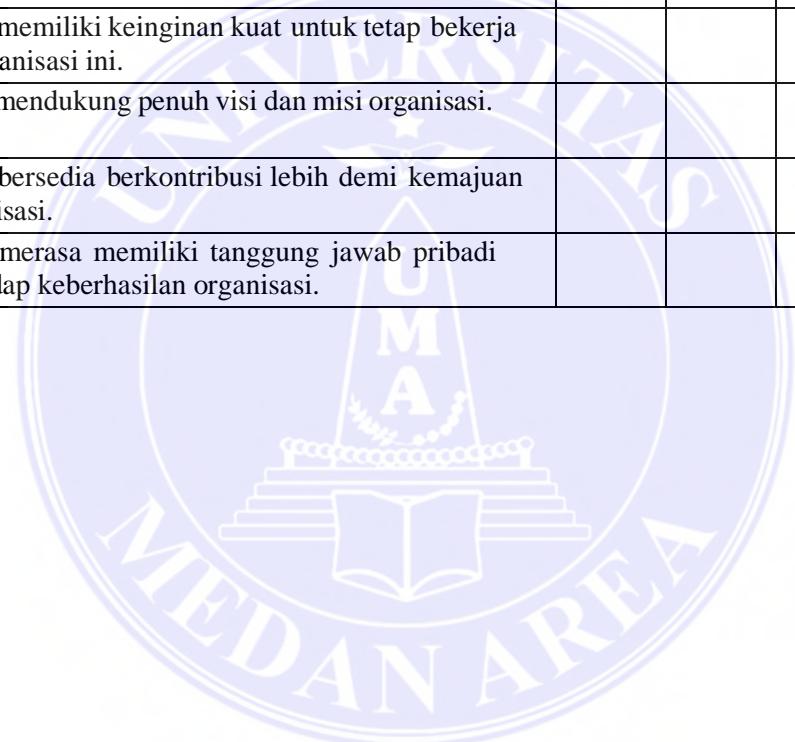
UNIVERSITAS MEDAN AREA

20	Saya cenderung mengambil cuti atau izin karena merasa tidak sanggup bekerja.				
21	Saya lebih sering merokok/makan berlebihan/minum kopi sebagai pelampiasan stres.				

2. Motivasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
Ketekunan dalam bekerja					
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan.				
2	Saya tetap fokus bekerja meskipun merasa lelah.				
3	Saya jarang menyerah sebelum pekerjaan saya benar-benar selesai.				
4	Saya bekerja dengan konsisten tanpa mudah teralihkan.				
5	Saya terus mencoba memperbaiki diri dalam menjalankan tugas pekerjaan saya.				
Intensitas usaha					
6	Saya bekerja dengan semangat tinggi setiap hari.				
7	Saya memberikan usaha maksimal dalam setiap tugas pekerjaan.				
8	Saya tidak mudah puas sebelum memberikan hasil terbaik.				
9	Saya sering menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari tenggat waktu.				
10	Saya rela bekerja lebih keras untuk menyelesaikan pekerjaan yang penting.				
Kualitas kinerja					
11	Hasil kerja saya sering melebihi standar yang ditetapkan.				
12	Saya menghasilkan pekerjaan yang rapi dan minim kesalahan.				
13	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan efektif.				
14	Saya mendapat umpan balik positif atas hasil kerja saya.				
15	Saya selalu memastikan pekerjaan saya selesai dengan baik.				
Kepuasan kerja					

16	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
17	Saya merasa pekerjaan ini sesuai dengan harapan saya.				
18	Saya menikmati tanggung jawab dan peran saya di tempat kerja.				
19	Saya merasa pekerjaan saya memberikan makna dan kontribusi.				
20	Saya jarang merasa jemu atau bosan dengan pekerjaan saya.				
Komitmen terhadap organisasi					
21	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini.				
22	Saya memiliki keinginan kuat untuk tetap bekerja di organisasi ini.				
23	Saya mendukung penuh visi dan misi organisasi.				
24	Saya bersedia berkontribusi lebih demi kemajuan organisasi.				
25	Saya merasa memiliki tanggung jawab pribadi terhadap keberhasilan organisasi.				





No	Umur	Kelamin
1	1	1
2	1	1
3	1	1
4	1	1
5	1	1
6	1	1
7	2	1
8	2	1
9	2	1
10	2	1
11	2	1
12	2	1
13	2	1
14	2	1
15	2	1
16	2	1
17	2	1
18	2	1
19	2	1
20	2	1
21	2	1
22	2	1
23	2	1
24	2	1
25	2	1
26	2	2
27	2	2
28	2	2
29	2	2
30	2	2
31	2	2
32	2	2
33	2	2
34	3	2
35	3	2
36	3	2
37	3	2
38	3	2
39	3	2
40	3	2

No	X.1							X.2							X.3							Total
	P1.X1	P2.X1	P3.X1	P4.X1	P5.X1	P6.X1	P7.X1	P8.X2	P9.X2	P10.X2	P11.X2	P12.X2	P13.X2	P14.X2	P15.X3	P16.X3	P17.X3	P18.X3	P19.X3	P20.X3	P21.X3	
1	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	92
2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	92
3	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	87
4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	92
5	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	2	5	5	5	5	5	4	4	82
6	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	93
7	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	4	81
8	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	4	3	4	4	5	5	89
9	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	89
10	5	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	87
11	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	3	3	87
12	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	84
13	4	5	4	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	3	3	86
14	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	1	5	4	5	5	84	
15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	85
16	3	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	89
17	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	92
18	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	85
19	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	87
20	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	89
21	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	2	5	4	4	4	4	88
22	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	85
23	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	92
24	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	90
25	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	87
26	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	90
27	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	93
28	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	88
29	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	2	4	4	4	3	5	5	88
30	3	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	84
31	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	89
32	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	5	4	84
33	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	81
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	89
35	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	74
36	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	81
37	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	4	4	4	86
38	3	4	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	3	3	3	2	3	4	4	5	5	82
39	4	3	4	4	4	2	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	89
40	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	94

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/1/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)7/1/26

No	Y.1					Y.2					Y.3					Y.4					Y.5				
	P1.Y1	P2.Y1	P3.Y1	P4.Y1	P5.Y1	P6.Y2	P7.Y2	P8.Y2	P9.Y2	P10.Y2	P11.Y3	P12.Y3	P13.Y3	P14.Y3	P15.Y3	P16.Y4	P17.Y4	P18.Y4	P19.Y4	P20.Y4	P21.Y5	P22.Y5	P23.Y5	P24.Y5	P25.Y5
1	3	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5
2	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5	2	5	5	5	5
6	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4
7	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
8	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	2	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
10	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	2	5	4	3	4	3	5	5	4	4	4
11	3	5	5	5	5	3	4	5	4	4	3	4	5	5	5	3	5	4	4	3	3	4	5	3	3
12	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5
13	4	5	5	5	5	3	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	3
14	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5
15	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5
16	4	3	3	3	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	4	3	4
17	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3
18	4	4	3	3	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4
19	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5
20	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4
22	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	3	5
23	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
24	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3	3	3
25	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
26	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	3
27	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
28	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
29	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
30	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	2	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
33	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4
34	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
35	4	3	3	3	3	5	5	5	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	3	3	4	4	5	3	4	4	4	5	5	3	5	3
37	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4
38	4	5	5	4	5	3	4	2	4	5	3	5	5	5	4	3	5	3	4	4	5	3	4	5	4
39	3	3	5	5	4	4	4	3	3	5	5	3	5	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	5	3
40	4	3	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/1/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)7/1/26

Reliability

Scale: STRESS KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	21

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SK1	4.10	.591	40
SK2	4.38	.705	40
SK3	4.10	.672	40
SK4	4.23	.620	40
SK5	3.95	.876	40
SK6	4.08	.616	40
SK7	4.15	.580	40
SK8	3.85	.622	40
SK9	4.18	.549	40
SK10	4.23	.577	40
SK11	4.20	.464	40
SK12	4.18	.549	40
SK13	3.93	.797	40
SK14	4.03	.768	40
SK15	3.65	.893	40
SK16	4.10	.841	40
SK17	4.38	.868	40
SK18	4.45	.597	40
SK19	4.38	.540	40
SK20	4.28	.716	40
SK21	4.38	.628	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	83.05	17.126	-.055	.875
SK2	82.77	14.281	.456	.871
SK3	83.05	14.921	.354	.897
SK4	82.93	16.225	.320	.846
SK5	83.20	15.395	.352	.839
SK6	83.07	16.430	.080	.853
SK7	83.00	16.205	.343	.842
SK8	83.30	15.395	.392	.813
SK9	82.98	16.230	.353	.841
SK10	82.93	15.763	.343	.825
SK11	82.95	16.459	.342	.844
SK12	82.98	16.948	-.009	.867
SK13	83.23	14.794	.390	.805
SK14	83.12	15.599	.368	.835
SK15	83.50	17.385	.331	.811
SK16	83.05	15.690	.322	.847
SK17	82.77	16.384	.310	.875
SK18	82.70	15.651	.354	.822
SK19	82.77	15.974	.318	.830
SK20	82.87	17.240	.392	.889
SK21	82.77	16.589	.344	.860

$$21 - 3 = 18 \times 4 + 18 \times 1 / 2 = 45$$

Reliability

Scale: motivasi kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
Total		40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	23

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MK3	4.15	.622	40
MK4	4.08	.572	40
MK5	4.08	.526	40
MK6	3.85	.864	40
MK7	4.00	.716	40
MK8	3.93	.944	40
MK9	4.13	.723	40
MK10	4.33	.656	40
MK11	4.05	.639	40
MK12	3.93	.572	40
MK13	4.15	.622	40
MK14	4.08	.572	40
MK15	4.08	.572	40
MK16	3.90	.841	40
MK17	4.08	.616	40
MK18	3.98	.660	40
MK19	4.03	.577	40
MK20	4.00	.599	40
MK21	3.85	.802	40
MK22	4.08	.797	40
MK23	4.53	.640	40
MK24	4.25	.742	40
MK25	4.13	.723	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK3	89.45	22.972	.613	.871
MK4	89.53	23.281	.617	.874
MK5	89.53	23.897	.553	.884
MK6	89.75	24.654	.388	.818
MK7	89.60	26.246	.335	.835
MK8	89.68	27.148	-.104	.863
MK9	89.48	26.051	.360	.832
MK10	89.28	25.538	.358	.820
MK11	89.55	26.869	-.040	.841
MK12	89.68	23.763	.524	.884
MK13	89.45	23.690	.485	.885
MK14	89.53	24.717	.346	.802
MK15	89.53	23.692	.538	.882
MK16	89.70	26.728	-.048	.850
MK17	89.53	24.512	.349	.800
MK18	89.63	23.522	.478	.884
MK19	89.58	25.943	.326	.823
MK20	89.60	25.785	.343	.821
MK21	89.75	27.013	-.077	.852
MK22	89.53	26.204	.322	.839
MK23	89.08	25.353	.394	.816
MK24	89.35	24.951	.304	.815
MK25	89.48	25.640	.316	.826

$$25 - 4 = 21 \times 4 + 21 \times 1 / 2 = 52,5$$



Par Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		stress kerja	motivasi kerja
N		40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	74.58	45.38
	Std. Deviation	3.515	4.453
Most Extreme Differences	Absolute	.098	.078
	Positive	.073	.078
	Negative	-.098	-.067
Test Statistic		.198	.278
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200	.212

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
stress kerja * motivasi kerja	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%

Report

stress kerja

motivasi kerja	Mean	N	Std. Deviation
76	46.00	1	.
77	51.00	1	.
79	47.00	1	.
80	52.67	3	7.572
81	48.00	1	.
82	44.25	4	2.217
83	49.50	2	.707
84	53.25	4	1.258
85	44.25	4	2.062
86	52.00	2	1.414
87	52.00	5	3.808
88	53.00	4	1.414
89	46.50	2	.707
90	48.00	2	2.828
92	50.50	2	.707
95	56.00	1	.
96	55.00	1	.
Total	50.58	40	3.515

ANOVA Table

				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
stress kerja * motivasi kerja	Between Groups	(Combined)		259.358	16	16.210	1.676	.126
		Linearity		14.908	1	14.908	1.542	.227
		Deviation from Linearity		244.450	15	16.297	1.685	.126
		Within Groups		222.417	23	9.670		
		Total		481.775	39			

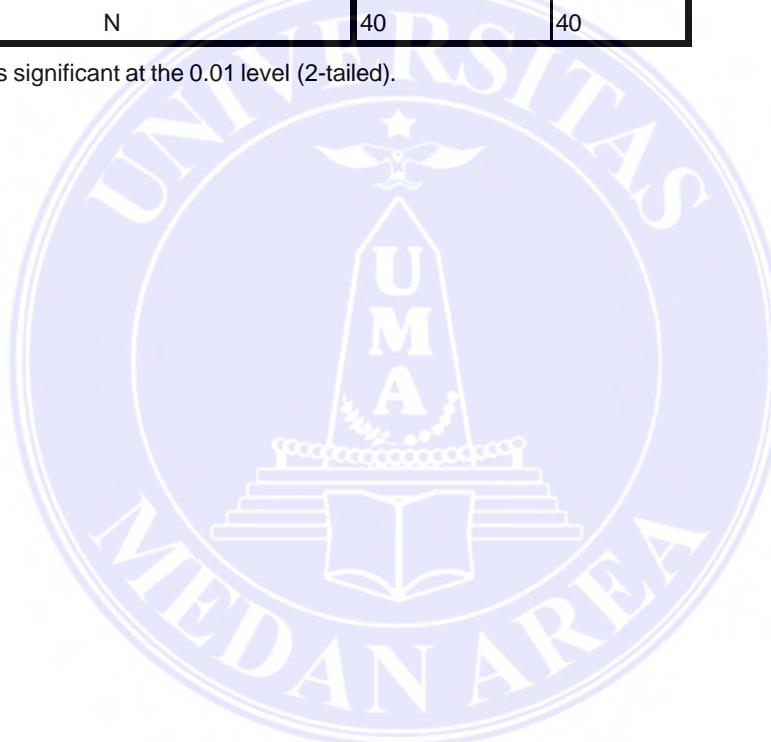
Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
stress kerja * motivasi kerja	-.676	.456	.734	.538

Correlations

		Correlations	
		kecerdasan emosi	kinerja
kecerdasan emosi	Pearson Correlation	1	.676**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
kinerja	Pearson Correlation	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





HASIL PENELITIAN

Daftar Tabel

1. Reliabelitas dan Validitas

Skala	Cronbach Alpha	Keterangan
Strees Kerja	0,856	Reliabel
Motivasi kerja	0,826	Reliabel

2. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	K-S	SD	Sig	Keterangan
Strees Kerja	74,58	0,198	3,515	0,200	Normal
Motivasi kerja	85,38	0,278	4,453	0,212	Normal

Kriteria P (sig) > 0.05 maka dinyatakan sebaran normal

3. Hasil Perhitungan Uji linearitas

Korelasional	F beda	p beda	Keterangan
X-Y	1,685	0,126	Linear

Kriteria : P beda > 0.05 maka dinyatakan linear

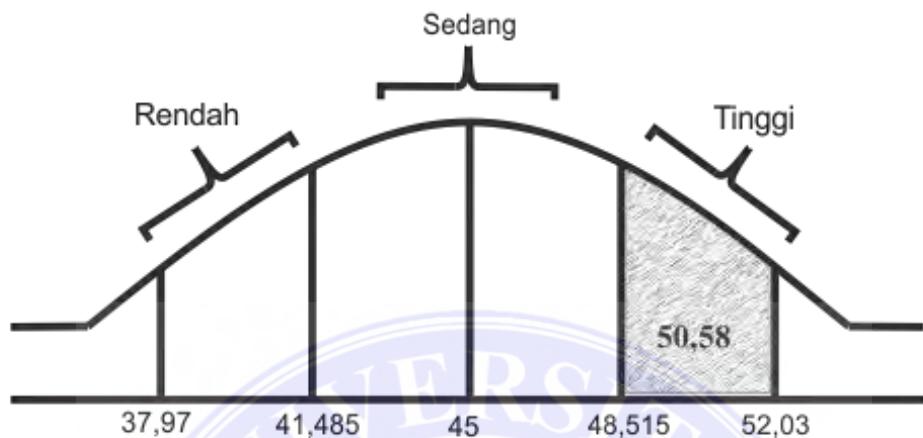
4. Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Koefesian Determinan

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koefisien Determinan (r^2)	BE%	P	ket
X-Y	-0,676	0,456	45,6%	0,000	significant

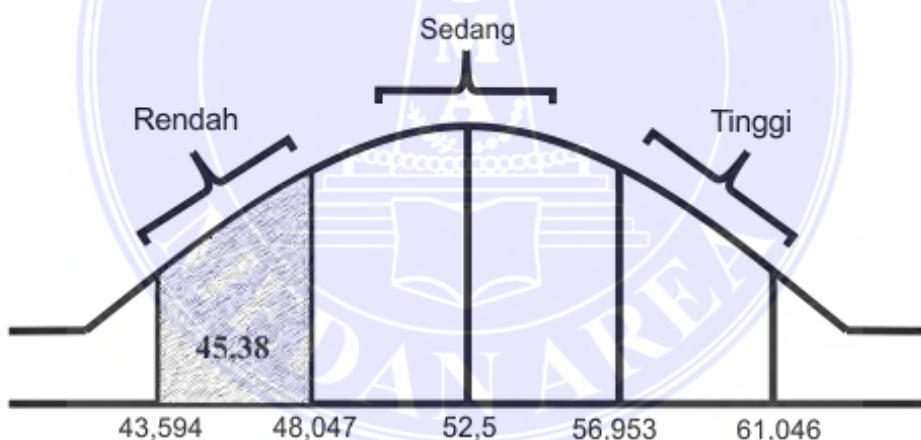
5. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Strees Kerja	3,515	45	50,58	Tinggi
Motivasi kerja	4,453	52,5	45,38	Rendah

Gambar 1 Kurva Normal Variabel **Strees Kerja**



Gambar 2 Kurva Normal Variabel **Motivasi kerja**



LAMPIRAN
SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/1/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)7/1/26



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate (061) 7360168, Medan 20223

Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A (061) 42402994, Medan 20122

Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1734/FPSI/01.10/V/2025

22 Mei 2025

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu

Pimpinan PT. Sempurna Mitra Perkasa

di -

Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **PT. Sempurna Mitra Perkasa** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Jeslin

Nomor Pokok Mahasiswa : 218600076

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Hubungan Stress Kerja Dengan Motivasi Kerja Di PT. Sempurna Mitra Perkasa.**" Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **PT. Sempurna Mitra Perkasa**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu Eryanti Novita, S.Psi., M.Psi, Psikolog.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik
& Gugus Jaminan Mutu

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog



SURAT PERNYATAAN BALASAN IZIN RISET

Tebing Tinggi, 9 Juni 2025

No : 101/SMP/VI/2025

Hal : Surat Pernyataan

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hendra

Jabatan : HRD

Perusahaan : PT. Sempurna Mitra Perkasa

Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : Jeslin

NIM : 218600076

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Judul Penelitian : "Hubungan Stress Kerja Dengan Motivasi Kerja di PT. Sempurna Mitra Perkasa"

Waktu Pelaksanaan : 23 Mei 2025 s/d 5 Juni 2025

Telah melaksanakan kegiatan penelitian di PT. Sempurna Mitra Perkasa dengan baik dan lancar sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Penelitian yang dilakukan bersifat akademis dan tidak mengganggu kegiatan operasional perusahaan.

Kami mendukung kegiatan akademik yang bersangkutan dan berharap hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi perusahaan.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,

PT. Sempurna Mitra Perkasa


PT. SEMPURNA MITRA PERKASA
KOTA TEBING TINGGI

HDR