

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. NESTLE INDOFOOD
CITARASA INDONESIA TBK KANTOR CABANG
MEDAN**



SKRIPSI

OLEH :

PRASETYO NURSASONGKO -118320032

FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

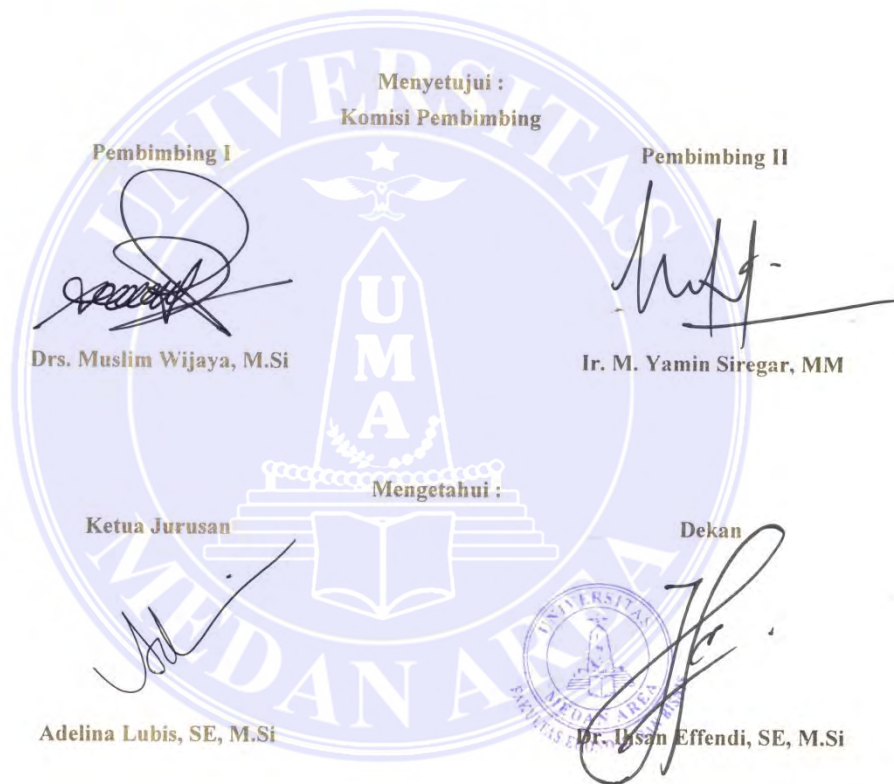
2016

Judul : Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan PT. NESTLE INDOFOOD CITARASA
INDONESIA Tbk Kantor Cabang Medan

Nama Mahasiswa: PRASETYO NURSASONGKO

No. Stambuk : 118320032

Program Studi : Manajemen



Tanggal Lulus : 2016

ABSTRAK

Stres kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja tinggi dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan keuntungan, sisi lain kinerja rendah dapat menimbulkan kerugian finansial kepada perusahaan. PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk Kantor Cabang Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk Kantor Cabang Medan. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk Kantor Cabang Medan 44 orang sedangkan teknik penentuan sampel menggunakan rumus slovin. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui bentuk pengaruh antara 2 variabel atau lebih. Jenis penelitian merupakan penelitian assosiatif. Assosiatif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya.

Hasil analisis regresi linear berganda yaitu $Y = 6,845 + 0,464X_1 + 1,040X_2 + 3,016$ yang menunjukkan stres kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t dimana nilai signifikannya untuk variabel stres kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,873 > t_{tabel} 1,68195$. Hasil regresi korelasi sebesar 0,464. Hasil uji t dimana nilai signifikannya untuk variabel semangat kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 6,662 > t_{tabel} 1,1998$. Hasil regresi korelasi sebesar 1,040, artinya stres kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,650%. Sehingga dapat dikaitkan bahwa 65% variasi variabel terikat yaitu stres kerja dan semangat kerja pada model dapat menjelaskan kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 35% dipengaruhi oleh variabel lain dari luar model.

Kata kunci : Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas Berkad dan Rahmadnya akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk Kantor Cabang Medan", tidak lupa pula penulis sampaikan salawat beriring salam atas junjungan dan suritauladan sekalian alam baginda Nabi besar Muhammad SAW semoga kita mendapatkan safa'atnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan dalam hal penyajian dikarenakan kemampuan yang masih terbatas. Untuk itu penulis dengan rendah hati akan menerima saran-saran dan petunjuk yang bersifat membangun dan ditujukan untuk lebih menyempurnakan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri dan bagi yang memerlukan dikemudian hari untuk melakukan penelitian yang sama dan bagi para pembaca pada umumnya.

Selama proses penyusunan hingga penyelesaian usulan penelitian ini, tentunya tidak lepas dari segala macam kendala yang harus dihadapi. Namun berkat, rahmat, hidayah, dan pertolongan-Nya serta bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, kendala-kendala tersebut dapat penulis hadapi sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian ini.

Untuk itu dalam kesempatan yang berbahagia ini, dengan segala hormat penulis sampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada Bapak **Drs. Muslim Wijaya, M.Si** selaku pembimbing I, dan **Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM** selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga serta memberikan petunjuk, arahan dan bimbingannya selama proses penyusunan hingga selesainya usulan penelitian ini.

Terima kasih juga penulis ucapkan kepada:

1. Dr. Ihsan Effendi, SE. MSi, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Hery Syahrial, SE. MSi Selaku Pembantu Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Adelina Lubis, SE. MSi. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Amrin Mulia U. Nasution, SE. MM, Selaku Dosen Wali, terimakasih atas nasehat dan bimbingan yang telah diberikan.
5. Semoga segala amal kebaikan mereka di ridhoi Allah S.W.T dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmunya kepada penulis, serta seluruh staff dan karyawan Universitas Medan Area, terima kasih atas bantuannya.

Atas segala bantuan yang penulis terima, sekali lagi penulis mengucapkan terima kasih, semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.

**Wabillahi Taufik Wal Hidayah,
Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.**

Medan, Maret 2016

Penulis,

Praseiyo Nursasongko

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	

BAB I PENDAHULUAN.....

1.1. Latar Belakang Masalah	
1.2. Perumusan Masalah	
1.3. Tujuan Penelitian	
1.4. Manfaat Penelitian	

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....

2.1. Sumber Daya Manusia	
2.2. Kinerja.....	
2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan	
2.2.2. Penilaian Dan Pengukuran Kinerja	
2.2.3. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja.....	
2.2.4. Factor Factor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	
2.3. Stres Kerja.....	
2.3.1. Pengertian Stress Kerja	
2.3.2. Teori pengaruh stres kerja terhadap kerja.....	
2.3.3. Pengaruh motivasi terhadap stres kerja.....	
2.3.4. Factor-Faktor Penyebab Stress Kerja	
2.3.5. Konsekuensi Stress Kerja.....	
2.3.6. Strategi Manajemen Stress Kerja	
2.4. Motivasi	
2.4.1. Pengertian Motivasi.....	
2.4.2. Jenis-Jenis Motivasi	
2.4.3. Metode Motivasi	
2.4.4. Alat Alat Motivasi	
2.4.5. Teori Motivasi	
2.5. Penelitian Terdahulu	
2.6. Kerangka Konseptual	
2.6.1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	
2.6.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	
2.7. Hipotesis Penelitian	

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.....	
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	
3.3. Batasan Operasional.....	
3.4. Defenisi Operasional Variabel.....	
3.5. Skala Pengukuran Variable.....	

3.5. Populasi Dan Sampel	
3.7. Jenis Data	
3.8. Metode Pengumpulan Data	
3.9. Uji Validitas Dan Reliabilitas	
3.9.1. Uji Validitas	
3.9.2. Uji Reliabilitas	
3.10. Teknik Analisis Data	
3.11. Pengujian Hipotesis	
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	
4.1.1 Gambaran Umum PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk Kantor Cabang Medan	47
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan	53
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan	54
4.2 Pembahasan Penelitian	55
4.2.1 Analisis Deskriptif Data Responden	56
4.2.2 Analisis Statistik Kuisioner	60
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	65
4.3 Uji Hipotesis	67
4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda	67
4.3.2 Uji t (uji Parsial)	68
4.3.3 Uji F (Uji Serempak)	70
4.3.4 Uji R Determinan (R^2)	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	75

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Halaman
1.1.	Target Dan Realisasi Sales Tahun 2013	
1.2.	Penilaian Kinerja Periode 2011-2013	
2.1.	Penelitian Terdahulu.....	
3.1.	Operasionalisasi Variabel.....	
3.2.	Instrumen Skala Linkert.....	



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Halaman
2.1.	Kerangka Konseptual	



KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. NESTLE INDOFOOD CITARASA INDONESIA TBK
KANTOR CABANG MEDAN

1. Identitas Responden

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Masa Kerja :

II. Petunjuk Pengisian

Pernyataan yang terdapat dalam kuesioner ini ditunjukkan untuk melengkapi data dalam penyusunan skripsi saya. Saya memohon kiranya saudara dapat membantu saya dalam penelitian ini dengan memberikan pendapat saudara pada pernyataan yang ada. Berikan pendapat saudara dengan memberikan tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat saudara. Adapun pendapat yang. Saudara berikan mempunyai nilai sebagai berikut:

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tingkat Setuju (STS)	1

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
A	Stres Kerja					
1	Pekerjaan lapangan merupakan pekerjaan yang melelahkan					
2	Pekerjaan lapangan mampu membuat tekanan daerah saya unik					
3	Saya sering mengalami pusing akibat bekerja terlalu lama					
4	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan lapangan					
5	Pekerjaan yang melelahkan mampu meningkatkan mengalami peningkatan					
6	Saya merasas ketidak hadiran saya semakin mengalami peningkatan					
7	Saya sering terlambat masuk kerja					
8	Saya menrasa prestasi kerja saya semakin menurun					
B.	Motivasi Kerja					
1	Saya merasa jika gaji yang diberikan oleh perusahaan saudara sudah putus dengan kualifikasi pendidikan saya					
2	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
3	Perusahaan memberikan bonus akhir tahun secara adil					
4	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan perstasi kkaryawan					
5	Perusahaan memperlakukan saya sama dengan karyawan lainnya					

6	Dengan bekerja di perusahaan ini, peluang memperoleh masa depan yang baik sangat terbuka lebar					
7	Jaringan karir diperusahaan ini jelas dan terbukti					
8	Perusahaan senangtiasa memberikan pengakuan atas kinerja yang diberikan karyawan					
C.	Kinerja Karyawan					
1	Saya memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan					
2	Saya mampu melakukan tugas saya diberikan dengan baik					
3	Saya akan bekerja lebar jika pekerjaan belum terselesaikan					
4	Pekerjaan tidak akan saya abaikan walaupun hasilnya belum diminta pimpinan					
5	Saya mampu mencapai target yang diberikan perusahaan					
6	Saya selalu masuk kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
7	Saya menggunakan jam kerja untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
8	Saya akan kembali ke kantor jika sedang tidak melayani nasabah di lapangan					
9	Saya mampu memberikan dorongan baik rekan kerja untuk bekerja lebih baik					

10	Saya aktif berkomunikasi dengan rekan kerja					
11	Saya aktif berdiskusi dengan pimpinan					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Mangkunegara (2004:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2004:14) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak factor. Salah satunya adalah stres kerja karyawan. Menurut Schuller (2001:53) beberapa perilaku negative karyawan yang ditimbulkan oleh stres kerja yaitu penurunan kinerja karyawan.

Selain itu, Yerkes Podson (Mas'ud 2002:20) menyatakan bahwa pola U terbalik menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja

cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan menjadi tidak kuat lagi bekerja. putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

Perusahaan sering mengabaikan hal lain yang terkait dengan karyawan selain hak mereka berupa gaji. Terkadang perusahaan melupakan kondisi yang dialami oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Tuntutan untuk mencapai kinerja yang maksimal tidak disadari ternyata berdampak pada suatu keadaan yang membuat karyawan stres dengan pekerjaannya.

Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat rentan untuk terkena stres. Menurut Sasono (2004:47) stres kerja bias dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa, atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Artinya stres, muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas. tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan

pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres karyawan.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi. Hal ini menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja, tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

Selain stres kerja, motivasi merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan yang menyangkut kinerja karyawan. Hasibuan (2005:95) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang. Agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Arti dari pernyataan tersebut yaitu dengan adanya motivasi maka seseorang yang dalam hal ini karyawan akan memiliki kegairahan dalam melakukan pekerjaan. Tentunya, kegairahan ini akan besar pengaruhnya terhadap kinerja yang bersangkutan. Selain itu, menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:13), dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah faktor motivasi.

Manuut Arep dan Tanjung (2003:12) motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu

yang diinginkan. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Dengan motivasi maka diharapkan kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan organisasi akan tercapai.

Setiap perusahaan tentunya menginginkan pencapaian kinerja yang maksimal oleh karyawan. Karena berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi, maka karyawan dituntut untuk bekerja maksimal. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu diperhatikan dengan jalan melaksanakan kajian terhadap factor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri yang diantaranya yaitu stres kerja dan motivasi kerja.

Sejalan dengan kondisi tersebut PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk kantor Cabang Medan sebagai perusahaan yang bergerak dibidang bumbu masakan dan penyedap rasa sedang dihadapkan dengan persaingan yang ketat. Perusahaan tersebut dituntut untuk meningkatkan kemampuannya dalam menghadapi persaingan. salah satunya adalah dengan cara memperhatikan faktor tenaga kerjanya yang dalam hal ini adalah karyawan divisi marketing.

Secara kuantitatif terdapat indikasi adanya penurunan kinerja karyawan divisi marketing yang ditunjukkan oleh tidak tercapainya target penjualan yang dibebankan oleh PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk kantor cabang Medan pada tahun 2013 dan bulan Januari sampai dengan bulan Desember yang dapat dilihat pada label 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Penjualan PT. Nestle Indofood Citarasa
Indonesia Tbk Kantor Cabang Medan Tahun 2013

Bulan	Target (dalam Miliar)	Realisasi (dalam Miliar)
Januari	12.000	11.144
Februari	12.000	11.018
Maret	12.000	11.066
April	12.000	11.239
Mei	12.000	10.232
Juni	12.000	11.891
Juli	12.000	12.031
Agustus	12.000	11.632
September	12.000	10.413
Oktober	12.000	11.913
November	12.000	10.925
Desember	12.000	11.719

Sumber : Divisi *Marketing* PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk Medan

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa target penjualan yang dibebankan oleh PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk Medan untuk tahun 2013 adalah Rp. 12 Miliar yang dibagikan kepada 8 kantor unit sehingga setiap kantor unit memiliki target penjualan sebesar Rp. 1,5 Miliar. Dari Table 1.1 terlihat bahwa target penjualan yang ditetapkan tidak mampu terealisasi setiap bulannya. Bahkan, realisasi penjualan cenderung menurun setiap bulan. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, diketahui bahwa alasan tidak tercapainya target penjualan yang dibebankan perusahaan kepada masing-masing karyawan *marketing*.

Seiring dengan penurunan realisasi penjualan PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk Medan, faktanya pada periode tiga tahun belakangan kinerja karyawan divisi *marketing* juga menurun, Hal ini dibuktikan dari hasil penilaian kinerja (*Performance Apraisal*) karyawan divisi *marketing* yang dilakukan oleh PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk Medan pada tahun 2011 hingga 2013 yang terlihat pada Tabel 12 berikut ini:

Tabel 1.2
Penilaian kinerja (performance Apraisal) PT. Nestle Indofood Citarasa
Indonesia Tbk Kantor Cabang Medan Periode 2011-2013

Tahun	Penilaian						Jumlah
	A (Istimewa)	%	B (Baik)	%	C (Cukup)	%	
2011	11	19,64	17	30,35	28	50	56
2012	9	16,07	16	28,57	31	55,35	56
2013	7	12,06	16	27,58	35	60,34	58

Sumber : Bagian SDM PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk Medan

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan divisi marketing selama tiga periode belakangan mengalami penurunan setiap tahunnya jumlah karyawan yang memiliki kinerja dengan nilai yang istimewa terus menurun dari tahun ke tahun, begitu juga kinerja karyawan yang memiliki nilai baik. Sebaliknya yang memiliki kinerja dengan nilai cukup selalu bertambah jumlahnya setiap tahun. Peningkatan jumlah karyawan dari yang sebelumnya berjumlah 56 hingga mencapai 58 orang ternyata tidak berbarengan dengan peningkatan jumlah karyawan yang memiliki kinerja istimewa.

Penurunan kinerja ini tentunya sangat mengancam kedudukan PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk Kantor Cabang Medan ditengah persaingan bisnis bumbu masakan dan penyedap rasa saat ini. Jika kinerja karyawan divisi marketing menurun setiap tahun maka kinerja penjualan PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk kantor cabang Medan juga akan semakin menurun. Tidak dapat dipungkiri jika hal ini akan berpengaruh pada kemajuan usaha PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia.

Permasalahan yang dihadapi oleh tenaga divisi marketing PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk kantor cabang Medan yaitu masalah stres kerja dan rendahnya motivasi dalam bekerja. Tuntutan untuk mencapai target penjualan

yang dibebankan, beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja, iklim kolompok kerja, merupakan ancaman nyata yang mampu mengakibatkan stres dan memperburuk kinerja karyawan PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk kantor cabang Medan.

Berdasarkan hasil prasurvei diketahui bahwa keluhan karyawan marketing PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk kantor cabang Medan yaitu beban kerja yang sangat memberatkan karyawan. Perusahaan menuntut karyawan divisi marketing untuk mencapai target penjualan yang dibebankan. Hal ini merupakan ancaman serius yang mampu meningkatkan kerja karyawan dan akan berakibat kepada penurunan kinerja karyawan.

Selain masalah stres kerja tersebut, karyawan divisi marketing juga mengeluh terhadap masalah pembagian bonus akhir tahun yang dirasa tidak adil jika dibandingkan dengan karyawan divisi operasional. Karyawan divisi marketing hanya mendapatkan bonus akhir tahun sebesar 2 kali gaji, sementara karyawan divisi operasional mendapatkan bonus akhir tahun sebesar 5 kali gaji. Masalah bonus akhir tahun (*insentif*) ini tentunya akan berdampak pada rendahnya motivasi karyawan untuk bekerja. Jika motivasi bekerja rendah, maka kinerja karyawan juga akan rendah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan. maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk Kantor Cabang Medan**".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk Kantor Cabang Medan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk Kantor Cabang Medan?
3. Apakah stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk Kantor Cabang Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk Kantor Cabang Medan?
2. Untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk Kantor Cabang Medan?
3. Untuk mengetahui Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk Kantor Cabang Medan?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk kantor cabang Medan
Sebagai sumbangan pemikiran bagi PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk kantor cabang Medan untuk mengetahui apakah penurunan kinerja

karyawan selama tiga periode belakangan dipengaruhi oleh stres kerja dan motivasi kerja sehingga PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk kantor cabang Medan mampu memperbaiki kebijakan yang berkaitan dengan penanganan stres kerja dan pemberian motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Memberikan kontribusi bagi pemikiran untuk mengembangkan wawasan dalam bidang manajemen khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan perbandingan dan dapat digunakan sebagai bahan tambahan referensi bagi pihak lain untuk mendukung penelitian di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

Menurut Hamalik (2001:7), sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang memiliki potensi, kemampuan yang tepat guna, berprestasi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya dan masyarakat secara keseluruhan. Menurut Hasibuan (2005:224), sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan di atas disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penting dan sangat menentukan karena merupakan modal utama dalam pelaksanaan jalannya suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan dorongan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Perusahaan atau lembaga merupakan salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang berkaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan. Menuntut adanya kinerja yang baik dari setiap individu sebagai bagian dari sistem, dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan

yang erat antara kinerja perorangan (*Individual Performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*). Apabila kinerja perorangan/karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan/lembaga juga baik. Menurut Mangkunegara (2004:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.2 Penilaian dan Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (Mangkunegara ►, 2004:69). Menurut Hasibuan (2008:87) penilaian prestasi kerja/kinerja karyawan adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Manfaat penilaian kinerja karyawan itu sendiri menurut Mulyadi (2004:416) adalah :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.

4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Berdasarkan uraian tentang penilaian kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja terhadap anggota organisasi atau perusahaan haruslah dilaksanakan secara obyektif, sehingga manfaatnya, dapat dirasakan oleh organisasi yang bersangkutan.

2.2.3 Unsur-Unsur Penilaian kinerja

Sastrohadiwiryo (2005:235) menjelaskan bahwa pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan.

Kesetiaan yang dimaksudkan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab,

2. Prestasi kerja.

Yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Tanggung jawab.

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang disuruhkannya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4. Kepemimpinan.

Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) dapat dipengaruhi oleh dua faktor menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:13). yaitu :

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relative memadai.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah

Gibson (2008:6) menyatakan terdapat tiga kelompok variable yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu:

1. Variabel Individu, yang meliputi kemampuan dan keterampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman dan demografi, umur dan jenis kelamin. asal usul sebagainya. Kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu sedangkan demografi mempunyai hubungan tidak langsung pada perilaku dan kinerja.
2. Variabel Organisasi, yakni dukungan yang didapatkan karyawan dari organisasi tempat karyawan tersebut bekerja yang meliputi pengembangan sumber daya, kepemimpinan, imbalan, standar kinerja, struktur dan desain pekerjaan.
3. Variabel Psikologis atau jabatan, yakni tingkat usaha yang dicurahkan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, yang meliputi persepsi, sikap, kehadiran, dan etika kerja.

Mathis dan Jackson (2002:180) menyatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu yaitu:

1. Kualitas Kerja adalah kerapian, ketelitian. keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja untuk menghindari kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Kuantitas kerja adalah volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal yang menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam mencapai efektivitas yang sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Pemanfaatan Waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan dari perusahaan untuk mencapai ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

4. Kemampuan bekerja sama yaitu di mana karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Rivai (2004:516) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi. Proses berpikir dan kondisi seorang karyawan dimana tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan dimana karyawan tersebut berada. Sedangkan menurut Sasono (2004:47) stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya

Berdasarkan defenisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan merasakan perubahan terjadi baik pada kondisi fisik ataupun mental yang dipengaruhi oleh ketidakmampuannya dalam menangani beban kerja yang dilakukanya

2.3.2. Teori Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Higgins (Umar, 2000: 259) berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara stres kerja dan kinerja karyawan, sejumlah besar penelitian telah menyelidiki pengaruh stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model stres kinerja (hubungan U terbalik) yakni hukum Yerkes Podson (Mas'ud, 2002: 20). Pola U terbalik tersebut menunjukkan pengaruh tingkat stres (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Rangsangan yang terlalu kecil, tuntutan dan tantangan

yang terlampau sedikit dapat menyebabkan kebosanan, frustrasi, dan perasaan bahwa kita tidak sedang menggunakan kemampuan-kemampuan kita secara penuh (Looker, 2005: 144).

Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

2.3.3. Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Stres Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk. Dengan menggunakan pendekatan variabel motivasi. Penelitian ini dilakukan terhadap perspektif kinerja karyawan. Perspektif kinerja karyawan diukur dengan info jumlah turnover karyawan dari tahun 2011 hingga tahun 2013 dan perspektif pengembangan perusahaan kinerja karyawan dengan melihat dari segi Motivasi kerja yang memiliki dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi dan pola kepemimpinan. Penelitian ini merupakan studi kasus dengan menggunakan metode analisis kuantitatif deskriptif.

Pengolahan data menggunakan alat bantu statistik SPSS dengan model analisis regresi linear sederhana dan analisis korelasi. Sampel yang digunakan sebanyak 58 responden dari keseluruhan populasi. Hasil penelitian menjelaskan bahwa Motivasi kerja yang terdiri dari kepuasan kerja, Budaya organisasi dan pola kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil skripsi menyarankan bahwa pihak manajemen perusahaan sebaiknya mampu menerapkan berbagai kebijakan berkaitan dengan motivasi (kepuasan kerja, budaya organisasi, pola kepemimpinan) yang membuat kinerja karyawan meningkat.

Dua hal yang berkaitan dengan kinerja/*performance* adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Menurut Gomez (2003:177) bahwa kinerja/ *performance* adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan atau dapat ditulis dengan rumus $P = f(M \times A)$ dimana $P = \text{performance /kinerja}$, $m = \text{motivation/motivasi}$, $a = \text{ability/kemampuan}$. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

Dari sebagian uraian yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan

motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal. Menurut Handoko (2002: 252), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Buhler (2004: 191) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: "Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan". Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan serta kinerja. Karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi.

Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu yang pada akhirnya disebut sebagai kinerja karyawan. Jadi, Semakin kuat motivasi atau dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan maka akan semakin maksimal kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri. merupakan faktor penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan, sehingga pelaksanaan kerja karyawan sangat mempengaruhi tujuan organisasi secara keseluruhan. Betapapun baiknya sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan jika tidak didukung oleh karyawan yang bekerja secara efektif dan efisien maka tetap saja tidak dapat mencapai tujuan

organisasi yang memuaskan bahkan bisa saja menemui kegagalan. Motivasi merupakan suatu dorongan agar para karyawan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat mempengaruhi aktivitas bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

2.3.4. Faktor-Faktor Panyebab Stres Kerja

Menurut Hurrell (dalam Munandar, 2001: 381) faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori besar yaitu

1. Faktor-faktor Intrinsik dalam Pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan. Sedangkan faktor-faktor tugas mencakup; kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

a. Tuntutan fisik

Tuntutan fisik berupa kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh fatal terhadap fisik dan psikologis diri seorang tenaga kerja. Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres (*stressor*). Suara bising selain dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran kita, juga dapat merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari kesiagaan dan ketidakseimbangan psikologis kita.

b. Tuntutan tugas

Penelitian menunjukkan bahwa shift/kerja malam merupakan sumber utama dan stres bagi para pekerja pabrik. Para pekerja shift malam lebih sering mengeluh tentang kelembapan dan gangguan perut daripada pada pekerja pagi atau siang dan dampak dari kerja shift terhadap kebiasaan makan yang mungkin

menyebabkan gangguan pada perut. Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.

2. Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan, yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan. Peran yang berfungsi secara kurang baik merupakan pembangkit stres yaitu meliputi; konflik peran dan kepaksaan peran (*rule ambiguity*).

a. Konflik Peran

Konflik peran akan timbul jika seorang tenaga kerja mengalami pertentangan. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki berupa:

- 1) Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dan pekerjaannya.
- 2) Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya
- 3) Pertentangan dengan nilai-nilai pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

b. Kepaksaan peran (Peranan yang ambigu)

Seorang pekerja yang tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan peran yang ambigu berupa:

- 1) Kesamaran tentang tanggung jawab
 - 2) Ketidakjelasan tentang prosedur kerja
 - 3) Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain
 - 4) Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang produktifitas kerja
3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stress potensial yang mencakup:

a. Ketidakpastian Pekerjaan (*Job Insecurity*)

Perubahan-perubahan lingkungan menimbulkan masalah baru yang dapat mempunyai dampak pada perusahaan. Akibatnya muncul pekerjaan yang baru yang mungkin memerlukan keterampilan yang baru. Hal ini menimbulkan ketidakpastian pekerjaan, yang merupakan sumber stress yang potensial.

b. Promosi Berlebih dan Promosi yang Kurang

Pola pertumbuhan organisasi industry berbeda-beda. Dalam pertumbuhan organisasi yang cepat, banyak kedudukan pimpinnn memerlukan tenaga, dalam keadaan sebaliknya, organisasi terpaksa harus memperkecil diri, tidak ada peluang untuk mendapatkan promosi, malahan akan timbul kecemasan akan kehilangan pekerjaan. Peluang yang kecil untuk promosi, baik karena keadaan tidak mengizinkan maupun karena dilupakan, dapat merupakan pembangkit stres bagi tenaga kerja yang merasa sudah waktunya mendapatkan promosi.

4. Hubungan Dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Menurut Khan (dalam Munandar, 2001:395) Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan keambingaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologi dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.

5. Struktur dan Iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada dukungan sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas, dan kesehatan mental dan fisik. Selain itu, Menurut Robbins (2003:38) faktor penyebab stres karyawan antara lain :

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- e. Balas jasa yang terlalu rendah.
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan sebagainya.

Menurut Handoko (2000:200), kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut dengan istilah *stressors*. Stres dapat disebabkan oleh salah satu *stressor*, tetapi ada kalanya karyawan mengalami stres karena kombinasi beberapa *stressor*. Terdapat dua kategori penyebab stres yaitu *on the job* dan *off the job*. *Stress on the job* adalah stres yang disebabkan karena masalah yang terjadi di dalam perusahaan. Beberapa kondisi kerja yang menyebabkan stres bagi karyawan dinyatakan sebagai penyebab stres *on the job* antara lain :

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- d. Wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab
- e. Ambiguitas peranan (*role ambiguity*)
- f. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- g. Pembedaan antara nilai – nilai perusahaan dan karyawan

Stres kerja karyawan juga dapat disebabkan masalah masalah yang terjadi diluar perusahaan. penyebab penyebab *stres Off the job* antara lain:

- a. Kekuatiran finansial
- b. Masalah – masalah yang bersangkutan dengan anak
- c. Masalah – masalah fisik
- d. Masalah – masala perkawinan
- e. Masalah – masala pribadi lainnya. Seperti kematian sanak keluarga

Menurut Robbins (2008:370) Ada tiga kategori potensi pemicu stres (*stressor*) yaitu :

1. Faktor – faktor lingkungan

Faktor – faktor lingkungan dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian, yaitu:

- a. Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan. Ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
- b. Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stres diantara karyawan masyarakat amerika, dan ketidakpastian yang sama mempengaruhi karyawan dinegara Negara seperti Haiti atau Venezuela.
- c. Perusahaan teknologi adalah factor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres karena inovasi – inovasi baru yang dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi pusing dalam waktu singkat. Computer, system robotik, otomatisasi dan berbagai bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres

2. Faktor – faktor perusahaan

- a. Tuntutan tugas merupakan factor yang terkait dengan pekerjaan seseorang meliputi, desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman, tugas, tingkat, otomatisasi). Kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.

- b. Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak dari pada waktu yang ada. Ambiguitas peran mana kala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang ia harus lakukan
- c. Tuntutan antar pribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stress.

3. Faktor – faktor pribadi

Faktor faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga. Masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ketempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak dari pada tiang adalah kendala pribadi yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

2.3.5 Konsekuensi Stres Kerja

Sehuller (2001:53) mengidentifikasikan beberapa perilaku negative karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi atau perusahaan. Secara singkat beberapa dampak negative yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa.

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja

3. Menurunkan tingkat produktivitas
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan karena tidak seimbang perusahaan, kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak seimbang antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya.

Menurut Gitosudarmo (2000:54) dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan, dampak menguntungkan diharapkan agar memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kesemangatan sebaik baiknya namun jika stres tidak mampu diatasi akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan dampak dari stres kerja meliputi :

- a. Faktor fisik seperti meningkatkan tekanan darah, meningkatkan kolesterol dan penyakit jantung koroner.
- b. Faktor psikologi seperti ketidakpuasan kerja, murung, rendahnya kepercayaan dan mudah marah.
- c. Faktor organisasi seperti ketidakhadiran, keterlambatan, rendahnya prestasi kerja dan sabotase.

2.3.6. Manajemen Stres Kerja

Ada empat pendekatan terhadap stress kerja menurut pendapat Keith Davis & John W. Newstrom (Mangkunegara, 2008 : 48) yaitu :

1. Pendekatan dukungan social pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan social kepada karyawan seperti : bermain game, dan bercanda.

2. Pendekatan melalui meditasi. Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi kealam pikiran mengendorkan kerja otot dan menenangkan emosi meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan diruang khusus.
3. Pendekatan melalui Biofeedback pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis melalui bimbingan dokter psikiater dan fisikolog sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stress yang dialaminya
4. Pendekatan kesehatan pribadi. Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang continyu memeriksa kesehatan melakukan relaksasi kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

2.4 Motivasi

2.4.1. Pengertian Motivasi

Motivasi (*motivation*) berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*) didalam perusahaan berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Menurut Arep dan Tanjung (2003:2) motivasi adalah sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Hasibuan (2005:95) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan

kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut siagian (2005:143) motivasi adalah keberhasilan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil. Sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus akan sekaligus tercapai.

Dari definisi motivasi dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya dalam memotivasi karyawan, manager harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mau bekerja ikhlas demi mencapai tujuan perusahaan.

2.4.2 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Sudirman (2005:89), motivasi dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Motivasi *Intrinsic*

Motivasi intrinsic adalah motif-motif (daya penggerak) yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena didalam diri setiap individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu.

2. Motivasi *Ekstrinsic*

Dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu bersumber pada suatu kebutuhan yang harus dipenuhi. Ada tiga kebutuhan manusia yaitu kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Orang dengan

kebutuhan yang tinggi cenderung suka bertanggung jawab untuk memecahkan berbagai persoalan, mereka cenderung menetapkan sasaran cukup sulit untuk mereka sendiri dan mengambil resiko yang sudah diperhitungkan untuk mencapai sasaran.

2.4.3 Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2005:48) ada dua metode motivasi, yaitu:

1. Motivasi Langsung

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Misalnya : pemberian pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan tanda jasa.

2. Teori Motivasi Me Cleland

Teori ini lebih dikenal dengan *Mac Cleland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Berprestasi *Mac Cleland* yang merupakan pengembangan dari teori Kebutuhan Maslow. Dalam Teori Motivasi Berprestasi Me Cleland ada tiga kebutuhan yang paling penting, yaitu :

a. Kebutuhan akan prestasi (*needs for achievement*)

Artinya adanya keinginan untuk mencapai tujuan yang lebih baik daripada yang sebelumnya.

b. Kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power*)

Artinya adanya kebutuhan untuk berkuasa/mendapatkan kedudukan yang lebih baik.

c. Kebutuhan akan afiliasi (*needs for affiliation*)

Artinya adanya kebutuhan untuk berinteraksi/bersosialisasi dengan orang/pihak lain.

3. Teori Dua Faktor Herzberg

Untuk mengukur motivasi kerja digunakan indicator-indikator yang dikembangkan oleh Herzberg meliputi motivasi intrinsik terdiri dari : (1) kemajuan, (2) pengakuan dan (3) tanggung jawab, sedangkan motivasi ekstrinsik terdiri dari : (4) pengawasan, (5) gaji, (6) kebijakan perusahaan dan (7) kondisi pekerjaan. Perubahan motivasi kerja kearah yang semakin tinggi sangat penting.

Motivasi ini akan berhubungan dengan : (a) arah perilaku karyawan, (b) kekuatan respon setelah karyawan memilih mengikuti tindakan tertentu, (c) ketahanan perilaku atau berapa lama orang itu terus menerus berperilaku menurut cara tertentu.

4. Teori Kebutuhan ERG Alderfer

Teori ERG Alderfer (*Existence, Relatedness, Growth*) adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer. Teori Alderfer menemukan adanya 3 kebutuhan pokok manusia, yaitu :

- a. *Existence needs* (Kebutuhan Keadaan) yaitu kebutuhan-kebutuhan akan eksistensi (tetap bias hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan rendah) yang meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan material.
- b. *Relatedness Needs* (Kebutuhan Berhubungan), yaitu kebutuhan-kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.

- c. *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan) yaitu kebutuhan-kebutuhan akan pertumbuhan. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan untuk tumbuh sebagai manusia yang kuat dan memanfaatkan kemampuan-kemampuan pribadi untuk mencapai potensi/keunggulan yang maksimal.

5. Teori Motivasi Ekspektansi

Teori harapan menyatakan bahwa motivasi kerja dideterminasi oleh keyakinan-keyakinan individual sehubungan dengan hubungan upaya kinerja dan didambkannya berbagai macam hasil kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa teori tersebut berlandaskan logika.

2.5 Penelitian Terdahulu

Sebagai acuan penelitian ini, digunakan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya seperti yang tertera pada Tabel 2.1 :

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Tujuan dan Teknik Analisis	Hasil
1	Mariskha (2011)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lokal di kota Palembang	Mengetahui pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda	Secara simulasi stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2	Rusdi dan Septiani (2008)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Redaksi Surat Kabar Harian Umum Lampung Post	Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier sederhana	Stres kerja yang terdiri dari konflik kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian redaksi surat kabar Harian Umum Lampung Post
3	Harianto, Feri et al (2008)	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pada Proyek Mall Yani Golf di Surabaya	Mengetahui pengaruh stress kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kerja. Teknik analisis data adalah analisis regresi linier berganda	Stres kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja
4	Arbabisarjou et al (2013)	<i>The relationship between job stress and performance among then hospitals nurses</i>	<i>To find then correlation between job stress and performance. The analysis method was correlation analysis</i>	<i>Job stress had a negative relation with job performance that when stress occurs it effects the performance of employees negatively</i>

5	Chaudhary and Sharma (2012)	<i>Impact of Employee Motivation on performance (productivity) in private organization</i>	<i>To find then influence of motivation to employee's performance. Then analysis method was simple linier regression analysis</i>	Study shows that the employee motivation has direct impact on productivity
---	-----------------------------	--	---	--

Sumber: Data diolah (2014)

2.6 Kerangka Konseptual

Mengkunegara (2004:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2004:14) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standart pelaksanaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satunya adalah stres kerja karyawan. Menurut Schuller (2001:53) beberapa perilaku negative

karyawan yang ditimbulkan oleh stres yaitu penurunan kinerja karyawan. Selain itu Yerkes Podson (Mas'ud, 2002:20) menyatakan bahwa pola U terbalik menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatkannya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya, bila stress menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan, menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atas menolak bekerja untuk menghindari stres.

Stres kerja sangat erat hubungan dengan kinerja karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. Aplikasi kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan/lambung juga baik, apabila stres kerja karyawan tinggi, tidak dapat kita pungkiri maka kinerjanya akan menurun. Apabila kinerja karyawan menurun, maka kinerja perusahaan juga akan turun.

Motivasi yang rendah juga ancaman nyata yang mampu merusak pertumbuhan organisasi. Di dalam perusahaan, motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Hasibuan (2005:95) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang

menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerja sama, kerja efektif dan teritegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Arti dari pernyataan tersebut yaitu dengan adanya motivasi maka seseorang yang dalam hal ini karyawan akan memiliki kegairahan dalam melakukan pekerjaan. Tentunya, kegiatan ini akan besar pengaruhnya terhadap kinerja yang bersangkutan. Dengan adanya motivasi maka seseorang yang dalam hal ini karyawan akan memiliki kegairahan dalam melakukan pekerjaan. Tentunya, kegairahan ini akan besar pengaruhnya terhadap kinerja yang bersangkutan.

2.6.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sehuller (2001:53) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi atau perusahaan. Secar singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stress kerja berupa:

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
3. Menurunkan tingkat produktivitas dalam hal ini kinerja karyawan,
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian financial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

Stres kerja sangat erat hubungannya dengan kinerja karyawan dan pengaruh terhadap kinerja organisasi. Itu artinya, apabila stres kerja karyawan tinggi, tidak dapat kita pungkiri maka kinerjanya akan menurun. Apabila kinerjanya menurun, maka kinerja perusahaan juga akan turun.

Walaupun demikian, ada kalanya stres kerja malah tidak berdampak pada penurunan kinerja, menurut Gitosudarmo (2000:54) dampak stres kerja dapat menguningkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak merugikan karyawan.

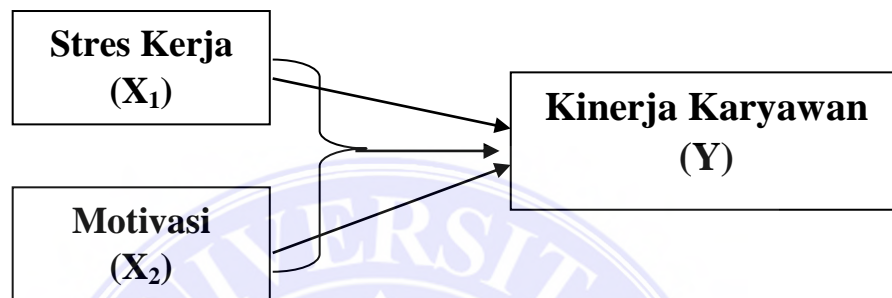
2.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Didalam perusahaan, motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja produktivitas karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Hasibuan (2005:95) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegiatan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai keputusan. Arti dari pernyataan tersebut yaitu dengan adanya motivasi maka seseorang yang dalam hal ini karyawan akan memiliki kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan. Tentunya, kegairahan ini akan besar pengaruhnya terhadap kinerja yang bersangkutan.

Salah satu faktor domain yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan adalah motivasi, dimana motivasi merupakan proses mempengaruhi seseorang agar dapat melakukan sesuatu. Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi mencapai kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya

untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

Berdasarkan rangkaian tersebut maka dibuat kerangka konseptualnya yang dapat dilihat pada Gambar 2.1



Sumber: Husibuan (2005:95), Mas'ud, (2000:20), dan schuller (2001:53)

Gambar 2.1 Karangka Konseptual

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang disusun, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Adanya Pengaruh yang signifikan antara Stres kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk Kantor Cabang Medan.
2. Adanya Pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk Kantor Cabang Medan.
3. Adanya Pengaruh yang signifikan antara Stres kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk Kantor Cabang Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Pendekatan kuantitatif dalam penulisan menggunakan aspek pengukuran, perhitungan rumusan dan kepastian data numerik. Penelitian deskriptif bertujuan membuat deskriptif mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, fakta dan teliti (Ginting dan Situmorang, 2008:55). Sedangkan dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih (Sogiyono 2003:11).

Dengan demikian penelitian ini akan menjelaskan pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Medan Tbk Kantor Cabang Medan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Medan Tbk Kantor Cabang Medan yang berlokasi di Jl. Tanjung Morawa No. 102, Medan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2015 sampai April 2015.

3.3 Batasan Operasional Variabel

Batas operasional variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Independen (X) terdiri dari Stres kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2)
2. Variabel Dependen (Y), adalah Kinerja karyawan PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Medan Tbk Kantor Cabang Medan.

3.4 Defenisi Operasional Variabel

Table 3.1
Operasional Variabel

Variable	Defenisi	Dimensi	Indikator	Skala
Stres kerja (X1)	Suatu kondisi dimana karyawan PT. Nestle Indofood Citarasa memasukkan perubahan yang dipengaruhi oleh ketidak mampunya dalam bekerja	1. Faktor fisik	a. Kelelahan b. Meningkatnya tekanan darah	Likert
		2. Faktor psikologi	a. Kejenuhan b. Tekanan mental	
		3. Faktor organisasi	a. Absen meningkat b. Sering terlambat c. Penurunan prestasi kerja	
Motivasi	Dorongan dan kegiatan yang di dalam diri karyawan PT. Nestle Indofood Citarasa untuk melaksanakan tanggung jawab	1. Material Incentive	a. Gaji b. Bonus akhir tahun c. isentif	Likert
		2. Nonmaterial incentive	a. Pelaksanaan yang adil b. Peluang untuk maju c. Pengakuan atas kerja	

Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang diciptakan oleh PT. Nestle Indofood Citarasa	1. Kualitas	a. Kecepatan pelayanan b. Tanggung jawab	likert
		2. Kuantitas	a. Pencapaian target	
		3. Pemanfaatan waktu	a. Pelaksanaan pekerjaan tepat waktu b. Mempergunakan jam kerja yang baik	
		4. Kerjasama	a. Kemampuan berkomunikasi b. Saling membantu	

Sumber : Munandar (2001:281), Husibuan (2005:48), Sustrohadiwiryono (2005:235), dan Schuller (2001:53) (diolah).

3.5 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran masing-masing variable dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau Likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variable. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pernyataannya (Sugiyono, 2004:46). Skala *likert* menggunakan lima tingkatan jawaban sebagai berikut:

Table 3.2
Instrument Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2004:124)

3.6 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2004:72), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi *marketing* PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk Kantor Cabang Medan yang berjumlah 58 orang.

Sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi (Kuncoro, 2009:118). Sementara itu, Margono (2010:121) mengemukakan bahwa simple adalah “sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu”. Senada dengan itu, Sudjana (2005:6) mengemukakan bahwa sampel adalah “sebagian yang diambil dari populasi”.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut dapat Penulis simpulkan bahwa simple adalah sebagian bagian dari populasi yang diambil dan dapat mewakili populasi tersebut.

Jadi, teknik yang digunakan sampelnya adalah teknik sampling jenuh (sensus) dimana semua anggota populasi yaitu 58 orang digunakan sebagai sampel karena jumlah populasinya relatif kecil, (Sugiyono, 2005:78).

3.7 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu :

1. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri secara langsung dari objek yang diteliti. Dalam hal ini, data diperoleh dari karyawan PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk kantor cabang Medan kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data-data yang berupa teori-teori dari buku pustaka dan sumber data berupa data target dan realisasi penjualan dan data penelitian kinerja PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk kantor cabang Medan

3.8 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

1. Daftar pertanyaan Kuesioner

Daftar pertanyaan yang diberikan oleh responden yang menjadi sampel. Dengan cara mengajukan daftar pertanyaan tersebut kepada karyawan PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk kantor cabang Medan.

2. Studi Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan melakukan penelusuran terhadap dokumen-dokumen yang mendukung dengan cara peninjauan langsung objek yang di teliti guna memudahkan data yang diperoleh.

3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.9.1 Uji Validitas

Validitas dilakukan untuk menguji suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian atau dengan kata lain menguji ketepatan alat ukur melakukan tugas mencapai sasarannya. Uji vasiliditas dilakukan kepada 30 respoden diluar sempel yakin karyawan PT. Unilever Area Medan Jalan Haji Misbah. Alasan memilih PT. Unilever Area Medan Jalan Haji Misbah karena perusahaan tersebut bergerak dibidang bumbu masakan dan penyedap rasa, dan sama-sama memiliki pencapaian target sama halnya dengan PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk. Kantor cabang Medan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20 Kriteria dalam menggunakan validitas kuesioner adalah sebagai berikut :

1. Jika $r_{\text{bilang}} \geq r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan tersebut Valid
2. Jika $r_{\text{bilang}} \leq r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan tersebut tidak Valid

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu variable dinyatakan relibel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,80$.

3.10 Teknik Analisis Data

1. Metode analisis deskriptif

Metode analisis deskriptif adalah suatu metode analisis dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian diinterpretasikan secara objektif untuk memperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan untuk menjelaskan hasil perhitungan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variable bebas (stres kerja dan motivasi) terhadap variable terikat (kinerja karyawan PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk. Kantor cabang Medan). Adapun model persamaan yang digunakan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1 = variable stres kerja

X_2 = variable motivasi

e = standar error

Syarat asumsi klasik yang dipenuhi modal regresi linier berganda sebelum data dianalisis adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau melakukan distribusi normal, yaitu distribusi data dalam bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti

distribusi normal, yaitu distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri dan menceng ke kanan.

2. Uji Heteroskedastisitas

Dilakukan apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama, maka dikatakan homokedastisitas. Apabila varians berbeda, maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinaritas

Artinya variable independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinaritas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan *VIP (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS.

3.11 Pengujian Hipotesis

1. Uji t (uji parsial)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel yaitu Stres kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) secara individual (parsial) berpengaruh terhadap variable Kinerja karyawan (Y). Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak terhadap pengaruh yang positif dan signifikan dari variable bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya tidak dapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y).

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $t_{\text{hilang}} < t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima jika $t_{\text{hilang}} > t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$

2. Uji F_{bilang} (Uji Serentak/Simultan)

Uji F statistic dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh positif dan signifikan dari variable bebas (X_1 dan X_2) berupa stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Y), model hipotesis yang digunakan dalam uji F statistic ini adalah:

$H_0 : b_i = 0$, artinya variable bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable terikat.

$H_a : b_i \neq 0$, artinya variable bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable terikat.

Nilai F statistic akan dibandingkan dengan nilai F table dengan tingkat kesalahan (α) = 5%. Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

H_0 diterima bila $F_{\text{hilang}} < F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$

H_2 diterima bila $F_{\text{hilang}} < F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variable independen menjelaskan variable depende. Semakin besar nilai koefisien deteminasi, maka semakin baik kemampuan X menerangkan variable Y

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Arep, Ishuk & Tunjung Hendri, 2003. **Manajemen Motivasi**, PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Arep, Ishuk & Tunjung Hendri, 2003. **Manajemen Sumber Daya manusia**, Cetakan kedua. Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta
- Gibson, 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi keempat, Jakarta, Erlangga
- Ginting, Paham dan Syafrizal Helmi Situmorang. 2008, **Filsafat Ilmu dan Metode Riset**, USU Press, Medan
- Gitosudarmo, 200. **Perilaku Keorganisasian**. Jilid II, Raja Grafindo, Jakarta
- Handoko, Hani. 2001. **Manajemen Personal Dan Sumber daya Manusia**. BPFE, Yogyakarta
- Hamalik Oemer, 2001. **Manajemen Penelitian Ketenaga Kerjaan (Pendekatan Terpadu)**. Cetakan Kedua. Bumi Aksara Jakarta.
2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia** Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Kuncoro, Mudrajat, 2009. **Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi**, Edisi 3, Erlangga, Jakarta
- Mengkunegara, Anwar Prabu. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. PT. RemajaRosdakarya, Bandung
2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia** Perusahaan Cetakan Kelima PT. Raja Rosdakarya, Bandung
2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia** Perusahaan. PT. Remaja Rosolakarya offset, Bandung
2005. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. PT. Refika Adiam, Bandung
2009. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Bandung, Refika Aditama
- Margono, 2010. **Metodologi Penelitian Pendidikan**, Rineka Cipta, Jakarta
- Mas'ud, Fuad. 2001. **Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia**. Badan Penerbit UNDIP, Semarang

- Methis, dan Jeckson, 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta, Selemba Empat
- Munandar Asher Sunyoto, 2001. **Psikologi Industri Dan Organisasi**, Universitas Indonesia, Jakarta
- Mulyadi, 2004 **Manajemen : Kosep, Manfaat, dan Rekayasa** Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga, Selemba Empat, Jakarta
- Rivai, Veitizal, 2004. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephan, P Judge 2003 **Perilaku Organisasi**. Jilid II, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
2008. **Perilaku Organisasi** Edisi 12 Selemba 4 Jakarta
- Sardiman, 2005, **Interaksi dan motifasi belajar mangajar**, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sosono, Eko. 2004 **Mengelola Sress Kerja**. Universitas Pandanaran, Semarang
- Sastrohadiwiry, B. Siswanto. 2005. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional**. Cetakan Ketiga PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Shehuller, Rendall, 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21** Jilid I Erlangga. Jakarta
- Singian, Sondang. P. 2005. **Kiat Meningkatkan Produktifitas**. Rineku Cipta, Jakarta,
- Situmorang, 2012 **Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis**. USU Press, Medan
- Sudardjat, Ilyda. **Modul Statistik II**. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan
- Sudjana, 2005. **Metoda Statistika**, Tarsito, Bandung
- Sugiyono, 2003. **Metode Penelitian Bisnis** Pusat Bahasa Depdiknas, Bandung 2004. **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Ketuju, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung

JURNAL:

Arbabisarjou *et al.*, 2013, The relationship between Job stress and performance among the hospital nurses. **World of Salences Journal**, Vol 2 ISSN 2307-3071 Page 186

Chaudhary, Nupur and Bharti Sharma, 2012 Impact of Employee Motivation on Performance (Productivity) In Private Organization. **International Journal of Business Trends and Technology**, volume 2 Issue 4 page 34

Hariato, Feri *et al.* 2008. Pengaruh stres Kerja Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pada Proyek Mall Yani Golf di Surabaya, **Jurnal IPTEK**, Vol II No 3 hal 139

Mariskha, 2011. Pengaru Stres Kerja dan Keputusan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lokal di Kota Palembang, **Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis**, ISSN:2085-1375 hal 44

Mauli, Tiur *et al.* 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis). **Jurnal Ilmiah Mahasiswa**, Vol 1 No 1 Hal 10-18

Murti, Harry dan Veronika, 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madium, **Jurnal Riset Manajemen dan Akutansi**, Vol 1 no 1 hal 16

Rusdi, Rosnelly dan Dian Septiaani, 2008. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Redaksi Surat Kabar Harian Umum Lampung Post, **Jurnal Bisnis dan Manajemen**, Vol 4 No2 hal 218

SKRIPSI:

Rahayu, Diyan Kuniawati, 2007. **Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai pada perum Bulong Divisi Regional Palu**. Skripsi S1. Palu : Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako

Lampiran SPSS

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	50.2414	3.06829	58
Stres Kerja	37.0345	1.48638	58
Motivasi	36.2586	2.26770	58

Correlations

		Kinerja Karyawan	Stres Kerja	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.394	.198
	Stres Kerja	.394	1.000	.872
	Motivasi	.198	.872	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.001	.069
	Stres Kerja	.001	.	.000
	Motivasi	.069	.000	.
N	Kinerja Karyawan	58	58	58
	Stres Kerja	58	58	58
	Motivasi	58	58	58

Correlations

		Kinerja Karyawan	Stres Kerja	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.394	.198
	Stres Kerja	.394	1.000	.872
	Motivasi	.198	.872	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.001	.069
	Stres Kerja	.001	.	.000
	Motivasi	.069	.000	.
N	Kinerja Karyawan	58	58	58
	Stres Kerja	58	58	58
	Motivasi	58	58	58

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.694 ^a	.624	.617	2.71502	.244	8.899	2	55	.000	2.021

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.198	2	65.599	8.899	.000 ^a
	Residual	405.423	55	7.371		
	Total	536.621	57			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.389	9.905		.948	.347					
	Stres Kerja	1.909	.494	.925	3.867	.000	.394	.462	.453	.240	4.165
	Motivasi	.824	.324	.609	2.545	.014	.198	-.325	-.298	.240	4.165

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Stres Kerja	Motivasi
1	1	2.998	1.000	.00	.00	.00
	2	.002	39.441	.37	.00	.22
	3	.000	109.169	.63	1.00	.78

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

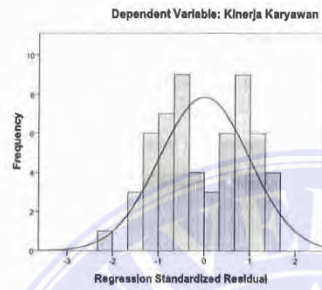
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	47.0940	52.8595	50.2414	1.51714	58
Std. Predicted Value	-2.075	1.726	.000	1.000	58
Standard Error of Predicted Value	.363	1.277	.588	.191	58
Adjusted Predicted Value	46.7062	52.8319	50.2221	1.51903	58
Residual	-5.91295	4.34925	.00000	2.66696	58
Std. Residual	-2.178	1.602	.000	.982	58
Stud. Residual	-2.253	1.625	.004	1.010	58
Deleted Residual	-6.33063	4.47277	.01931	2.81969	59
Stud. Deleted Residual	-2.344	1.650	.003	1.018	58
Mahal. Distance	.037	11.618	1.966	2.104	58
Cook's Distance	.000	.120	.019	.025	58
Centered Leverage Value	.001	.204	.034	.037	58

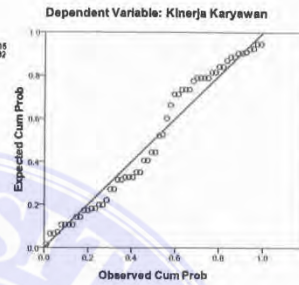
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Charts/Grafik

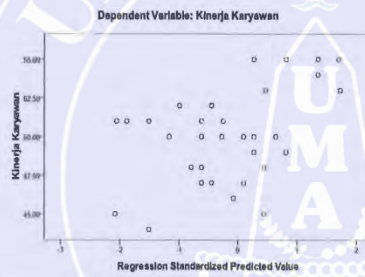
Histogram



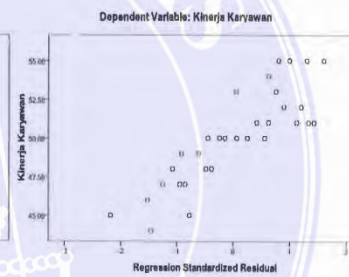
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Scatterplot



Nilai Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.810	.782	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.841	.754	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.774	.768	11

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Karyawan
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	50.2414
	Std. Deviation	3.06829
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.895
Asymp. Sig. (2-tailed)		.399

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

