



**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA GRAND CAFE DI JEMBER**

SKRIPSI

Oleh :

Noor Shadrina Amalina

NIM 180910202017

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS JEMBER

2022



**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA GRAND CAFE DI JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis (S1) dan mencapai gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis

Oleh :

Noor Shadrina Amalina

NIM 180910202017

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS JEMBER

2022

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini penulis persembahkan kepada orang-orang yang telah memberikan dukungan, doa, semangat dan perhatiannya selama pengerjaan skripsi.

1. Orang tua tercinta Bapak Sutrisno dan Ibu Susi Prihatini yang senantiasa memberikan dukungan secara materiil dan moril, semangat dan juga doa.
2. Saudara perempuan tersayang Noor Fakhra Oktariza dan Noor Nadhila Amalia yang selalu memberikan dukungan, semangat, saran dan doanya bagi penulis.
3. Almamater Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

MOTO

“Jangan pernah menyerah ketika Anda masih mampu berusaha lagi. Tidak ada kata berakhir sampai Anda berhenti mencoba”

(Brian Dyson)*



* Brian Dyson, diakses dari <https://m.merdeka.com/jateng/30-kata-kata-motivasi-tentang-kerja-inspiratif-dan-bangkitkan-semangat-klm.html>

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Noor Shadrina Amalina

NIM : 180910202017

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Café di Jember" adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah disebutkan sumbernya, belum diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun dan bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 19 April 2022

Yang Menyatakan,

Noor Shadrina Amalina

NIM 180910202017

HALAMAN PEMBIMBING

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA GRAND CAFÉ DI JEMBER**

Oleh :

Noor Shadrina Amalina

NIM 180910202017

Dosen Pembimbing Utama : Drs. Sutrisno, M.Si

Dosen Pembimbing Anggota : Dr. Sasongko, M.Si

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Café di Jember” karya Noor Shadrina Amalina telah diuji dan disahkan pada:

Hari/tanggal : Selasa, 19 April 2022

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Ketua Penguji

Dr. Djoko Poernomo, M.Si
NIP 196002191987021001

Anggota I,

Dra. Dwi Windradini B.P., M.Si
NIP 196408141989022003

Mengesahkan
Dekan,

Dr. Djoko Poernomo, M.Si
NIP 196002191987021001

RINGKASAN

Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Café di Jember; Noor Shadrina Amalina; 180910202017; 87 halaman; 2022; Program Studi Ilmu Administrasi; Jurusan Ilmu Administrasi; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik; Universitas Jember.

Sumber daya manusia berperan penting dalam mewujudkan keberhasilan sebuah perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan mengharuskan perusahaan memperhatikan sumber daya manusianya dengan baik yang dalam hal ini adalah karyawan. Dalam hal ini kinerja karyawan menjadi fokus utama perusahaan. Kinerja karyawan penting diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mampu memudahkan perusahaan mencapai tujuannya.

Objek penelitian ini adalah *Grand Café* yang terletak di Kabupaten Jember, Jl. Jawa 28A 2nd-3rd Floor. *Grand Café* memiliki beberapa keunggulan dibandingkan dengan *café* lainnya yaitu tempat parkir yang luas, terdapat ruangan ber- AC dan bebas asap rokok, terdapat musholla, harga yang ditawarkan relatif murah terutama untuk kalangan pelajar dan mahasiswa. *Grand Café* memiliki keunikan yaitu terdapat angkringan di lantai bawah untuk kalangan menengah ke bawah, hal ini merupakan sesuatu yang unik di mana *café* dan angkringan pada satu tempat hanya ada di *Grand Café*.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilatarbelakangi dengan adanya temuan permasalahan mengenai stres kerja dan motivasi pada *Grand Café*. *Miss* komunikasi antara karyawan pada *Grand Café* dan tingginya ego masing-masing dari karyawan memicu adanya konflik kerja antar karyawan. adapun rasa ketidakpuasan karyawan terhadap gaya manajemen atasan, karyawan mengalami kelebihan peran, di mana karyawan akan melakukan pekerjaan yang tidak sesuai perannya jika posisi pada divisi lain kosong. Permasalahan mengenai

miss komunikasi yang memicu konflik kerja, ketidakpuasan karyawan terhadap gaya manajemen atasan, dan adanya kelebihan peran karyawan pada *Grand Café* dapat memicu timbulnya stres kerja pada karyawan. Kendala manajer *Grand Café* adalah masih kesulitan mengontrol kinerja karyawannya karena terdapat karyawan yang bersemangat dalam bekerja dan terdapat karyawan yang tidak bersemangat dalam bekerja, hal ini dapat terjadi karena berbagai faktor salah satunya adalah kekhawatiran karyawan mengenai gaji yang diperoleh tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Permasalahan mengenai karyawan yang bersemangat dalam bekerja dan terdapat karyawan yang tidak bersemangat dalam bekerja yang menjadi kendala manajer, dan kekhawatiran karyawan mengenai gaji yang diperoleh tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dapat berpengaruh terhadap motivasi karyawan sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan.

Jenis penelitian ini adalah asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel stres kerja dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, di mana sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan operasional. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 karyawan operasional.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan. Stres kerja dan motivasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan persamaan regresi penelitian ini adalah $Y = 4,427 + 0,391X_1 + 0,304X_2$. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diartikan stres kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan, namun dalam hal ini kategori stres kerja rendah sehingga dapat dijadikan pemicu semangat dalam bekerja. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diartikan jika motivasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada *Grand Café* dipengaruhi oleh stres kerja dan motivasi sebesar 57,2%.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Café di Jember”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Soisal dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

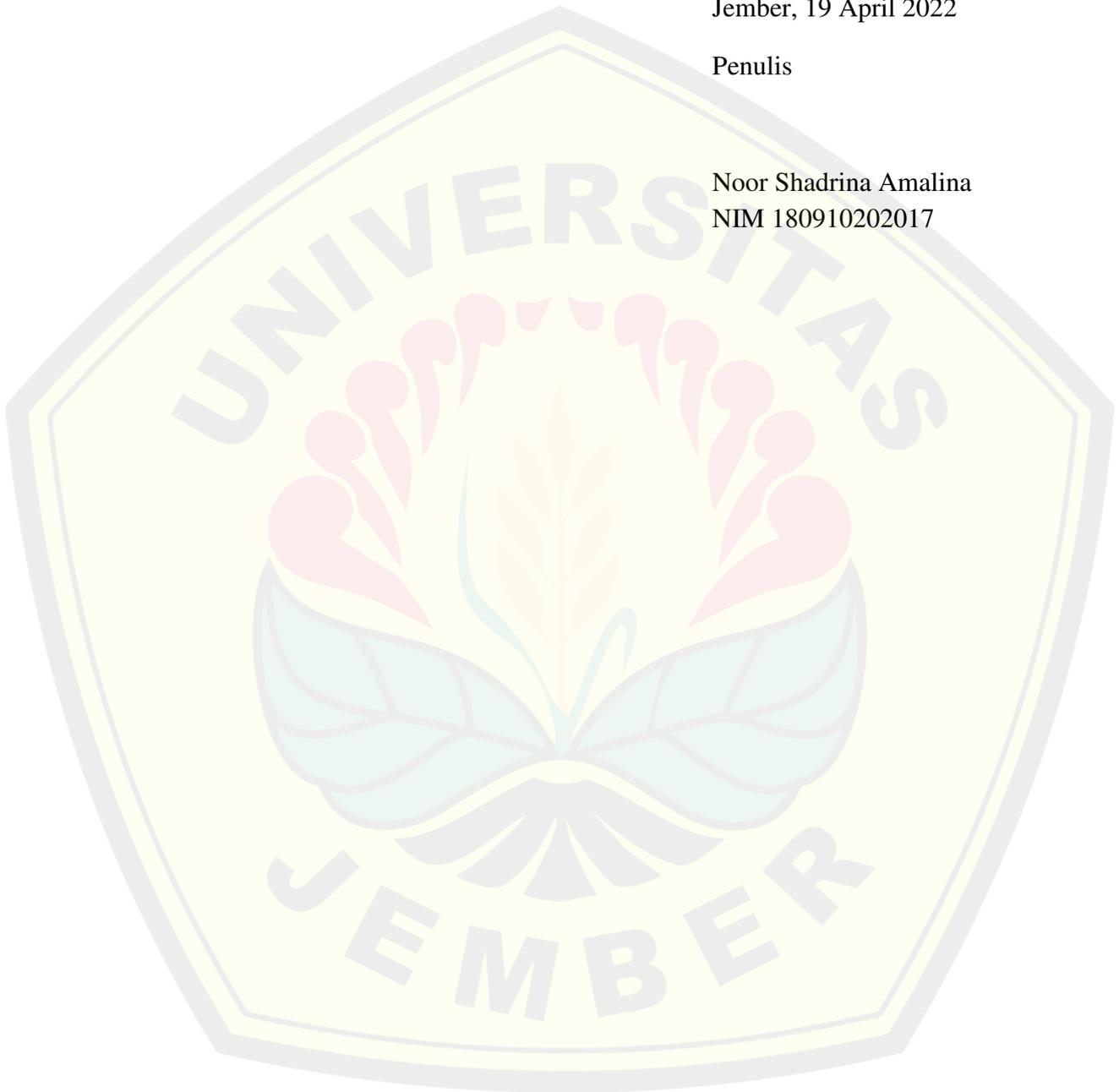
1. Dr. Djoko Poernomo, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember dan Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan memberikan semangat selama perkuliahan
2. Dr. Selfi Budi Helpiastuti, S.Sos, M.AP., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
3. Dr. Hari Karyadi, S.E., M.SA., Ak., QWP., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
4. Drs. Sutrisno, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan waktu, semangat, koreksi dan saran yang membangun bagi penulis
5. Dr. Sasongko, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang juga telah memberikan waktu, semangat koreksi dan saran yang membangun bagi penulis
6. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang telah membantu dalam bidang akademik maupun proses akademik selama perkuliahan
7. Manajer dan karyawan operasional Grand Café atas kerja samanya dalam penelitian skripsi
8. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Skripsi ini telah disusun dengan optimal dan saya menerima segala kritik dan saran yang membangun terkait skripsi ini untuk penyempurnaan skripsi.

Jember, 19 April 2022

Penulis

Noor Shadrina Amalina
NIM 180910202017



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERSEMBAHAN	iii
MOTO	iv
PERNYATAAN	v
HALAMAN PEMBIMBING	vi
PENGESAHAN	vii
RINGKASAN	viii
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Kinerja Karyawan	11
2.1.3 Stres Kerja.....	13
2.1.4 Motivasi	16
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Hubungan Antar Variabel	25
2.3.1 Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan	25
2.3.2 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan.....	25
2.4 Kerangka Konseptual	26
2.5 Hipotesis Penelitian	27
BAB 3 METODE PENELITIAN	29
3.1 Pendekatan Penelitian	29
3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian	29
3.3 Penetapan Populasi dan Sampel	29
3.3.1 Populasi.....	29

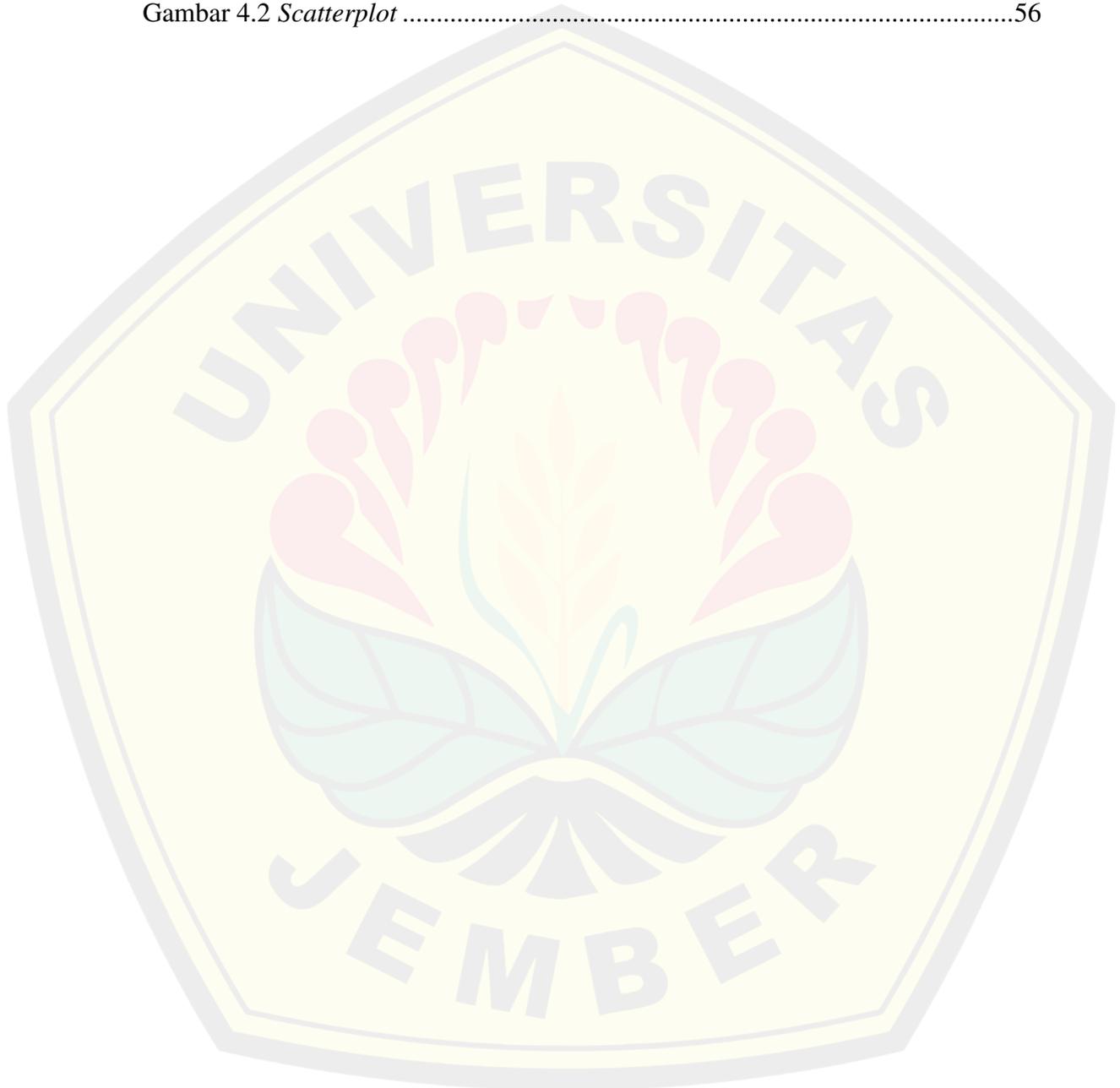
3.3.2 Sampel	29
3.4 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel	29
3.4.1 Definisi Operasional Variabel	29
3.4.2 Skala Pengukuran Variabel.....	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.6 Uji Instrumen dan Teknik Analisis Data	34
3.6.1 Uji Instrumen	34
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.6.3 Teknik Analisis Data	36
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	38
BAB 4 PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	39
4.2 Analisis Data	41
4.3 Pembahasan	61
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	70

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Pesaing <i>Grand Cafe</i>	3
Tabel 1.2 Bentuk Motivasi Kerja yang Diberikan Pengelola <i>Grand Café</i>	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Data Jumlah Karyawan Operasional Pada <i>Grand Cafe</i>	29
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	42
Tabel 4.5 Kategori Nilai Rata-Rata Jawaban Responden	43
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X_1).....	43
Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X_2)	46
Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	51
Tabel 4.9 Uji Validitas	53
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.11 Uji Kolmogorov-Smirnov	55
Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas	56
Tabel 4.13 Model Regresi	57
Tabel 4.14 Hasil Analisis Uji t Variabel Stres Kerja (X_1) Terhadap Variabel.....	59
Tabel 4.15 Hasil Analisis Uji t Variabel Motivasi (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	59
Tabel 4.16 Uji F	60
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi.....	61

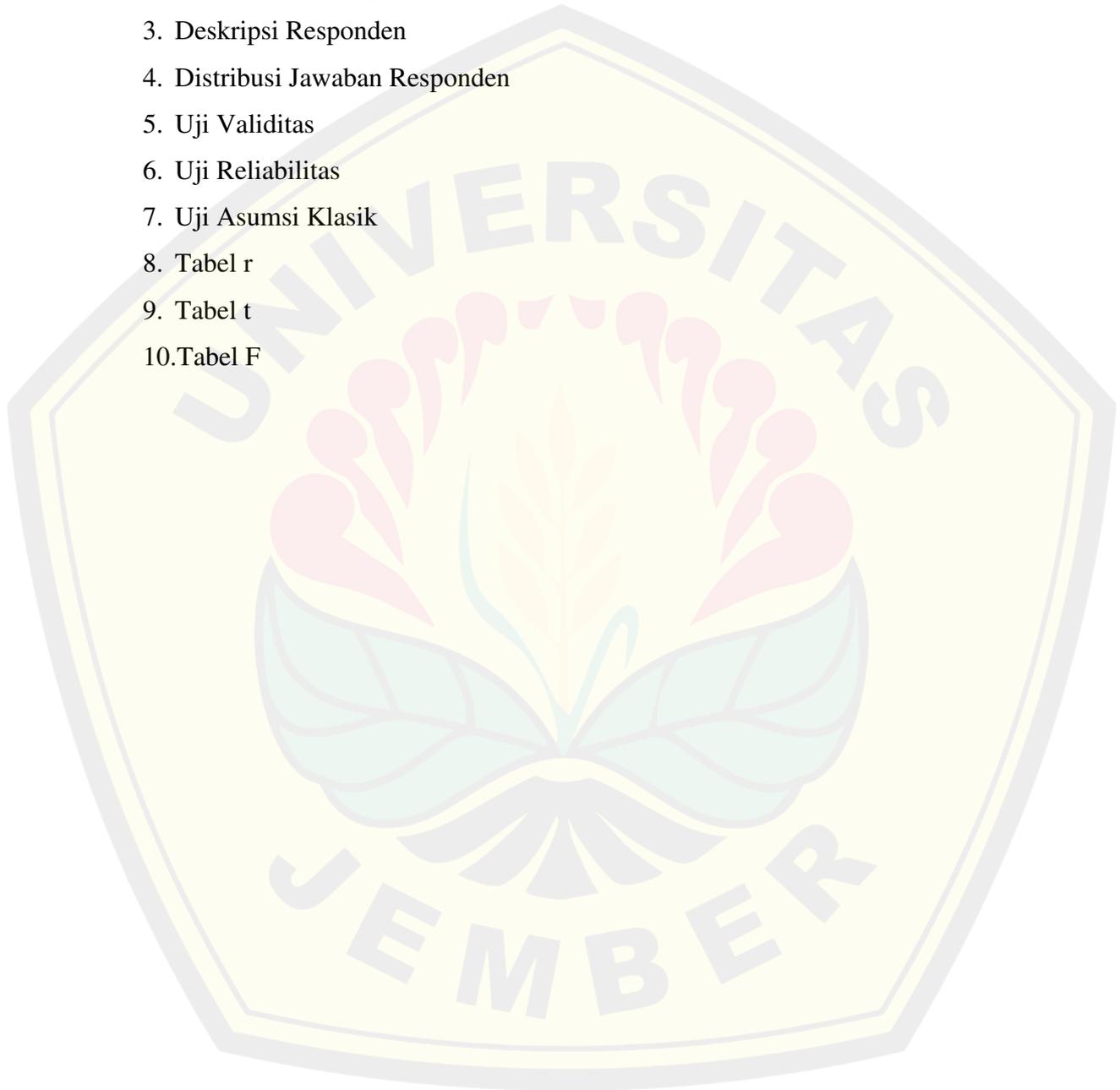
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	27
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi <i>Grand Cafe</i>	39
Gambar 4.2 <i>Scatterplot</i>	56



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner
2. Karakteristik Responden
3. Deskripsi Responden
4. Distribusi Jawaban Responden
5. Uji Validitas
6. Uji Reliabilitas
7. Uji Asumsi Klasik
8. Tabel r
9. Tabel t
10. Tabel F



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan sebuah perusahaan salah satunya ditentukan oleh keahlian perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan (Indrasari, 2017), hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan maupun keberhasilan perusahaan. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diminta (Indrasari, 2017), sedangkan kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh melalui penerapan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan dilaksanakan oleh pimpinan maupun karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Abdullah, 2014). Tingginya kinerja karyawan akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, oleh karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan (Indrasari, 2017). Kinerja karyawan penting diperhatikan oleh perusahaan, jika karyawan berkinerja rendah, maka nantinya akan mempengaruhi kinerja perusahaan (Noermijati & Primasari, 2015). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi; kepuasan kerja; tingkat stres; kondisi fisik pekerjaan; sistem kompensasi; desain pekerjaan; aspek-aspek ekonomis dan teknis; keperilakuan lainnya dari karyawan (Handoko, 2001).

Salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah stres kerja. Asih dkk. (2018) mengatakan bahwa stres kerja merupakan keadaan dimana karyawan dalam bekerja mengalami ketegangan yang mempengaruhi kondisi psikisnya. Karyawan yang mengalami stres kerja berakibat pada kondisi psikis yang terganggu, maka kinerja karyawan tidak akan dapat optimal. Minter dalam (Widhiastuti dkk., 2020) mengemukakan stres kerja tidak secara langsung memiliki pengaruh negatif pada kinerja, tetapi jika stres kerja sudah melebihi batas normal maka akan langsung berpengaruh pada kinerja. Stres kerja yang terlalu tinggi berdampak terhadap penurunan kinerja, hal ini karena stres dapat menyebabkan karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan pekerjaan

sehingga akan mengganggu karyawan dalam bekerja (Looker & Gregson, 2005), oleh karena itu, perusahaan perlu mencegah atau pun meminimalisir agar karyawan tidak mengalami stres kerja. Dalam hal ini perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman, mengagendakan liburan bersama, maupun mendatangkan tenaga ahli medis agar dapat mencegah atau meminimalisir karyawan mengalami stres kerja. Ada beberapa pemicu yang dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja dapat dipicu oleh struktur organisasi, hubungan individu di tempat kerja, dan peran individu dalam organisasi (Tampubolon, 2015).

Kabupaten Jember merupakan kabupaten yang memiliki beberapa kampus unggulan, salah satunya adalah Universitas Jember. Di sekitar Universitas Jember terdapat café-café yang biasa dijadikan sebagai tempat berkumpul oleh mahasiswa. Objek penelitian ini adalah *Grand Café* yang terletak di Jember khususnya Kelurahan Sumpersari. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kafe adalah tempat minum kopi yang pengunjungnya dihibur dengan musik. Berdasarkan kegiatan obeservasi dan wawancara dengan manajer, *Grand Café* merupakan sebuah *café* dengan konsep retro dan *homey* yang menjadikan pelanggan merasakan suasana seperti berada di rumah sendiri. *Grand Café* terletak di tempat yang strategis yaitu di daerah sekitar kampus yaitu Universitas Jember, Universitas PGRI Argopuro Jember, dan STIE Mandala Jember. Target pasar *Grand Café* yang utama adalah mahasiswa dan kalangan menengah. Berdasarkan wawancara dengan manajer pada tanggal 24 September 2021 pukul 14.00 sebagai berikut:

“Grand Café mampu bertahan hingga saat ini ya karena dari kinerja karyawan, selain itu konsep café kami yang menarik dengan nuansa retro dengan ornament motor antik, kami juga ada angkringan di bawah untuk kalangan bawah. Harga minuman dan makanan kami juga tergolong terjangkau khususnya untuk mahasiswa kisaran Rp 10.000-Rp 50.000. Fasilitas yang kami berikan juga lengkap ada wifi, ruang VIP bebas asap rokok dengan AC, ada musholla di atas, toilet dan tempat parkir kami luas”.

Dari pernyataan manajer *Grand Café* tersebut diketahui bahwa kinerja karyawan yang dimiliki, konsep *café* yang menarik, harga yang ditawarkan terjangkau

terutama bagi pelajar dan mahasiswa, fasilitas lengkap yang diberikan mampu membuat *Grand Café* bersaing dan bertahan hingga saat ini.

Di daerah kampus tepatnya di Kelurahan Sumpalsari terdapat beberapa *café* yang menjadi pesaing *Grand Café*. Data pesaing *Grand Café* di daerah kampus yang memiliki ulasan minimal 100 berdasarkan *Google review* sebagai berikut :

Tabel 1.1 Daftar pesaing *Grand Café*

No	Nama Café	Alamat	Jumlah Ulasan
1.	Kafe Kolong	Bawah Jembatan Jarwo, Jl. Mastrip, Krajan Timur, Sumpalsari	2.587
2.	Foodgasm Bistro	Jl. Jawa No.37, Krajan Barat, Sumpalsari	1227
3.	My Way Coffee	Jl. Mastrip No.73, Krajan Barat, Sumpalsari	991
4.	Nol Kilometer	Jl. Brantas 4, Tegal Boto Lor, Sumpalsari	943
5.	Rumah Kopi D.K.N	Jl. Kaliurang No. 4, Krajan Barat, Sumpalsari	684
6.	Idola Café and Resto	Jl. Jawa, tegal Boto Lor, Sumpalsari	549
7.	Borneo Coffee	Jl. Mastrip No.55, Krajan Timur, Sumpalsari	408
8.	Brother's Café Grill	Jl. Karimata No.21, Gumuk Kerang, Sumpalsari	341
9.	Belikopi	Jl. Jawa No.48, Tegal Boto Lor, Sumpalsari	310
10.	Prima Café	Jl. Perum Mastrip No. 1, Sumpalsari	
11.	Hihi Café	Jl. Sumatra No. 124, Tegal Boto Lor	279
12.	SEMOE	Jl. Rotawu 1 No. 10, Sumpalsari	178
13.	Warunk Babe	Jl. Nias Gg. 4, Tegal Boto Kidul, Sumpalsari	161
14.	WAS Café	Jl. Mastrip 4, Lingkungan Krajan Timur, Tegalgede, Sumpalsari	127
15.	De Aoms	Jl. Semeru No.24, Tegal Boto Kidul, Sumpalsari	116
16.	Chord Café	Jl. Riau No. 17 A, Krajan Barat	107

Sumber: *Google review*, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah pesaing *Grand Cafe* yang ada di Kelurahan Sumpalsari adalah 16 *café*. Berdasarkan ulasan dari *google review*, *Grand Café* merupakan *café* yang direkomendasikan untuk dikunjungi. Pernyataan tersebut diperkuat oleh beberapa ulasan dari *google* sebagai berikut:

"Tempat nongki sekaligus tempat makan favorit kami sekeluarga. Ada ruang vip nya jd balita ini bebas asap rokok. Menu nya juga enak enak. Recomm !!!";
"Tempatnya sangat nyaman untuk nongkrong bareng teman-teman. Tempatnya juga luas bisa memilih tempat yg smooking room dan non smooking. Menu makanan dan minumannya bervariasi, enak dan terjangkau harganya. Alunan

musik juga bisa dinikmati sambil menikmati makanan dan minuman yang dipesan. Fasilitas juga ada seperti parkir, toilet dan musholla”; “Tempatnya bagus dan nyaman banget. Menu yang ada juga banyak, dari makanan berat (nasi, mie dll), makanan ringan/camilan, dan minuman. Rasanya enak kok. Harganya bersahabat. pelayanannya baik, cepet dan pegawainya sangat ramah. Lokasinya sangat strategis. Cocok untuk acara ulang tahun/pesta, diskusi, atau hanya sekedar nongkrong”.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui keunggulan *Grand Café* dibandingkan dengan *café* lainnya terletak pada lokasi yang strategis dekat dengan kampus yaitu Universitas Jember, harga makanan dan minuman yang ditawarkan relatif terjangkau terutama untuk mahasiswa, desain interior *café* yang menarik, terdapat ruangan VIP yang ber-AC dan bebas rokok, tersedia musholla, dan tempat parkir yang luas. *Grand Café* memiliki keunikan yaitu terdapat angkringan di lantai bawah untuk kalangan menengah ke bawah, hal ini merupakan sesuatu yang unik di mana *café* dan angkringan pada satu tempat hanya ada di *Grand Café*. Hasil wawancara dengan manajer *Grand Café* pada tanggal 24 September 2021 pukul 14.00, diketahui bahwa karyawan bekerja dalam kondisi di bawah tekanan dan dituntut untuk memiliki kondisi fisik dan mental yang kuat, hal ini diperkuat dengan pernyataan manajer *Grand Café* sebagai berikut:

“Karyawan di sini bekerja di bawah tekanan dengan berbagai macam tuntutan pekerjaan seperti bekerja dengan target, tuntutan untuk selalu ramah melayani dan bekerja secara cepat, jadi harus punya kondisi fisik dan mental yang kuat terutama bagian dapur dan waiters, kalau waiters kan harus bolak-balik melayani yang di lantai atas dan bawah”.

Pada *Grand Café*, pengawasan yang cukup ketat dilakukan oleh *Human Resource Department (HRD)* terhadap karyawan agar dapat bekerja dengan baik. Sanksi berupa teguran atau pun pemberian surat Standar Operasioanal Prosedur (SOP) jika melakukan kesalahan berulang diberikan pada karyawan jika terlambat masuk kerja maupun salah dalam memakai seragam. Berdasarkan kegiatan observasi, ditemukan permasalahan mengenai stres kerja pada karyawan *Grand Café* yaitu karyawan mengalami kelebihan peran seperti bagian *waiters* membantu bagian bar yang tidak sesuai dengan tugas perannya. Hal ini diperkuat dengan pernyataan manajer *Grand Café* sebagai berikut:

“Kita untuk sharing knowledge semua rata kecuali dapur dan kasir, untuk bar kalo waiters lagi kosong bantu buatin minuman begitupun sebaliknya dengan syarat SOPnya tidak terlalu ribet dan repot, untuk pekerjaan yang ringan dan mudah bisa saling membantu antar divisi”.

Permasalahan lain mengenai stres kerja pada karyawan *Grand Café* adalah konflik kerja. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan diketahui bahwa karyawan mengalami konflik kerja di mana adanya *miss* komunikasi antara karyawan dan tingginya ego masing-masing dari karyawan memicu adanya konflik kerja, adapun juga berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan mayoritas karyawan merasa tidak puas terhadap gaya manajemen atasan. Permasalahan mengenai adanya *miss* komunikasi yang menimbulkan konflik kerja, kelebihan peran karyawan dan ketidakpuasan karyawan terhadap gaya manajemen atasan dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan. Adanya pandemi Covid-19 juga dapat menjadi pemicu stres kerja karyawan pada *Grand Café*, hal ini karena karyawan merasa cemas akan kehilangan pekerjaannya dan mendapatkan potongan gaji.

Faktor lainnya yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor motivasi. Motivasi dijadikan sebagai penggerak dalam pencapaian kinerja karyawan, tanpa adanya motivasi, karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya secara optimal, sebab karyawan tidak memiliki keinginan untuk bekerja dengan optimal (Sutrischastini & Riyanto, 2017). Perusahaan yang berkelanjutan dapat dicapai jika kinerja karyawan optimal. Perusahaan dalam hal ini perlu memotivasi karyawannya dengan cara memberikan insentif atau penghargaan untuk memastikan karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai harapan perusahaan (Armstrong, 2006). Baltes dan Baltes dalam (Björklund, 2001) mengemukakan bahwa kendali karyawan terhadap kinerjanya dipengaruhi oleh dampak positif maupun dampak negatif dari motivasinya. Karyawan yang memiliki motivasi akan terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik karena ia memiliki keinginan untuk sukses, sedangkan karyawan yang tidak memiliki motivasi, kinerjanya cenderung kurang optimal dan hanya dapat memberikan sedikit usaha dalam bekerja (Banks, 1997). Upaya yang dilakukan *Grand Café* untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Bentuk motivasi yang diberikan pengelola *Grand Cafe*

No	Bentuk Motivasi	Keterangan
1.	Gaji	Diberikan setiap bulan dengan disesuaikan pada bagian kerja.
2.	Tambahan gaji	Diberikan apabila lembur kerja dan saat melebihi target penjualan yang ditetapkan.
3.	Briefing	Dilakukan setiap sebelum melaksanakan kerja dengan tujuan membangun kekompakkan antar karyawan.
4.	Jaminan kesehatan	Jaminan yang diberikan dipotong dari gaji dan diberikan secara <i>optional</i> tergantung keinginan dari karyawan.
5.	Gathering karyawan	Diadakan secara insidental setiap tahunnya.
6.	Pengembangan karir	Disesuaikan dengan <i>skill</i> dan tingkat kinerja karyawan

Sumber: diolah dari informasi Manajer *Grand Café*, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pengelola *Grand Café* berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan beberapa motivasi yang diberikan. Permasalahan motivasi yang ditemukan pada karyawan *Grand Café* adalah terdapat karyawan yang bersemangat dalam bekerja dan terdapat karyawan yang tidak bersemangat dalam bekerja, hal tersebut membuat manajer masih kesulitan dalam mengontrol kinerja karyawan, hal ini diperkuat dengan pernyataan dari manajer *Grand Café* sebagai berikut:

“Kendala dari manajer sendiri masih kesulitan mengontrol kinerja karyawan, karena ada karyawan yang bersemangat dalam bekerja, ada juga karyawan yang tidak bersemangat dalam bekerja”.

Permasalahan motivasi berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan adalah mengenai kekhawatiran terhadap gaji yang tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, hal ini didukung pula dengan hasil wawancara bersama manajer mengenai target yang tidak dapat terpenuhi selama pandemi Covid-19 yang menyebabkan karyawan tidak memperoleh insentif.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan sesuai dengan hasil penelitian oleh Saputra dan Fadli (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Parashakti dan Refahla (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian dari Hotiana dan Febriansyah (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, peneliti menemukan inkonsistensi hasil penelitian, di mana terdapat hasil penelitian yang berpengaruh signifikan dan tidak berpengaruh signifikan, adapula hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh positif dan negatif.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, maka dikaji mengenai stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dan ingin mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada *Grand Cafe*.

1.2 Rumusan Masalah

Stres kerja pada karyawan *Grand Café* terjadi karena konflik kerja akibat adanya *miss* komunikasi antara karyawan dan tingginya ego masing-masing sehingga memicu adanya konflik kerja. Ketidakpuasan karyawan terhadap gaya manajemen atasan, karyawan mengalami kelebihan peran karena karyawan saling membantu ketika ada karyawan yang tidak hadir sehingga tiada ada deskripsi pekerjaan yang tidak jelas. Motivasi pada karyawan *Grand Café* sesuai hasil wawancara dengan manajer *Grand Café* adalah terdapat karyawan yang bersemangat dalam bekerja dan terdapat karyawan yang tidak bersemangat dalam bekerja, hal tersebut membuat manajer masih kesulitan dalam mengontrol kinerja karyawan. Motivasi yang dialami karyawan mengenai kekhawatiran terhadap gaji yang tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, hal ini didukung dengan wawancara bersama manajer mengenai target yang tidak dapat terpenuhi selama pandemi Covid-19 sehingga karyawan tidak memperoleh insentif. Rumusan permasalahan stres kerja dan motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Adakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada *Grand Cafe*?
- b. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada *Grand Cafe*?
- c. Adakah pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada *Grand Cafe*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada *Grand Cafe*.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada *Grand Cafe*.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada *Grand Cafe*.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi *Grand Café*
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan dalam pengambilan keputusan mengenai masalah motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi penulis
Hasil penelitian ini dapat dijadikan untuk memperluas informasi dan wawasan terkait manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi akademisi
Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi maupun menjadi sumber referensi bagi mahasiswa khususnya prodi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang ingin meneliti mengenai motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Armstrong (2006) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dan terpadu dalam mengelola asset yang paling berharga bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan strategi untuk mengelola aset perusahaan yang didalamnya termasuk tenaga kerja. Dalam hal ini tenaga kerja berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan (Armstrong, 2006). Manajemen sumber daya manusia merupakan alat manajerial yang digunakan untuk merencanakan, mengelola, dan mengendalikan sumber daya manusia (Priyono & Marnis, 2008). Taufiqurokhman (2009) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai bentuk usaha perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia supaya bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk usaha perusahaan dalam mengelola karyawannya agar sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Noor (2018) sebagai berikut:

1) Fungsi Perencanaan

Manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang dalam mengelola sumber daya manusia perusahaan.

2) Fungsi Pengadaan

Manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan melalui proses rekrutmen, penempatan, orientasi dan induksi.

3) Fungsi Pengembangan

Manajemen sumber daya manusia berfungsi dalam meningkatkan kompetensi karyawan melalui kegiatan pelatihan dan pendidikan.

4) Fungsi Kompensasi

Manajemen sumber daya manusia berfungsi dalam proses pemberian balas jasa oleh perusahaan kepada karyawannya yang diberikan secara langsung atau pun tidak langsung.

5) Fungsi Pengintegrasian

Manajemen sumber daya manusia berfungsi dalam menyatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan sehingga tercipta keharmonisan dalam perusahaan.

6) Fungsi Pemeliharaan

Manajemen sumber daya manusia berfungsi dalam memelihara hubungan jangka panjang yang harmonis sehingga meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi yang saling terkait untuk membantu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan variabel stres kerja yang diteliti pada penelitian ini termasuk ke dalam fungsi pemeliharaan, sedangkan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan variabel motivasi termasuk ke dalam fungsi pengintegrasian.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Adamy (2016) sebagai berikut:

1) Tujuan Organisasional

Adanya manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan bertujuan untuk membantu tercapainya efektivitas perusahaan.

2) Tujuan Fungsional

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mempertahankan peranan sumber daya manusia sesuai tingkat kebutuhan perusahaan.

3) Tujuan Sosial

Dengan adanya manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan, perusahaan mampu secara etis dan sosial menanggapi kebutuhan dan tantangan masyarakat.

4) Tujuan personal

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk membantu tercapainya tujuan karyawan seperti dalam hal kinerja, kepuasan kerja sehingga karyawan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki 4 tujuan yaitu organisasional; fungsional; sosial; dan personal. Keempat tujuan tersebut dapat membantu perusahaan dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh melalui penerapan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan dilaksanakan oleh pimpinan maupun karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Abdullah, 2014). Mangkunegara (2017) menyatakan kinerja karyawan sebagai hasil kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang dapat dilihat secara kualitas maupun diukur secara kuantitas. Kinerja karyawan adalah penilaian atas perilaku karyawan yang bertujuan untuk mengetahui baik atau tidaknya karyawan dalam bekerja (Yulianti & Meutia, 2020). Kinerja karyawan pada *Grand Café* dipengaruhi oleh stres kerja dan motivasi. Penurunan kinerja karyawan dapat terjadi apabila stres kerja dan motivasi pada *Grand Café* tidak terkelola dengan baik.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Handoko (2001) yaitu:

- 1) Motivasi
- 2) Kepuasan Kerja

- 3) Tingkat stres
- 4) Kondisi fisik pekerjaan
- 5) Sistem kompensasi
- 6) Desain pekerjaan
- 7) Aspek-aspek ekonomis dan teknis
- 8) Keperilakuan lainnya dari karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Simanjuntak (2005) sebagai berikut:

- 1) Kualitas dan Kemampuan Karyawan

Berkaitan mengenai pelatihan/pendidikan yang diberikan perusahaan, etos kerja, motivasi, sikap mental, maupun kondisi fisik karyawan.

- 2) Sarana Pendukung

Berkaitan mengenai lingkungan kerja karyawan (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi maupun teknologi) dan kesejahteraan karyawan yang berupa gaji, jaminan sosial, dan keamanan karyawan saat bekerja.

- 3) Supra Sarana

Supra sarana adalah hal-hal terkait dengan hubungan industrial manajemen dan kebijaksanaan pemerintah.

Kinerja karyawan dapat meningkat apabila ketiga faktor tersebut terpenuhi, sedangkan kinerja karyawan dapat menurun apabila ketiga faktor tersebut tidak memenuhi harapan karyawan dan berdampak negatif.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) indikator-indikator dari kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kualitas kerja: seberapa baik karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Kuantitas kerja: total kerja yang harus dicapai karyawan saat bekerja untuk dapat melihat usaha karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 3) Kendala kerja: Sanggup tidaknya karyawan dalam mengikuti instruksi, berinisiatif, bekerja secara hati-hati dan rajin.

- 4) Sikap kerja. Sikap kerja merupakan sikap yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan maupun terhadap sesama karyawan serta bagaimana karyawan bekerja sama.

Indikator kinerja karyawan digunakan karena sesuai dengan kondisi pada *Grand Café*, yaitu secara kualitas dan kuantitas, kendala kerja dan sikap kerja.

2.1.3 Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres digambarkan sebagai rasa kecewa hingga perasaan cemas yang dapat mengarah ke depresi (International Labour Organization, 2016). Stres kerja merupakan reaksi seseorang atas suatu tuntutan maupun tekanan dalam bekerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuannya (Leka dkk., 2004). Stres kerja merupakan kondisi kerja yang menimbulkan stres dari adanya tekanan pekerjaan. stres kerja mengarah pada penyebab stres yang dihadapi di tempat kerja seperti beban kerja, atau respons terhadap penyebab stres dalam hal ketidakmampuan untuk mengatasi, penyebab stres yang berasal dari kecemasan yang timbul (Chandola, 2010). Stres kerja merupakan keadaan dimana karyawan dalam bekerja mengalami ketegangan yang mempengaruhi kondisi psikisnya (Asih dkk., 2018). Jika karyawan mengalami stres kerja yang berakibat pada kondisi psikis yang terganggu, maka kinerja karyawan tidak akan dapat optimal. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi individu saat mendapatkan tuntutan kerja yang berlebih sehingga mengganggu kondisi psikisnya.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Tampubolon (2015), faktor yang mempengaruhi stres kerja bersumber dari tekanan yang dibagi sebagai berikut:

- 1) Struktur Organisasi/iklim

Organisasi menjadi faktor penyebab stres itu sendiri, seperti berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, gaya manajemen, dan memelihara hubungan baik (cara komunikasi) antar karyawan perusahaan.

2) Hubungan di Tempat Kerja

Stres dipicu karena hubungan individu di tempat kerjanya, hal ini berhubungan dengan hubungan sesama rekan kerja yang harmonis atau hubungan antara pimpinan dan bawahan dalam suatu departemen perusahaan.

3) Peran dalam organisasi

Stres terjadi akibat adanya tekanan yang disebabkan oleh konflik peran. Individu merasakan ambiguitas peran dan tingkat tanggung jawab dalam perusahaan. Penyebab stres juga dapat diakibatkan oleh pemberian beban kerja dengan waktu kerja yang terbatas, dan beberapa individu merasakan peran ganda dalam bekerja.

Faktor-faktor di atas dapat memberikan pengaruh berupa penurunan kinerja karyawan karena dapat memicu stres kerja pada karyawan, apabila stres kerja tinggi maka akan berpengaruh terhadap penurunan kinerjanya.

Moorhead dan Griffin (2013) menekankan empat faktor yang mempengaruhi stres kerja dalam organisasi sebagai berikut:

1) Tuntutan Tugas

Pemicu stres yang berhubungan dengan tugas tertentu yang dikerjakan individu.

2) Tuntutan Fisik

Tuntutan fisik merupakan pemicu stres yang berhubungan pada persyaratan fisik pada pekerjaan, seperti jika individu bekerja pada suhu udara yang ekstrem atau individu melakukan pekerjaan fisik yang berat maka dapat menyebabkan stres kerja.

3) Tuntutan Peran

Individu memiliki ekspektasi peran dalam bekerja sehingga akan berusaha untuk mewujudkan peran tersebut, namun kesalahan dapat muncul saat individu berusaha mewujudkan perannya yang dapat menjadi pemicu stres kerja, seperti ketidakjelasan peran, konflik peran, maupun peran yang berlebihan dalam bekerja.

4) Tuntutan Antarpersonal

Bentuk dari tuntutan antarpersonal adalah berupa tekanan dari kelompok, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai, dan adanya konflik antarpersonal. Tuntutan-tuntutan kerja di atas dapat memicu stres kerja yang berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

b. Indikator Stres Kerja

Robbins dan Judge (2013) menyatakan indikator-indikator stres kerja sebagai berikut:

1) Lingkungan

Adanya ketidakpastian lingkungan kerja yang dapat membuat terjadinya perubahan dalam perusahaan menjadi beban bagi karyawan. Ketidakpastian lingkungan meliputi: ketidakpastian ekonomi; ketidakpastian politik; ketidakpastian teknologi. Ketidakpastian ekonomi dalam hal ini terkait dengan kondisi perekonomian perusahaan atau negara, karyawan dalam hal ini merasa khawatir mengenai pekerjaannya. Ketidakpastian politik dalam hal ini terkait ketidakpastian politik negara seperti adanya terorisme dan pemberontakan. Ketidakpastian teknologi terkait dengan munculnya alat-alat dengan teknologi canggih dapat menimbulkan kecemasan dan stres karena ketakutan akan kehilangan pekerjaan akibat tergantikan dengan teknologi. Indikator lingkungan yang relevan bagi penelitian ini adalah ketidakpastian ekonomi.

2) Organisasi

Stres organisasi terkait dengan adanya tuntutan peran, tuntutan tugas, dan tuntutan antar pribadi yang dialami karyawan, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Struktur organisasi terkait dengan ketidakjelasan struktur organisasi, karyawan mengalami ambiguitas mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab. Kepemimpinan organisasi mengenai di mana gaya manajemen pada organisasi tidak sesuai dengan karyawan. Tuntutan peran berkaitan dengan tuntutan yang

diberikan pada individu yang disesuaikan dengan peran kerjanya dalam organisasi. Tuntutan peran meliputi konflik peran, beban peran yang berlebihan, ketidakjelasan peran. Tuntutan tugas berkaitan dengan desain pekerjaan, kondisi kerja, tata letak fisik pekerjaan. Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh rekan kerja.

3) Individu

Stres individu terkait dengan stres akibat masalah keluarga, masalah ekonomi dan kepribadian karyawan.

Indikator stres kerja digunakan karena sesuai dengan kondisi pada *Grand Café*, seperti ketidakpastian ekonomi, karyawan merasakan kecemasan terhadap pekerjaannya. Indikator organisasi yaitu karyawan memiliki tuntutan pekerjaan berupa tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi dan indikator individu.

2.1.4 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang mempengaruhi individu untuk bertindak. (Björklund, 2001). Tanpa adanya suatu dorongan atau rangsangan, individu tidak akan memiliki keinginan untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi adalah sesuatu yang membuat perilaku manusia disalurkan dan didukung, sehingga membuat mereka ingin bekerja, dan bersemangat untuk mencapai hasil terbaik (Farida & Hartono, 2016). Motivasi menurut Tewel dkk. (2017) merupakan sekumpulan aspek dalam diri individu mendorong tindakannya untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah faktor yang menggerakkan dan mendorong untuk memicu semangat maupun mengubah perilaku seseorang agar lebih baik (Dewi & Harjoyo, 2019). Disimpulkan bahwa motivasi yaitu suatu penggerak yang memicu individu melakukan tindakan atau pekerjaan dengan optimal.

b. Teori Motivasi

1) Teori Kebutuhan Maslow

Maslow mengartikan kebutuhan sebagai energi yang memacu individu dalam melakukan aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya.

Maslow berasumsi bahwa dalam setiap individu, terdapat hierarki jenis kebutuhan sebagai berikut (Robbins & Judge, 2013):

- a) Fisiologi: kebutuhan fisik seperti pemenuhan kebutuhan sandang, pangan, papan.
- b) Keamanan: kebutuhan keamanan dan perlindungan dari bahaya secara emosional maupun fisik.
- c) Sosial: kebutuhan sosial yang mencakup kasih sayang, diterima secara sosial dan hubungan interpersonal.
- d) Penghargaan diri: terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal berupa kebutuhan untuk dihargai, kebebasan untuk bertindak. Faktor eksternal berupa pengakuan atas prestasi dan status, tanggung jawab.
- e) Aktualisasi diri: Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

Individu termotivasi karena kelima jenis kebutuhan tersebut. Kelima jenis motivasi diatas dapat dijadikan dasar dalam memotivasi individu. Hal ini nantinya akan memudahkan dalam memotivasi individu, dimana individu merasa termotivasi atas dasar jenis kebutuhan pribadinya.

2) Teori Dua Faktor Frederic Herzberg

Teori dua faktor dari Frederic Herzberg terbagi menjadi dua faktor yaitu, faktor motivasi yang mengarah pada faktor internal individu, dan faktor kebersihan atau pemeliharaan yang mengarah pada faktor eksternal individu yang berpengaruh terhadap perilakunya (Yulianti & Meutia, 2020). Yang diklasifikasikan sebagai faktor motivasi adalah pekerjaan individu, kesuksesan, peluang untuk berkembang, pengembangan karir, dan diakui oleh orang lain. Sedangkan yang diklasifikasikan sebagai faktor kebersihan atau pemeliharaan mencakup identitas individu dalam organisasinya, hubungan antara karyawan dan atasan, hubungan sesama rekan kerja di tempat kerja, teknologi pengawasan yang digunakan oleh pengawas, kebijaksanaan organisasi, sistem manajemen, kondisi kerja, maupun sistem *reward* yang berlaku (Enny, 2019).

3) Teori harapan

Teori harapan dikeemukakan oleh Vroom pada tahun 1964. Teori harapan menjelaskan bahwa motivasi merupakan hasil kinerja dari tujuan yang hendak dicapai dan merupakan harapan individu terhadap keberhasilan dalam mencapai tujuan berdasarkan usahanya (Yulianti & Meutia, 2020). Dapat diartikan bahwa seseorang termotivasi karena adanya harapan bahwa usaha yang telah dilakukannya dapat mencapai keberhasilan yang dalam hal ini adalah tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Teori harapan menyatakan bahwa jika individu memiliki tujuan yang ingin dicapai dan menaruh harapan yang besar pula pada dirinya maka individu tersebut akan termotivasi untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika individu tidak menaruh harapan yang besar dalam mencapai tujuannya, maka motivasi yang dimiliki individu akan rendah pula (Enny, 2019).

4) Teori Penetapan Tujuan

Teori penetapan tujuan dikemukakan oleh Latham dan Locke pada tahun 1979. Teori ini menjelaskan bahwa ketika seseorang menetapkan tujuan yang ingin dicapainya, ketika tujuan sulit untuk dicapai, maupun ketika adanya umpan balik dari kinerjanya, maka motivasi dan kinerjanya akan meningkat. Penetapan tujuan menjadi penting karena mendorong seseorang untuk menetapkan tujuan yang lebih tinggi, hal ini akan membuat individu dapat mempertahankan motivasinya (Armstrong, 2006). Tujuan dalam teori ini berguna sebagai pendorong seseorang untuk bekerja secara optimal dengan efektif dan efisien (Tahir, 2014).

Teori motivasi yang relevan dengan karyawan *Grand Café* adalah teori hierarki jenis kebutuhan oleh Maslow, hal ini karena pemberian motivasi oleh pengelola *Grand Café* kepada karyawan mencakup teori Maslow yaitu gaji dan insentif yang termasuk fisiologi; jaminan kesehatan yang termasuk keamanan; *briefing* yang termasuk sosial; *gathering* karyawan yang termasuk sosial, dan pengembangan karir yang termasuk aktualisasi diri.

c. Jenis-Jenis Motivasi

Terdapat dua jenis motivasi menurut Herzberg yang dikutip oleh Armstrong, 2006) sebagai berikut:

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik menurut Herzberg merupakan motivasi yang berasal dari faktor dalam diri individu berupa tanggung jawab dan kebebasan dalam bertindak yang dapat mempengaruhi orang lain untuk bertindak ke arah tertentu. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang cenderung memiliki efek jangka panjang karena melekat pada diri individu dan tidak terdapat paksaan dari luar (Armstrong, 2006). Motivasi intrinsik adalah daya pendorong bagi individu untuk melakukan kegiatan bagi kepentingannya sendiri dalam mencapai kepuasan (Acatrinei, 2016). Motivasi Intrinsik merupakan daya pendorong individu dalam bertindak yang dipengaruhi oleh kebutuhan dan keinginan yang kuat dari dalam diri individu untuk memperoleh sesuatu (Yulianti & Meutia, 2020). Disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu tanpa adanya pengaruh dari luar individu.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik menurut Herzberg merupakan motivasi yang berasal dari orang lain seperti kenaikan gaji, pujian, kenaikan pangkat, dan hukuman. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang membutuhkan pemicu dari luar individu terutama faktor penghargaan dalam melakukan kegiatan (Acatrinei, 2016). Motivasi ekstrinsik merupakan daya pendorong dalam diri individu untuk bertindak yang dipengaruhi oleh pengendalian atasan terhadap faktor-faktor eksternal yaitu; gaji, situasi kerja, kebijakan perusahaan, hubungan kerja, penghargaan, kenaikan kedudukan kerja, dan tanggung jawab (Yulianti & Meutia, 2020). Disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari pengaruh luar individu yang menjadi pemicu dalam bertindak.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Enny, (2019) Dua faktor yang berpengaruh terhadap motivasi yaitu faktor internal dan faktor eksternal sebagai berikut:

1) Faktor Internal

Faktor internal yang berpengaruh bagi motivasi yaitu:

a) Keinginan untuk hidup, meliputi:

- (1) Mendapatkan gaji yang cukup.
- (2) Memiliki pekerjaan tetap, meskipun pendapatan kurang mencukupi.
- (3) Situasi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan memiliki sesuatu

Keinginan memiliki suatu barang menggugah seseorang semangat bekerja. Seseorang akan berusaha dalam mewujudkan keinginan untuk memiliki barang yang diinginkannya.

c) Penghargaan diri

Individu mempunyai keinginan untuk bekerja karena ingin mendapat penghargaan diri dari orang tua karena mencapai status sosial yang tinggi.

d) Keinginan untuk diakui, meliputi:

- (1) Dihargai saat mendapat prestasi.
- (2) Hubungan kerja yang erat juga harmonis.
- (3) Pemimpin bersikap adil maupun bijak dalam mengambil keputusan.
- (4) Penghargaan akan tempat kerja oleh masyarakat.

e) Rasa ingin untuk berkuasa

Individu berkeinginan bekerja karena mempunyai rasa ingin untuk berkuasa.

2) Faktor Eksternal

a) Situasi lingkungan kerja

Situasi lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

b) Gaji yang cukup

Gaji merupakan sumber penghasilan bagi seseorang agar dapat memenuhi kebutuhan pribadi maupun keluarganya.

c) **Penyeliaan yang baik**

Adanya penyeliaan yang baik akan menjadikan karyawan dapat bekerja secara benar tanpa adanya kesalahan.

d) **Jaminan dalam bekerja**

Individu tidak hanya bekerja selama sehari melainkan dalam waktu lama, sehingga individu menginginkan adanya jaminan pekerjaan dan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

e) **Kedudukan dan tanggung jawab**

Kedudukan yang tinggi pasti membutuhkan tanggung jawab yang besar. Keinginan individu untuk memiliki kedudukan yang tinggi akan mendorongnya untuk bekerja secara optimal.

f) **Kebijakan yang fleksibel**

Kebijakan dibuat untuk melindungi maupun untuk memberi motivasi karyawan. Dalam hal ini kebijakan dibuat agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Faktor-faktor motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan apabila kedua faktor tersebut terpenuhi, sedangkan kinerja karyawan dapat menurun apabila kedua faktor tersebut tidak memenuhi harapan karyawan sehingga akan berdampak negatif.

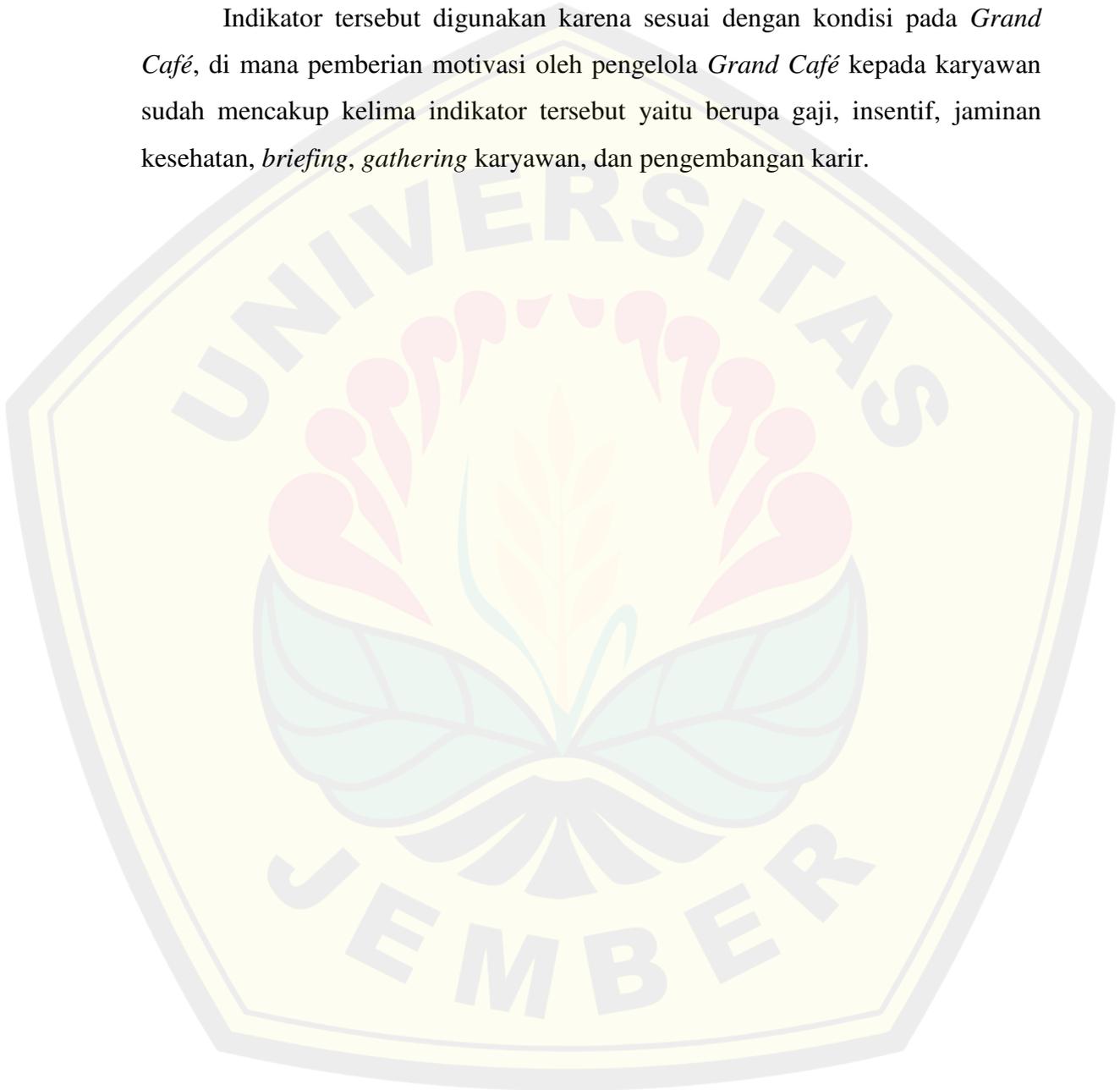
e. **Indikator Motivasi**

Merujuk pada teori hirarki kebutuhan yang dikemukakan Maslow yang dikutip oleh Robbins dan Judge (2013) sudah mencakup motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Indikator motivasi dalam penelitian ini yaitu:

- 1) **Fisiologi:** kebutuhan fisik seperti pemenuhan sandang, pangan, papan.
- 2) **Keamanan:** kebutuhan keamanan dan perlindungan dari bahaya secara emosional maupun fisik.
- 3) **Sosial:** kebutuhan sosial yang berupa kasih sayang, diterima secara sosial dan hubungan interpersonal.

- 4) Penghargaan: terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal berupa kebutuhan untuk dihargai, kebebasan untuk bertindak. Faktor eksternal berupa pengakuan atas prestasi dan status, tanggung jawab.
- 5) Aktualisasi diri: Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

Indikator tersebut digunakan karena sesuai dengan kondisi pada *Grand Café*, di mana pemberian motivasi oleh pengelola *Grand Café* kepada karyawan sudah mencakup kelima indikator tersebut yaitu berupa gaji, insentif, jaminan kesehatan, *briefing*, *gathering* karyawan, dan pengembangan karir.



2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini yang dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan penelitian sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Noermijati dan Primasari (2015)	<i>The effect of job stress and job motivation on employees' performance through job satisfaction (A study at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya - Gempol branch)</i>	Employees' Performance (Y) Job Stress (X1) and Job Motivation (X2) Job Satisfication (Z)	Quantitative with using path analysis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Job stress have significant negative effect on employee performance 2. Motivation has a significant positive effect on employee performance 3. Job stress does not have an effect on job satisfaction 4. Motivation significantly positive influences job satisfaction. 5. Job stress does not have indirect effect on employee performance through job satisfaction 6. Motivation has an indirect effect on employee performance through job satisfaction
2.	Saputra dan Fadli, (2018)	Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan di Kota Bengkulu	Kinerja Karyawan (Y) Stres Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi (X3)	Kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 4. Stres kerja, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3.	Hotiana dan Febriansyah (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro	Kinerja Pegawai (Y) Motivasi (X1) dan Stres Kerja (X2)	Kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Motivasi dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI)			
4.	Parashakti dan Refahla (2018)	<i>Effect of Motivation and Job Stress on Employee Performance (Case Study of General Support and Marketing Division and Enterprise Service Division of PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk.)</i>	<i>Employee Performance (Y)</i> <i>Motivation (X1) and Job Stress (X2)</i>	<i>Quantitative descriptive approach and using statistic analysis in the form of multiple regression test</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Motivation has a positive and significant effect on employee performance.</i> 2. <i>Job stress has a negative and significant effect employee performance.</i> 3. <i>Motivation and job stress collectively affect employees performance</i>

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas terletak pada objek penelitian dan indikator penelitian yang digunakan. Objek penelitian ini adalah *Grand Café* yang terletak di Kabupaten Jember, Jawa Timur. Adapun indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu. Variabel X₁ (motivasi) menggunakan indikator: fisiologi, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri. Variabel X₂ (stres kerja) menggunakan indikator: lingkungan, organisasi, individu. Variabel Y (kinerja) menggunakan indikator: kualitas kerja, kuantitas kerja, kendala kerja, sikap kerja.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Stres dengan tingkat yang tinggi, bahkan stres dengan tingkat yang rendah tetapi berlangsung lama, dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga manajemen perlu melakukan tindakan (Asih dkk., 2018). Minter dalam (Widhiastuti dkk., 2020) mengemukakan bahwa tidak secara langsung stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, tetapi jika stres kerja sudah melebihi batas normal maka akan berpengaruh langsung terhadap kinerja. Tingginya stres kerja nantinya berdampak terhadap penurunan kinerja, hal ini karena stres dapat menyebabkan karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan pekerjaannya sehingga akan mengganggu karyawan dalam bekerja (Looker & Gregson, 2005). Stres kerja tidak hanya dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja tetapi juga dapat berpengaruh positif apabila tingkat stres kerja rendah, hal ini karena stres kerja tingkat rendah akan memicu dorongan untuk lebih semangat dalam bekerja, dan dapat dijadikan sebagai motivasi kerja (Bimantoro & Noor, 2012). Dampak dari stres kerja dapat positif atau negatif tergantung dari tingkat stres kerja. Jika karyawan mengalami stres kerja dengan tingkat rendah maka dapat mendorong peningkatan kinerjanya, jika karyawan mengalami stres kerja yang intens hingga melebihi batas maksimal dari karyawan, maka kinerja karyawan dapat menurun (Noermijati & Primasari, 2015).

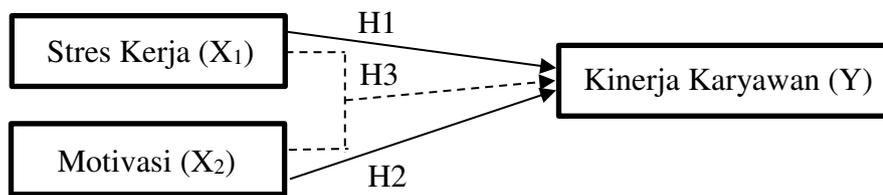
2.3.2 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Sutrischastini dan Riyanto (2017) Karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya secara optimal tanpa adanya motivasi, sebab karyawan tidak memiliki keinginan untuk bekerja dengan optimal. Baltes dan Baltes dalam (Björklund, 2001) mengemukakan bahwa kendali karyawan terhadap kinerjanya dipengaruhi oleh dampak positif maupun dampak negatif dari motivasi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi akan terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik karena ia memiliki keinginan untuk sukses, sedangkan karyawan yang tidak memiliki motivasi, kinerjanya cenderung

kurang optimal dan hanya dapat memberikan sedikit usaha dalam bekerja (Banks, 1997).

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan dasar untuk membangun konsep penelitian yang dibangun dari berbagai teori atau studi empiris untuk pemecahan masalah penelitian. Peneliti dalam penelitian ini meneliti mengenai pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi. Karyawan yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator oleh Mangkunegara (2017) yaitu: kualitas kerja; kuantitas kerja; kendala kerja; dan sikap kerja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain yaitu stres kerja dan motivasi. Stres kerja adalah kondisi individu saat mendapatkan tekanan yang berlebihan sehingga mengganggu kondisi psikisnya. Stres kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan yang menurun, hal ini karena karyawan yang mengalami stres kerja akan berakibat pada kondisi psikis yang terganggu sehingga kinerja karyawan tidak akan optimal. Indikator stres kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah indikator oleh Robbins and Judge (2013) yaitu: lingkungan; organisasi; dan individu. Motivasi merupakan suatu bentuk dorongan yang memicu individu melakukan tindakan atau pekerjaan dengan optimal. Karyawan yang termotivasi akan memiliki kinerja yang baik berbanding terbalik dengan karyawan yang kurang termotivasi. Indikator motivasi yang digunakan pada penelitian ini merujuk pada teori Maslow yang dikutip oleh Robbins and Judge (2013) yaitu: fisiologi; keamanan; sosial; penghargaan diri; dan aktualisasi diri. Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian terdahulu maka kerangka konseptual penelitian ini yaitu:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

- > diuji secara parsial
 - - - - -> diuji secara simultan

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara dari keterkaitan antara dua variabel atau lebih, dan uji statistik yang tepat harus dipakai pada pengujian hubungan antara variabel yang diharapkan mampu menjawab pertanyaan penelitian tersebut untuk membuktikan kebenarannya (Surahman dkk., 2016). Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 : Stres Kerja (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
 H_1 : Stres Kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) H_0 : Motivasi (X_2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
 H_2 : Motivasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
- 3) H_0 : Stres kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).
 H_3 : Stres Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang mengkaji fenomena-fenomena objektif secara kuantitatif (Siyoto & Sodik, 2015). Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) (Sugiyono, 2016).

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Januari tahun 2022 hingga bulan Maret tahun 2022 kurang lebih tiga bulan. Penelitian berlokasi di *Grand Café*, Jl. Jawa 28A 2nd-3rd Floor Jember, Sumbersari, Kabupaten Jember, Jawa Timur.

3.3 Penetapan Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan subjek dalam penelitian secara menyeluruh yang mempunyai karakteristik dan kualitas yang telah ditentukan, kemudian oleh peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan atas populasi tersebut (Kurniawan & Zarah Puspitaningtyas, 2016). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan *Grand Cafe*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 39 karyawan *Grand Café*.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan jumlah kecil dari populasi yang mampu mewakili populasinya sesuai dengan jumlah dan karakteristiknya (Siyoto & Sodik, 2015). Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional pada *Grand Café*. Teknik sampling yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu oleh peneliti (Sugiyono, 2016). *Purposive sampling* digunakan karena peneliti menetapkan sampel dengan ciri khusus yaitu hanya

karyawan operasional yang dianggap sesuai dengan tujuan penelitian. Sampel penelitian ini sebanyak 36 orang karyawan operasional pada *Grand Café* sebagai berikut:

Tabel 3.1 Data jumlah karyawan operasional pada *Grand Café*

Bagian Kerja	Jumlah Karyawan
<i>Kitchen</i>	10
<i>Waiters</i>	6
Bar	4
Gudang	2
Kasir	2
<i>Public Relation</i>	1
Angkringan	6
Hawai	5
Total	36

Sumber: diolah dari informasi Manajer *Grand Café* Jember, 2021

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel

3.4.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk yang berguna untuk mengetahui pengukuran suatu variabel (Siyoto & Sodik, 2015). Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Stres Kerja (X_1)

Stres kerja yaitu keadaan individu saat mendapatkan tekanan yang berlebihan sehingga mengganggu kondisi psikisnya. Beban kerja yang berat atau pun tuntutan kerja yang tinggi dapat menjadi pemicu karyawan mengalami stres kerja. Indikator stres kerja yaitu:

1) Lingkungan

Adanya ketidakpastian lingkungan kerja yang dapat membuat terjadinya perubahan dalam perusahaan menjadi beban bagi karyawan. Ketidakpastian lingkungan meliputi: ketidakpastian ekonomi; ketidakpastian politik; ketidakpastian teknologi.

2) Organisasi

Stres organisasi terkait dengan adanya tuntutan peran, tuntutan tugas, dan tuntutan antar pribadi yang dialami karyawan, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.

3) Individu

Stres individu terkait dengan stres akibat masalah keluarga, masalah ekonomi dan kepribadian karyawan.

b. Motivasi (X_2)

Motivasi yaitu suatu penggerak yang memicu individu untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan dengan optimal. Karyawan yang mempunyai motivasi akan mempunyai kinerja jauh lebih baik daripada karyawan yang tidak termotivasi. Indikator motivasi yaitu:

- 1) Fisiologi: kebutuhan fisik seperti pemenuhan sandang, pangan, papan.
- 2) Keamanan: kebutuhan keamanan dan perlindungan dari bahaya secara emosional maupun fisik.
- 3) Sosial: kebutuhan sosial yang berupa kasih sayang, diterima secara sosial dan hubungan interpersonal.
- 4) Penghargaan: terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal berupa kebutuhan untuk dihargai, kebebasan untuk bertindak. Faktor eksternal berupa pengakuan atas prestasi dan status, tanggung jawab.
- 5) Aktualisasi diri: Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan yaitu hasil kerja dari karyawan yang melalui proses panjang secara kualitas maupun kuantitas. Indikator kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kualitas kerja: seberapa baik karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Kuantitas kerja: total kerja yang harus dicapai karyawan saat bekerja untuk dapat melihat usaha karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 3) Kendala kerja: sanggup tidaknya karyawan dalam mengikuti instruksi, berinisiatif, bekerja secara hati-hati dan rajin.

- 4) Sikap kerja. sikap kerja merupakan sikap yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan maupun terhadap sesama karyawan serta bagaimana karyawan bekerja sama.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Stres Kerja (X_1)	a. Lingkungan	1) Kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan
		2) Kekhawatiran akan mendapatkan pemotongan gaji
	b. Organisasi	1) Karyawan merasa tertekan akibat banyaknya peraturan
		2) Karyawan dituntut bekerja secara cepat
		3) Karyawan melaksanakan pekerjaan di luar tugas utama
		4) Konflik dengan rekan kerja membuat ketidaknyamanan saat bekerja
		5) Adanya <i>miss</i> komunikasi sehingga karyawan terganggu saat bekerja
		6) Ketidakpuasan terhadap gaya manajemen atasan
	c. Individu	1) Masalah ekonomi mengganggu karyawan dalam bekerja
		2) Adanya masalah keluarga menyebabkan karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik
		3) Karyawan kesulitan memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan
	Motivasi (X_2)	a. Fisiologi
2) Penerimaan bonus/insentif yang adil		
b. Rasa Aman		1) Perusahaan sudah memperhatikan keselamatan kerja karyawan dengan baik
		2) Tersedianya peralatan

Variabel	Indikator	Item
		kesehatan
		3) Kondisi ruang kerja yang aman
	c. Sosial	1) Hubungan yang baik dengan rekan kerja
		2) Hubungan antara atasan dan bawahan yang baik
		3) Pengakuan dari rekan kerja saat berprestasi
	d. Penghargaan	1) Pemberian penghargaan oleh atasan kepada bawahan yang bekerja dengan baik
		2) Saling menghormati sesama rekan kerja
		3) Pemberian penghargaan berupa pujian membuat karyawan lebih termotivasi
	e. Aktualisasi diri	1) Perusahaan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan karyawan
		2) Pemberian kesempatan oleh perusahaan kepada karyawan untuk menerapkan kemampuan yang dimiliki
		3) Karyawan mampu mengembangkan potensi diri selama bekerja
Kinerja (Y)	a. Kualitas kerja	1) Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik
		2) Karyawan bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan
	b. Kuantitas kerja	1) Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan
		2) Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
	c. Kendala kerja	1) Karyawan mampu memahami dan mengikuti intruksi dari atasan
		2) Karyawan mampu mengatasi permasalahan yang muncul saat bekerja

Variabel	Indikator	Item
		3) Karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja
	d. Sikap kerja	1) Karyawan membantu rekan kerja yang kesulitan 2) Karyawan memiliki tanggung jawab dalam bekerja

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

3.4.2 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok orang mengenai suatu fenomena sosial. Skala likert merupakan skala pengukuran yang terdiri dari beberapa pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk menunjukkan apakah mereka menyetujui atau menolak pertanyaan yang diajukan. Skala likert umumnya berupa penskoran rentang 1-5, rentang 1-4, atau rentang 1-6 yang dapat berupa penilaian netral, setuju dan tidak setuju, dan sangat setuju dan sangat tidak setuju tergantung rentang penskoran yang dimulai dari rentang tinggi ke rendah atau rentang rendah ke tinggi (Arnold et al.; Holbrook dan Bourke dalam (Budhiastuti & Bandur, 2018)). Penggunaan skala likert pada penelitian ini akan memudahkan peneliti dalam mengukur variabel-variabel penelitian yaitu stres kerja (X_1), motivasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Skala pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini yaitu:

SB (Sangat Benar) : Skor 4

B (Benar) : Skor 3

TB (Tidak Benar) : Skor 2

STB (Sangat Tidak Benar) : Skor 1

Hadi (1991) menjabarkan alasan mengenai modifikasi skala likert dengan menghilangkan kategori jawaban tengah sebagai berikut:

- a. Kategori jawaban tengah berupa netral merujuk pada ketidak pastian dalam memberikan jawaban dan dapat berarti ganda.

- b. Responden akan cenderung memilih jawaban tengah jika disediakan jawaban tengah oleh peneliti.
- c. Penggunaan kategori jawaban dengan 4 skala dapat dengan jelas mengetahui kecenderungan pendapat responden yaitu apakah setuju atau tidak setuju.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, wawancara, dan observasi dalam pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data berupa daftar pertanyaan tertulis yang diberikan peneliti pada responden. Tujuan pemberian kuesioner adalah untuk memperoleh informasi terkait pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan *Grand Café*.

- b. Wawancara

Wawancara adalah teknik untuk mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan secara lisan pada pengelola *Grand Cafe* untuk mendapatkan informasi mengenai kondisi pada *Grand Café*.

- c. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung oleh peneliti untuk mengetahui situasi dan kondisi pada *Grand Café*.

3.6 Uji Instrumen dan Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen

Instrumen penelitian merupakan alat ukur untuk mengukur variabel yang dipakai dalam penelitian. Untuk instrumen penelitian yang baik maka diperlukan uji Instrumen penelitian agar instrumen penelitian memenuhi kriteria yang valid dan reliabel (Kurniawan & Zarah Puspitaningtyas, 2016).

- a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian untuk mengetahui validitas butir masalah dalam pengukuran variabel yang diteliti (Kurniawan & Zarah Puspitaningtyas, 2016). Uji validitas berguna untuk mengukur setepat apa alat ukur yang dipakai

peneliti dalam mengukur variabel penelitian. Validitas instrumen penelitian diukur menggunakan rumus korelasi *product moment pearson's* sebagai berikut :

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

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi

X : Skor tiap-tiap pernyataan dari masing-masing responden

Y : total skor keseluruhan pernyataan dari masing-masing responden

n : Total sampel

Kriteria pengujian validitas kuesioner yaitu:

- 1) $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi 0,05 maka butir pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu uji yang dikakukan dalam menetapkan apakah item pertanyaan pada kuesioner dapat dipakai lebih dari sekali oleh responden sehingga mendapatkan data yang konsisten (Basuki, 2015). Dalam uji reliabilitas digunakan rumus alpha dari *Cronbach*. Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ maka sebuah variabel dapat dikatakan sebagai variabel yang reliabel (Basuki, 2015). Rumus *Cronbach* sebagai berikut (Retnawati, 2016) :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma t^2 k}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

α : koefisien reliabilitas

k : banyaknya item pertanyaan dalam instrumen

$\sum \sigma t^2$: jumlah varians butir instrumen

σt^2 : varians skor total

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian untuk mengetahui data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak (Nuryadi dkk., 2017). Jika model regresi baik maka distribusi data mendekati garis normal atau sejajar dengan garis normal. Sebuah model regresi dapat dikatakan buruk jika distribusi data jauh dari garis normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah peneliti menemukan korelasi yang tinggi antar variabel independen (X) dalam model regresi (Janie, 2012). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah pengujian untuk menguji apakah terjadi bias atau tidak dalam suatu analisis model regresi (Widana & Muliani, 2020). Jika dalam pengujian data terjadi heteroskedastisitas maka model model regresi tersebut tidak baik. Jika dalam pengujian data terjadi homoskedastisitas maka model regresi tersebut baik (Purnomo, 2016).

3.6.3 Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda yaitu teknik analisis yang berguna untuk memperoleh adanya pengaruh dua atau lebih variabel dependen dengan variabel independen secara linier (Purnomo, 2016). Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini karena variabel independen yang diteliti lebih dari satu yaitu variabel stres kerja dan variabel motivasi. Rumus untuk analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Janie, 2012):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : kinerja

- a : konstanta
- b₁ : koefisien regresi motivasi
- b₂ : koefisien regresi stres kerja
- X₁ : motivasi
- X₂ : stres kerja

b. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah langkah yang dilakukan peneliti untuk dapat menarik kesimpulan dalam menerima hipotesis atau pun menolak hipotesis yang diajukan tersebut (Kurniawan & Zarah Puspitaningtyas, 2016). Penelitian ini menggunakan uji hipotesis sebagai berikut:

1) Uji t

Uji t merupakan pengujian yang berguna untuk menyadari pengaruh satu atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial (Ghozali, 2016). Nilai tingkat signifikansi 0,05 digunakan dalam uji t, dimana jika hasil uji $t \geq 0,05$ maka dinyatakan variabel independen (X) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y).

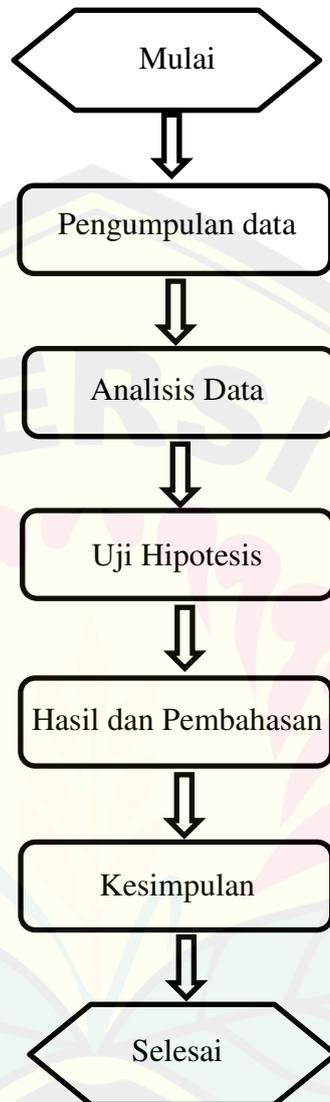
2) Uji F

Uji F yaitu pengujian yang berguna untuk munguji seberapa signifikan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara bersama-sama (Ghozali, 2016). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

3) Uji R² (Koefisien Determinasi)

Uji R square yaitu pengujian yang berguna memperoleh besarnya pengaruh variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

3.7 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

BAB 4

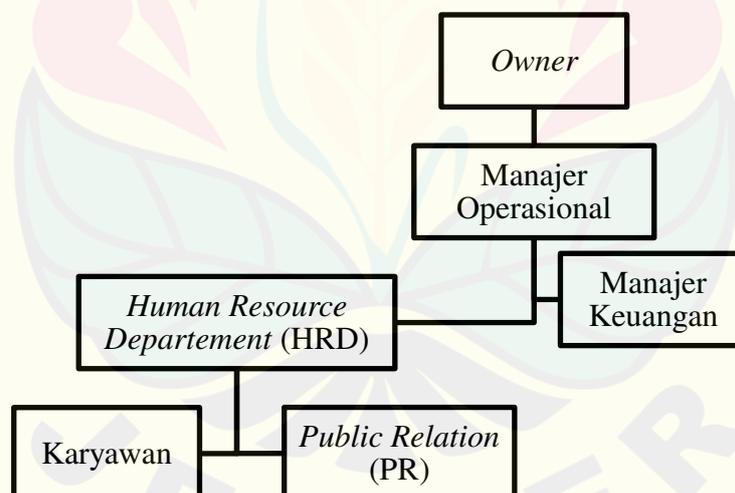
PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Perusahaan

Grand Café merupakan perusahaan perorangan yang berdiri pada tahun 2016. *Grand Café* merupakan sebuah *café* dengan konsep retro dan *homey* yang menjadikan pelanggan merasakan suasana seperti berada di rumah sendiri. *Grand Café* terletak di tempat yang strategis yaitu di daerah sekitar kampus yaitu di Jl. Jawa 28A 2nd-3rd Floor Jember, Sumbersari, Kabupaten Jember, Jawa Timur. Konsep *café* yang menarik dan harga yang ditawarkan lebih terjangkau membuat *Grand Café* mampu bersaing dan bertahan hingga saat ini.

b. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4.1 Struktur Organisasi *Grand Café*

Sumber: *Grand Café* (2022)

c. Deskripsi Tugas

Berikut adalah deskripsi tugas dari struktur organisasi *Grand Café* sebagai berikut:

1) *Owner*

- a) Memimpin perusahaan
- b) Membuat peraturan kerja
- c) Melakukan kegiatan administrasi

2) Manajer Operasional

- a) Melakukan koordinasi dengan pihak penyuplai bahan baku
- b) Memastikan seluruh kegiatan operasional berjalan sesuai Standar Operasional Perusahaan (SOP)
- c) Membuat laporan mengenai kegiatan operasional

3) Manajer Keuangan

- a) Mengelola keuangan secara berkala (pendapatan dan pengeluaran)
- b) Membuat laporan keuangan
- c) Menyiapkan gaji yang akan dibayarkan
- d) Menghitung insentif yang diterima bawahan

4) *Human Resource Department* (HRD)

- a) Membagikan gaji
- b) Melakukan perekrutan dan seleksi karyawan baru
- c) Pengembangan dan evaluasi kinerja

5) *Public Relation*

- a) Tanggap membantu pembeli yang membutuhkan bantuan
- b) Menangani komplain dari pembeli
- c) Membantu rekan kerja yang kesulitan saat bekerja
- d) Menerima orderan dalam jumlah besar

6) Karyawan

- a) Melaksanakan pekerjaan dengan baik
- b) Saling membantu antara rekan kerja

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Deskriptif Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	29	80,6
Perempuan	7	19,4
Total	36	100

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang atau 80,6% sedangkan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang atau 19,4%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berjenis laki-laki dikarenakan pekerjaan pada *café* membutuhkan kondisi fisik yang kuat.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
19-23 Tahun	25	69,4
24-28 Tahun	11	30,6
Total	36	100

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang berusia 19-23 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 69,4%, sedangkan responden yang berusia 24-28 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 30,6%. Hal ini menunjukkan bahwa usia 19-23 merupakan usia produktif dan diharapkan berkinerja tinggi.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA	33	91,7
SMK	3	8,3
Total	36	100

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 91,7% dan sisanya berpendidikan terakhir SMK sebanyak 3 orang atau sebesar 8,3%. Hal ini menunjukkan bahwa tidak diperlukan pendidikan yang tinggi untuk dapat bekerja di *Grand Café*.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Presentase
≤1 Tahun	11	30,6
2-3 Tahun	17	47,2
4-5 Tahun	8	22,2
Total	36	100

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa reponden yang bekerja selama ≤1 tahun sebanyak 11 orang (30,6%), responden yang telah bekerja selama 2-3 tahun sebanyak 17 orang (47,2%), dan responden yang telah bekerja selama 4-5 tahun sebanyak 8 orang (22,2%).

4.2.2 Deskripsi Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Skala pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini yaitu:

SB (Sangat Benar) : Skor 4

B (Benar) : Skor 3

TB (Tidak Benar) : Skor 2

STB (Sangat Tidak Benar) : Skor 1

Untuk mengetahui dominasi jawaban responden dibuat kriteria dari perhitungan interval sebagai berikut (Nuryadi dkk., 2017):

$$Ci = \frac{R}{K}$$

$$Ci = \frac{(4-1)}{4} = 0,75$$

Keterangan:

Ci : Interval Kelas

R : *Range* (data terbesar – data terkecil)

K : Banyak Kelas

Tabel 4.5 Kategori Nilai Rata-Rata Jawaban Responden

Nilai Rata-rata	Kategori	Kesimpulan Jawaban	Kesimpulan Variabel
1,00 - 1,74	1	Sangat Tidak Benar	Sangat Rendah
1,75 - 2,49	2	Tidak Benar	Rendah
2,50 - 3,24	3	Benar	Tinggi
3,25 - 4,00	4	Sangat Benar	Sangat Tinggi

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

a. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X_1)

Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X_1)

No.	Pernyataan	Frekuensi								Rata-rata	Kategori
		SB		B		TB		STB			
		F	%	F	%	F	%	F	%		
a. Lingkungan											
1.	Saya merasa cemas akan kehilangan pekerjaan pada saat pandemi Covid-19	2	5,6	28	77,8	6	16,7	-	-	2,88	Benar
2.	Saya merasa cemas terhadap pemotongan gaji akibat dampak dari pandemi Covid-19	1	2,8	33	91,7	2	5,6	-	-	2,97	Benar
b. Organisasi											
3.	Dalam bekerja saya ditekan dengan banyak peraturan	-	-	20	55,6	16	44,4	-	-	2,55	Benar
4.	Saya dituntut untuk bekerja secara cepat	-	-	31	86,1	5	13,9	-	-	2,86	Benar
5.	Saya melaksanakan pekerjaan di luar tugas saya	-	-	4	11,1	30	83,3	2	5,6	2,05	Tidak Benar

No.	Pernyataan	Frekuensi								Rata-rata	Kategori
		SB		B		TB		STB			
		F	%	F	%	F	%	F	%		
6.	Konflik dengan rekan kerja membuat saya tidak nyaman saat bekerja	-	-	18	50,0	18	50,0	-	-	2,50	Benar
7.	Adanya miss komunikasi dengan rekan kerja mengganggu saya dalam bekerja	-	-	18	50,0	18	50,0	-	-	2,50	Benar
8.	Saya merasa puas dengan gaya manajemen atasan	-	-	27	75,0	9	25,0	-	-	2,75	Benar
c. Individu											
9.	Ketidakstabilan keuangan yang terjadi dalam keluarga mengganggu saya dalam bekerja.	-	-	5	13,9	29	80,6	2	5,6	2,08	Tidak Benar
10.	Adanya konflik keluarga mengganggu saya dalam bekerja	-	-	5	13,9	31	86,1	-	-	2,13	Tidak Benar
11.	Saya merasa kesulitan memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan	-	-	6	16,7	30	83,3	-	-	2,16	Tidak Benar
Skor Tingkat Stres Kerja										2,49	Rendah

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa kesimpulan variabel stres kerja pada karyawan *Grand Café* adalah rendah dengan skor 2,49. Tingkat stres kerja yang rendah perlu dipertahankan atau diminimalisir agar tidak pada tingkat yang tinggi. Hal ini karena diketahui ada beberapa hal yang menjadi pemicu stres kerja. Berdasarkan tabel 4.6 diketahui:

- 1) Pernyataan 1 menunjukkan bahwa 2 (5,6%) responden menjawab SB, 28 (78,8%) menjawab B dan 6 (16,7%) menjawab TB. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan.

- 2) Pernyataan 2 menunjukkan bahwa 1 (2,8%) responden menjawab SB, 33 (91,7%) responden menjawab B, dan 2 (5,6%) responden menjawab TB. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa khawatir akan mendapatkan pemotongan gaji.
- 3) Pernyataan 3 menunjukkan bahwa sebanyak 20 (55,6%) responden menjawab B, dan 16 (44,4%) responden menjawab TB. Hal tersebut dapat diartikan bahwa mayoritas responden merasa tertekan akibat banyaknya peraturan.
- 4) Pernyataan 4 menunjukkan bahwa 31 (86,1%) responden menjawab B, dan 5 (13,9%) responden menjawab TB. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dituntut bekerja secara cepat.
- 5) Pernyataan 5 menunjukkan bahwa 4 (11,1%) responden menjawab B, 30 (83,3%) menjawab TB, dan 2 (5,6%) responden menjawab STB. Dapat diketahui bahwa mayoritas responden tidak membenarkan mengenai melaksanakan pekerjaan di luar tugas yang telah diberikan.
- 6) Pernyataan 6 menunjukkan bahwa 18 (50,0%) responden menjawab B, 18 (50,0%) menjawab TB. Dapat diketahui bahwa mayoritas responden merasa tidak nyaman saat bekerja apabila terdapat konflik dengan rekan kerja. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, konflik kerja biasanya dipicu karena adanya *miss* komunikasi antara karyawan dan tingginya ego masing-masing dari karyawan.
- 7) Pernyataan 7 menunjukkan bahwa 18 (50,0%) responden menjawab B, 18 (50,0%) responden menjawab TB. Dapat diketahui bahwa mayoritas responden merasa terganggu dalam bekerja apabila terdapat *miss* komunikasi.
- 8) Pernyataan 8 menunjukkan bahwa 27 (75,0%) responden menjawab B, dan 9 (25,0%) menjawab TB. Dapat diketahui bahwa mayoritas responden merasa puas dengan gaya manajemen atasannya.
- 9) Pernyataan 9 menunjukkan bahwa 5 (13,9%) responden menjawab B, dan 29 (80,6%) responden menjawab TB, dan 2 (5,6%) responden menjawab

STB. Dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam bekerja tidak terganggu dengan ketidakstabilan keuangan dalam keluarganya.

10) Pernyataan 10 menunjukkan bahwa 5 (13,9%) responden menjawab B, dan 31 (86,1%) responden menjawab TB. Dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam bekerja tidak terganggu dengan adanya konflik keluarga.

11) Pernyataan 11 menunjukkan bahwa 6 (16,7%) responden menjawab B, dan 30 (83,3%) menjawab TB. Dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam bekerja dapat memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan.

b. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X₂)

Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X₂)

No	Pernyataan	Frekuensi								Rata-rata	Kategori
		SB		B		TB		STB			
		F	%	F	%	F	%	F	%		
a. Fisiologi											
1.	Pendapatan sebagai karyawan di perusahaan ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga	1	2,8	27	75,0	8	22,2	-	-	2,80	Benar
2.	Insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan sudah adil	3	8,3	33	91,7	-	-	-	-	3,08	Benar
b. Keamanan											
3.	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	5	13,9	30	83,3	1	2,8	-	-	3,11	Benar

No	Pernyataan	Frekuensi								Rata-rata	Kategori
		SB		B		TB		STB			
		F	%	F	%	F	%	F	%		
4.	Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi para karyawan yang membutuhkan	1	2,8	29	80,6	6	16,7	-	-	2,86	Benar
5.	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman	2	5,6	34	94,4	-	-	-	-	3,05	Benar
c. Sosial											
6.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja	4	11,1	32	88,9	-	-	-	-	3,11	Benar
7.	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku	2	5,6	34	94,4	-	-	-	-	3,05	Benar
8.	Sudara mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil	2	5,6	26	72,2	8	22,2	-	-	2,83	Benar
d. Penghargaan diri											
9.	Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	3	8,3	29	80,6	4	11,1	-	-	2,97	Benar
10.	Saya merasa dihormati oleh rekan kerja atas pekerjaan yang saya jalani saat ini	5	13,9	31	86,1	-	-	-	-	3,13	Benar

No	Pernyataan	Frekuensi								Rata-rata	Kategori
		SB		B		TB		STB			
		F	%	F	%	F	%	F	%		
11.	Dengan adanya penghargaan berupa pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik	9	25,0	27	75,0	-	-	-	-	3,25	Benar
e. Aktualisasi diri											
12.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan diri bagi karyawan	1	2,8	30	83,3	5	13,9	-	-	2,88	Benar
13.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menerapkan kemampuan yang dimiliki	4	11,1	25	69,4	7	19,4	-	-	2,91	Benar
14.	Bekerja di perusahaan ini membuat saya mampu mengembangkan potensi diri	11	30,6	25	69,4	-	-	-	-	3,30	Benar
Skor Tingkat Motivasi										3,02	Tinggi

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa tingkat motivasi pada *Grand Café* termasuk tinggi. Hal ini karena karyawan merasa dihargai dan diberikan kesempatan pengembangan diri, sehingga karyawan memiliki loyalitas dan dedikasi terhadap perusahaan. Kesimpulan tingkat motivasi yang tinggi pada *Grand Café* belum mencapai tingkat yang sangat tinggi sehingga *Grand Café* perlu meningkatkan

atau tetap menjaga motivasi karyawan pada tingkat yang tinggi. Berdasarkan tabel 4.7 diketahui:

- 1) Pernyataan 1 menunjukkan bahwa 1 (2,8%) responden menjawab SB, 27 (75%) menjawab B, dan 8 (22,2%) menjawab TB. Dapat diketahui bahwa berdasarkan jawaban mayoritas responden, pendapatan yang diperoleh sudah dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari.
- 2) Pernyataan 2 menunjukkan bahwa 3 (8,3%) responden menjawab SB, 33 (91,7%) responden menjawab B. Dapat diketahui bahwa insentif yang diberikan perusahaan sudah adil berdasarkan mayoritas jawaban responden.
- 3) Pernyataan 3 menunjukkan bahwa 5 (13,9%) responden menjawab SB, 30 (83,3%) responden menjawab B, dan 1 (2,8%) responden menjawab TB. Dapat diketahui berdasarkan mayoritas jawaban responden bahwa keselamatan kerja di perusahaan sudah diperhatikan dengan baik.
- 4) Pernyataan 4 menunjukkan bahwa 1 (2,8%) responden menjawab SB, 29 (80,6%) responden menjawab B, dan 6 (16,7%) responden menjawab TB. Dapat diketahui berdasarkan mayoritas jawaban responden bahwa perusahaan sudah menyiapkan perlengkapan kesehatan bagi karyawan yang membutuhkan.
- 5) Pernyataan 5 menunjukkan bahwa 2 (5,6%) responden menjawab SB, dan 34 (94,4%) responden menjawab B. Dapat diketahui berdasarkan mayoritas jawaban responden bahwa kondisi ruangan kerja yang digunakan sudah aman.
- 6) Pernyataan 6 menunjukkan bahwa 4 (11,1%) responden menjawab SB, dan 32 (88,9%) responden menjawab B. Dapat diketahui bahwa seluruh responden memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.
- 7) Pernyataan 7 menunjukkan bahwa 2 (5,6%) responden menjawab SB, dan 34 (94,4%) responden menjawab B. Dapat diketahui berdasarkan mayoritas jawaban responden bahwa hubungan kerja antara atasan dengan bawahan sudah baik.

- 8) Pernyataan 8 menunjukkan bahwa 2 (5,6%) responden menjawab SB, 26 (72,2%) responden menjawab B, dan 8 (22,2%) reponden menjawab TB. Dapat diketahui bahwa mayoritas responden mendapatkan pengakuan dari rekan kerja saat berprestasi.
- 9) Pernyataan 9 menunjukkan bahwa 3 (8,3%) responden menjawab SB, 29 (80,6%) responden menjawab B, dan 4 (11,1%) responden menjawab TB. Dapat diketahui berdasarkan mayoritas jawaban responden bahwa penghargaan diberikan oleh atasan bagi bawahan yang berprestasi.
- 10) Pernyataan 10 menunjukkan bahwa 5 (13,9%) responden menjawab SB, 31 (81,6%) responden menjawab B. Dapat diketahui bahwa mayoritas responden merasa dihormati oleh rekan kerja atas pekerjaan yang dijalani.
- 11) Pernyataan 11 menunjukkan bahwa 9 (25,0%) responden menjawab SB, 27 (75,0%) responden menjawab B. Dapat diketahui berdasarkan mayoritas jawaban responden bahwa adanya penghargaan berupa pujian dari atasan mampu memberikan motivasi bagi responden untuk bekerja lebih baik.
- 12) Pernyataan 12 menunjukkan bahwa 1 (2,8%) responden menjawab SB, 30 (83,3%) responden menjawab B, dan 5 (13,9%) responden menjawab TB. Dapat diketahui berdasarkan mayoritas jawaban responden bahwa perusahaan memberikan kesempatan pengembangan diri berupa pengembangan karir. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD *Grand Café*, karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menjadi ketua tim divisi dan akan memperoleh gaji yang lebih tinggi. Pengembangan karir juga dapat disesuaikan dengan *skill* yang dimiliki karyawan, seperti jika karyawan memiliki keahlian dalam memasak maka akan dipindah ke divisi dapur dan memperoleh gaji yang lebih tinggi.
- 13) Pernyataan 13 menunjukkan bahwa 4 (11,1%) responden menjawab SB, 25 (69,4%) responden menjawab B, dan 7 (19,4%) responden menjawab TB. Dapat diketahui berdasarkan mayoritas jawaban responden bahwa perusahaan memberikan kesempatan kepada responden untuk menerapkan kemampuan yang dimiliki.

14) Pernyataan 14 menunjukkan bahwa 11 (30,6%) responden menjawab SB, 25 (69,4%) responden menjawab B. Dapat diketahui bahwa mayoritas responden merasa dapat mengembangkan potensi diri karena bekerja pada perusahaan.

c. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Frekuensi								Rata-rata	Kategori
		SB		B		TB		STB			
		F	%	F	%	F	%	F	%		
a. Kualitas Kerja											
1.	Saya melakukan tugas pekerjaan saya dengan baik	11	30,6	25	69,4	-	-	-	-	3,30	Sangat Benar
2.	Saat bekerja sesuai dengan standar perusahaan	4	11,1	32	88,9	-	-	-	-	3,11	Benar
b. Kuantitas Kerja											
3.	Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan	6	16,7	21	58,3	9	25,0	-	-	2,91	Benar
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	3	8,3	33	91,7	-	-	-	-	3,08	Benar
c. Kendala Kerja											
5.	Saya mampu memahami tugas- tugas yang diberikan oleh atasan	6	16,7	30	83,3	-	-	-	-	3,16	Benar
6.	Saya mampu mengatasi permasalahan yang muncul saat saya bekerja	2	5,6	34	94,4	-	-	-	-	3,05	Benar

No.	Pernyataan	Frekuensi								Rata-rata	Kategori
		SB		B		TB		STB			
		F	%	F	%	F	%	F	%		
7.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	2	5,6	34	94,4	-	-	-	-	3,05	Benar
d. Sikap Kerja											
8.	Saya membantu rekan kerja saya saat mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya	5	13,9	31	86,1	-	-	-	-	3,13	Benar
9.	Saya memiliki tanggung jawab saat bekerja	8	22,2	28	77,8	-	-	-	-	3,22	Benar
Skor Tingkat Kinerja Karyawan										3,11	Tinggi

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Tabel menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan pada *Grand Café* tergolong tinggi. Kesimpulan tingkat kinerja karyawan yang tinggi pada *Grand Café* belum mencapai tingkat yang sangat tinggi sehingga *Grand Café* perlu meningkatkan atau tetap menjaga kinerja karyawan pada tingkat yang tinggi. Berdasarkan tabel 4.8 diketahui:

- 1) Pernyataan 1 menunjukkan bahwa 11 (30,6%) responden menjawab SB, dan 25 (69,4%) menjawab B. Dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusaha melakukan pekerjaan dengan baik.
- 2) Pernyataan 2 menunjukkan bahwa 4 (11,1%) responden menjawab SB, dan 32 (88,9%) responden menjawab B. Dapat diketahui bahwa mayoritas responden sudah bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan.
- 3) Pernyataan 3 menunjukkan bahwa 6 (16,7%) responden menjawab SB, 21 (58,3%) responden menjawab B, dan 9 (25%) responden menjawab TB.

Dapat diketahui bahwa mayoritas responden mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

- 4) Pernyataan 4 menunjukkan bahwa 3 (8,3%) responden menjawab SB, dan 33 (91,7%) responden menjawab B. Dapat diketahui bahwa mayoritas responden mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.
- 5) Pernyataan 5 menunjukkan bahwa 6 (16,7%) responden menjawab SB, dan 30 (88,3%) responden menjawab B. Dapat diketahui bahwa mayoritas responden mampu memahami tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.
- 6) Pernyataan 6 menunjukkan bahwa 2 (5,6%) responden menjawab SB, dan 34 (94,4%) responden menjawab B. Dapat diketahui bahwa mayoritas responden mampu mengatasi permasalahan yang muncul saat bekerja.
- 7) Pernyataan 7 menunjukkan bahwa 2 (5,6%) responden menjawab SB, dan 34 (94,4%) menjawab B. Dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki inisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.
- 8) Pernyataan 8 menunjukkan bahwa 5 (13,9%) responden menjawab SB, dan 31 (86,1%) responden menjawab B. Dapat diketahui bahwa mayoritas responden membantu rekan kerja saat mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.
- 9) Pernyataan 9 menunjukkan bahwa 8 (22,2%) responden menjawab SB, dan 28 (77,8%) responden menjawab B. Dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tanggung jawab saat bekerja.

4.2.2 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 4.9 Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1p1	0,598	0,329	Valid
	X1p2	0,558	0,329	Valid
	X1p3	0,655	0,329	Valid
	X1p4	0,480	0,329	Valid
	X1p5	0,505	0,329	Valid
	X1p6	0,638	0,329	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
	X1p7	0,542	0,329	Valid
	X1p8	0,569	0,329	Valid
	X1p9	0,749	0,329	Valid
	X1p10	0,583	0,329	Valid
	X1p11	0,643	0,329	Valid
Motivasi (X2)	X2p1	0,794	0,329	Valid
	X2p2	0,818	0,329	Valid
	X2p3	0,696	0,329	Valid
	X2p4	0,739	0,329	Valid
	X2p5	0,551	0,329	Valid
	X2p6	0,755	0,329	Valid
	X2p7	0,727	0,329	Valid
	X2p8	0,560	0,329	Valid
	X2p9	0,815	0,329	Valid
	X2p10	0,502	0,329	Valid
	X2p11	0,747	0,329	Valid
	X2p12	0,673	0,329	Valid
	X2p13	0,863	0,329	Valid
	X2p14	0,453	0,329	Valid
Kinerja (Y)	Yp1	0,901	0,329	Valid
	Yp2	0,740	0,329	Valid
	Yp3	0,647	0,329	Valid
	Yp4	0,652	0,329	Valid
	Yp5	0,706	0,329	Valid
	Yp6	0,652	0,329	Valid
	Yp7	0,740	0,329	Valid
	Yp8	0,740	0,329	Valid
	Yp9	0,775	0,329	Valid

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Uji validitas berguna untuk mengukur setepat apa alat ukur yang dipakai peneliti dalam mengukur variabel penelitian. Item pernyataan dapat dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. Dapat diketahui dari tabel 4.9 bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, maka semua item pernyataan dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,810	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,914	Reliabel
Kinerja (Y)	0,872	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Uji reliabilitas yaitu uji yang dilakukan dalam menetapkan apakah item pertanyaan pada kuesioner dapat dipakai lebih dari sekali oleh responden sehingga mendapatkan data yang konsisten (Basuki, 2015). Dalam uji reliabilitas Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 maka sebuah variabel dapat dikatakan sebagai variabel yang reliabel (Basuki, 2015). Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 sehingga variabel dapat dikatakan reliabel.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.11 Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.34931959
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.094
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Uji normalitas adalah pengujian untuk mengetahui data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak (Nuryadi dkk., 2017). Jika model regresi baik maka

distribusi data mendekati garis normal atau sejajar dengan garis normal. Sebuah model regresi dapat dikatakan buruk jika distribusi data jauh dari garis normal. Uji normalitas dalam penelitian ini diuji menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov di mana data yang terdistribusi normal memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu 0,200 sehingga dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

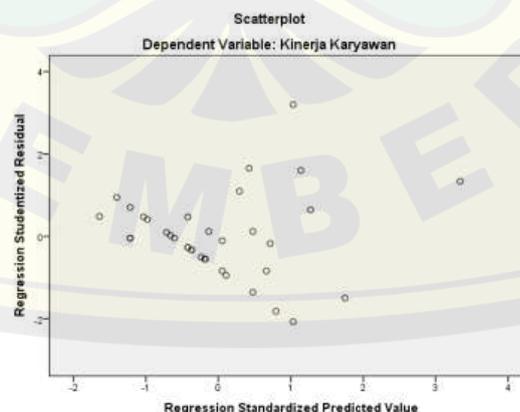
Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stres Kerja	.367	2.724
Motivasi	.367	2.724

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Uji multikolinearitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah peneliti menemukan korelasi yang tinggi antar variabel independen (X) dalam model regresi. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi multikolinearitas. Kriteria model regresi yang tidak terjadi multikolinearitas yaitu nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 . Dari tabel dapat diketahui bahwa nilai VIF < 10 yaitu 2,724 dan nilai tolerance $> 0,10$ yaitu 0,367 maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2 *Scatterplot*

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Uji Heteroskedastisitas adalah pengujian untuk menguji apakah terjadi bias atau tidak dalam suatu analisis model regresi (Widana & Muliani, 2020). Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan tidak membentuk suatu pola tertentu dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

a. Model Regresi

Tabel: 4.13 Model Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.427	3.602		1.229	.228
	Stres Kerja	.391	.170	.418	2.291	.028
	Motivasi	.304	.140	.397	2.174	.037

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Dari tabel 4.13 dapat dibentuk persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,427 + 0,391X_1 + 0,304X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Nilai Konstanta

b : Nilai Koefisien Regresi

X₁ : Stres Kerja

X₂ : Motivasi

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 4,427 dapat diartikan bahwa jika stres kerja (X₁) dan motivasi (X₂) nilainya 0 maka kinerja karyawan pada *Grand Café* sebesar 4,427.

- 2) Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X_1) yaitu 0,391 yang bernilai positif dapat diartikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja karyawan karyawan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_2) yaitu 0,304 yang bernilai positif dapat diartikan bahwa jika motivasi pada karyawan *Grand Café* mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,304.

b. Analisis Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah langkah yang dilakukan peneliti untuk dapat menarik kesimpulan dalam menerima hipotesis atau pun menolak hipotesis yang diajukan tersebut (Kurniawan & Zarah Puspitaningtyas, 2016). Berdasarkan rumusan masalah penelitian, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 : Stres Kerja (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
 H_1 : Stres Kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) H_0 : Motivasi (X_2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
 H_2 : Motivasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
- 3) H_0 : Stres kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).
 H_3 : Stres Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

1) Uji t

Uji t merupakan pengujian untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Kriteria yang digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- a) Nilai tingkat signifikansi yaitu 0,05.
- b) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel maka dinyatakan variabel independen (X) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y). nilai t hitung untuk pengujian ini adalah 2,034.

- a) Hasil Analisis Uji t Variabel Stres Kerja (X_1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.14 Hasil Analisis Uji t Variabel Stres Kerja (X_1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.427	3.602		1.229	.228
	Stres Kerja	.391	.170	.418	2.291	.028
	Motivasi	.304	.140	.397	2.174	.037

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,028$ dan nilai t hitung $>$ dari t tabel yaitu $2,291 > 2,034$ dapat diartikan bahwa stres kerja (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yaitu stres kerja (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), dan H_1 diterima yaitu stres kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

- b) Hasil Analisis Uji t Variabel Motivasi (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.15 Hasil Analisis Uji t Variabel Motivasi (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.427	3.602		1.229	.228
	Stres Kerja	.391	.170	.418	2.291	.028
	Motivasi	.304	.140	.397	2.174	.037

Sumber: Diolah Peneliti

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,037$ dan nilai t hitung $>$ dari t tabel yaitu $2,174 > 2,034$ dapat diartikan bahwa motivasi (X_2)

berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak yaitu motivasi (X₂) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), dan H2 diterima yaitu motivasi (X₂) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Uji F

Tabel 4.16 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.166	2	47.083	24.383	.000 ^b
	Residual	63.723	33	1.931		
	Total	157.889	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Uji F yaitu pengujian yang berguna untuk menguji seberapa signifikan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara bersama-sama, Kriteria yang digunakan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai tingkat signifikansi yaitu 0,05.
- 2) Jika nilai signifikansi < 0,05 dan nilai F hitung > F tabel maka dinyatakan variabel independen (X) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Nilai F hitung dalam pengujian ini adalah 3,28.

Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,00 dan nilai F hitung > dari F tabel yaitu 24,383 > 3,28 dapat diartikan bahwa stres kerja (X₁) dan motivasi (X₂) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak yaitu stres kerja (X₁) dan motivasi (X₂) tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, dan H3 diterima yaitu stres kerja (X₁) dan motivasi (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

3) Koefisien Determinasi

Tabel 4.17 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.572	1.38961

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Uji R square atau koefisien determinasi yaitu pengujian yang berguna memperoleh besarnya pengaruh variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Tabel menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* menunjukkan 0,572 atau 57,2% menunjukkan bahwa variabel independen stres kerja (X₁) dan motivasi (X₂) berpengaruh sebesar 57,2% terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 42,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis dengan uji t dan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap karyawan. Hasil uji hipotesis dengan uji t variabel stres kerja (X₁) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X₁) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,028 dan nilai t hitung > dari t tabel yaitu 2.291 > 2,034. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X₁) sebesar 0,391 yang menunjukkan nilai positif, dapat diartikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada *Grand Café*. Hal tersebut membuktikan bahwa kinerja karyawan pada *Grand Café* dipengaruhi oleh stres kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Widarta (2019), Ekhsan dan Septian (2020), Heruwanto dkk., (2020) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

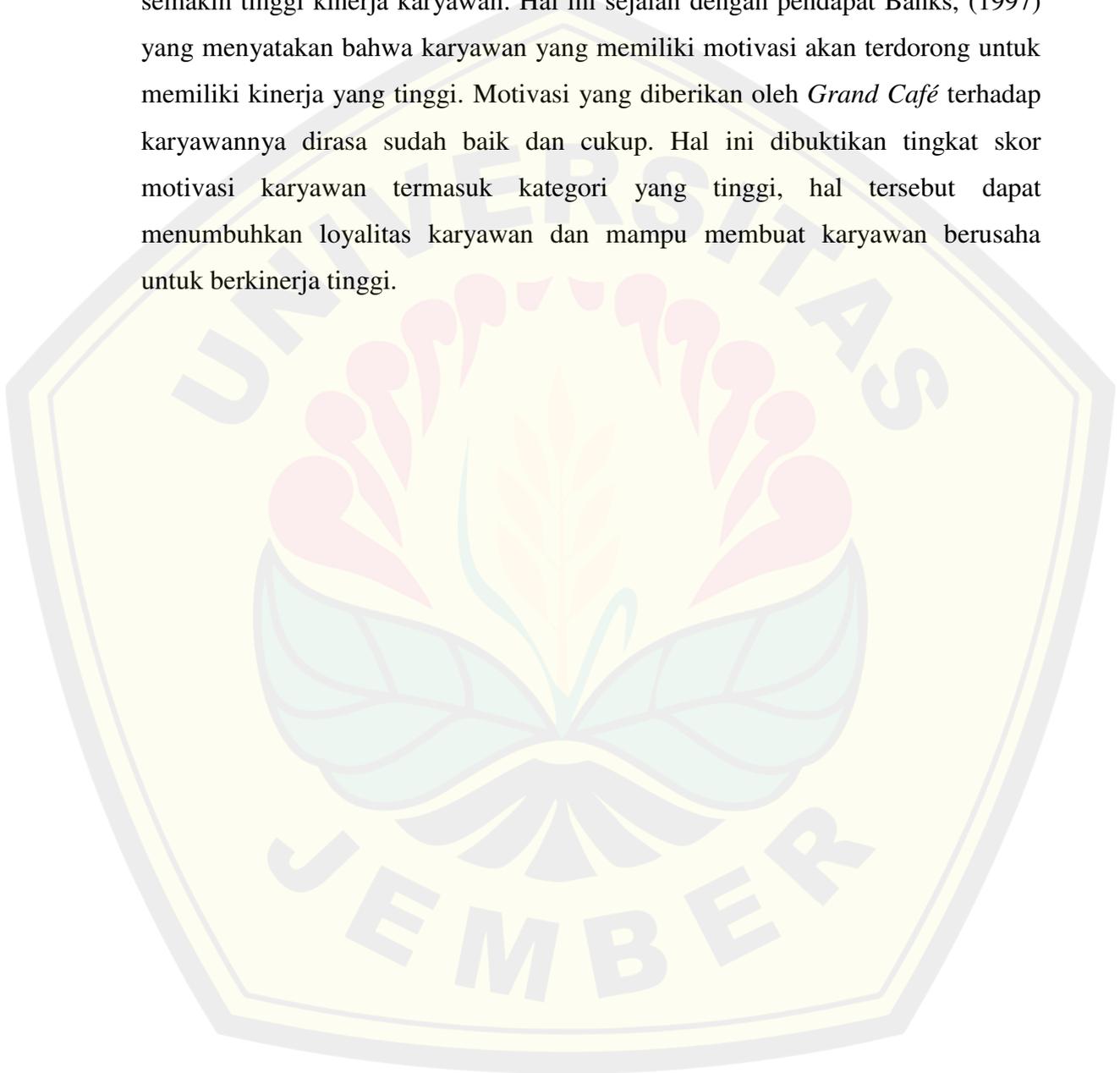
Hasil uji hipotesis dengan uji t variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,037$ dan nilai t hitung $>$ dari t tabel yaitu $2,174 > 2,034$. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar $0,304$ yang menunjukkan nilai positif, dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada *Grand Café*. Hal tersebut membuktikan bahwa kinerja karyawan *Grand Café* dipengaruhi oleh motivasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Kuswati (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis dengan uji F menunjukkan bahwa variabel independen stress kerja (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,00$ dan nilai F hitung $>$ dari F tabel yaitu $24,383 > 3,28$. Hal tersebut membuktikan bahwa kinerja karyawan pada *Grand Café* dipengaruhi oleh stres kerja dan motivasi secara bersama-sama. Nilai koefisien determinasi regresi sebesar $0,572$ yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja dan motivasi sebesar $57,2\%$. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Saputra dan Fadli (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Grand Café*, menunjukkan bahwa munculnya stres kerja pada karyawan dapat menimbulkan semangat kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Bimantoro dan Noor (2012) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak hanya dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja tetapi juga dapat berpengaruh positif apabila tingkat stres kerja rendah, hal ini karena stres kerja tingkat rendah akan memicu dorongan untuk lebih semangat dalam bekerja, dan dapat dijadikan sebagai motivasi kerja. Adanya stres kerja yang menimbulkan semangat kerja dapat terjadi karena karyawan memiliki loyalitas tinggi pada perusahaan, di mana karyawan merasa sudah memperoleh apa yang dibutuhkan dari perusahaan sehingga stres kerja yang muncul tidak mempengaruhi kinerjanya. Stres kerja

yang menimbulkan semangat kerja tersebut dalam hal ini tergantung pada tingkat tinggi rendahnya stres kerja pada karyawan. Jika tingkat stres kerja sudah melebihi batas karyawan, maka dapat menurunkan kinerjanya.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Grand Café*, menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Banks, (1997) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi akan terdorong untuk memiliki kinerja yang tinggi. Motivasi yang diberikan oleh *Grand Café* terhadap karyawannya dirasa sudah baik dan cukup. Hal ini dibuktikan tingkat skor motivasi karyawan termasuk kategori yang tinggi, hal tersebut dapat menumbuhkan loyalitas karyawan dan mampu membuat karyawan berusaha untuk berkinerja tinggi.



BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada *Grand Café* dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Grand Café*. Stres kerja pada karyawan *Grand Café* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat diartikan bahwa stres kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian pada *Grand Café* menunjukkan stres kerja pada karyawan rendah, masih ditemukan pemicu stres kerja yaitu mengenai kecemasan karyawan akan kehilangan pekerjaan dan pemotongan gaji, karyawan merasa ditekan dengan banyak peraturan dan dituntut bekerja secara cepat, adapun masalah komunikasi antara karyawan. Pihak manajer *Grand Café* memberikan solusi bahwa semua karyawan butuh *support, coaching, briefing*, dan pengawasan. *Grand Café* berusaha mengawasi tetapi bukan pengawasan yang ketat dan memanjemeni karyawan dengan baik, dan memberikan solusi atas setiap kendala yang dialami karyawan.
- 2) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Grand Café*. Motivasi karyawan pada *Grand Café* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, jika motivasi karyawan *Grand Café* meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan pada *Grand Café* termotivasi karena gaji, insentif, adanya rasa aman saat bekerja, hubungan yang baik dengan atasan dan sesama rekan kerja, penghargaan dari atasan, dan pengembangan karir.
- 3) Stres kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Grand Café*. Kinerja karyawan pada *Grand Café* dipengaruhi oleh

karyawan yang mampu memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan, karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan sesama rekan kerja, karyawan diberi penghargaan oleh atasan jika bekerja dengan baik, karyawan bekerja sesuai dengan SOP, dan karyawan saling membantu antara rekan kerja ketika ada pekerjaan yang menumpuk.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- 1) Stres kerja pada karyawan *Grand Café* dapat pertahankan pada tingkat yang rendah atau dikurangi dengan beban kerja diatur sesuai *job description*, jika terdapat karyawan yang tidak masuk kerja maka ada karyawan pengganti sehingga karyawan tidak mengalami kelebihan peran karena harus menggantikan posisi karyawan yang tidak masuk kerja tersebut.
- 2) Pihak *Grand Café* harus dapat mempertahankan atau meningkatkan motivasi karyawan khususnya dengan pemberian penghargaan berupa insentif atau pujian terhadap karyawan yang mampu bekerja dengan baik. Pihak *Grand Café* harus menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif antara karyawan dengan atasan dan sesama karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Aswaja Pressindo.
- Acatrinei, N. (2016). *Work Motivation and Pro Social Behaviour* [Motivasi Kerja dan Perilaku Pro Sosial]. Globethics.net.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian*. Unimal Press.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice* (10th ed) [Buku Pegangan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi 10)]. Kogan Page.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang University Press.
- Banks, L. (1997). *Motivation in the workplace: Inspiring your employees* [Motivasi di Tempat Kerja: Menginspirasi Karyawan Anda]. American Media Publishing.
- Basuki, A. T. (2015). *Analisis Statistik Dengan SPSS*. Danisa Media.
- Bimantoro, W., & Noor, C. (2012). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tonga Tiur Putra*. 29(321).
- Björklund, C. (2001). *Work motivation: Studies of its determinants and outcomes* [Motivasi Kerja: Studi Tentang Determinan dan Hasilnya]. EFI.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas Dan Reliabilitas Penelitian Dengan Analisis dengan NVIVO, SPSS dan AMOS*. Mitra Wacana Media.
- Chandola, T. (2010). *Stress at Work* [Stres di Tempat Kerja]. The British Academy.
- Dewi, D. P. & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNPAM PRESS.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 1(No. 1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.

- Farida, D. U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. UNMUH Ponorogo Press.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (1991). *Metodologi Research*. Andi Offset.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). BPFEE.
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, & Nurpatricia, E. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang*. Vol. 17(No. 01). <http://dx.doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391>
- Hotiana, N., & Febriansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI)*. Vol. 3(No. 1), 27–36.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan* (Edisi Pertama). Indomedia Pustaka.
- International Labour Organization. (2016). *Workplace stress: A collective challenge* [Stres di Tempat Kerja: Sebuah Tantangan Kolektif]. ILO.
- Janie, D. N. A. (2012). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Semarang University Press.
- Kurniawan, A. W., & Zarah Puspitaningtyas. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance [Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan]. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *Work Organization and Stress: Systematic Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representatives* [Organisasi Kerja dan Stres: Pendekatan Masalah Sistematis Untuk Pengusaha, Manajer dan Perwakilan Serikat Pekerja]. World Health Organization.
- Looker, T., & Gregson, O. (2005). *Managing Stress Mengatasi Stres Secara Mandiri*. BACA.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Sebelas). PT. Remaja Rosdakarya.
- Moorhead & Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. PT Salemba Empat.
- Noermijati, N., & Primasari, D. (2015). The effect of job stress and job motivation on employees' performance through job satisfaction (A study at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya—Gempol branch) [Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Tol Surabaya-Gempol)]. *Journal of Economics, Business & Accountancy Ventura*, 18(2), 231. <https://doi.org/10.14414/jebav.v18i2.450>
- Noor, Z. Z. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan dan Teori Praktis*. Deepublish.
- Nuryadi, Astut, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Dasar Dasar Statistik Penelitian*. Gramasurya.
- Parashakti, R. D., & Refahla, M. (2018). Effect of Motivation and Job Stress on Employee Performance (Case Study of General Support and Marketing Division and Enterprise Service Division of PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk.) [Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dukungan Umum dan Divisi Pemasaran dan Divisi Layanan Perusahaan Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk.)]. *European Journal of Business and Management*, 7.
- Priyono & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS Untuk Mahasiswa, Dosen, dan Praktisi*. CV. WADE GROUP.
- Retnawati, H. (2016). *Analisis Kuantitatif Instrumen Penelitian (Panduan Peneliti, Mahasiswa, dan Psikometrian)*. Parama Publishing.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational behavior* (15th ed) [Perilaku Organisasi (edisi 15)]. Pearson.
- Saputra, A. T., & Fadli. (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan di Kota Bengkulu*. *Volume 8*(Nomor 1), 69–78.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Surahman, Rachmat, M., & Supardi, S. (2016). *Metodologi Penelitian*. Pusdik SDM Kesehatan.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2), 121–137. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>
- Tahir, A. (2014). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Deepublish.
- Tampubolon, M. P. (2015). *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Ghalia Indonesia.
- Taufiqurokhan. (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Tewal, B., Aldofina, Pandowo, M. Ch. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo.
- Widana, I. W., & Muliani, P. L. (2020). *Uji Persyaratan Analisis*. Klik Media.
- Widarta. (2019). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Operator PDDIKTI di LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta*. Vol. 7(No. 2).
- Widhiastuti, H., Asih, G. Y., & Kurniawan, Y. (2020). *Mengelola Stress Pada Pekerjaan yang Beresiko Tinggi*. Universitas Semarang Press.
- Yulianti, D., & Meutia, I. F. (2020). *Buku Ajar Perilaku & Pengembangan Organisasi*. Pusaka Media.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/Sdri

Karyawan Grand Cafe

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya penyusunan tugas akhir (skripsi) yang merupakan syarat untuk menyelesaikan studi S1 dan guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Prodi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Jember, saya memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Sdr/Sdri untuk kesediaannya memberikan informasi dan menjawab pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan penelitian yang saya ajukan. Adapun judul skripsi yang saya susun adalah **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Café di Jember”**.

Sesuai dengan etika penelitian, identitas Bapak/Ibu/Sdr/Sdri akan dijamin kerahasiaannya. Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/Sdri berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Saya sebagai peneliti memohon maaf apabila mengganggu waktu dan kesibukan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri sekalian. Kerjasama dari Bapak/Ibu/Sdr/Sdri sangat berarti bagi kesuksesan penelitian ini. Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri, saya sampaikan terima kasih.

Peneliti,

Noor Shadrina Amalina
180910202017

I. Identitas Responden

1. Nomor Responden :
2. Umur responden :
3. Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan (*Coret yang tidak perlu)
4. Pendidikan :
5. Lama kerja :

II. Petunjuk Pengisian

1. Bapak/Ibu/Sdr/i responden dimohon untuk mengisi pernyataan yang ada pada kuesioner dengan terbuka dan jujur, sesuai fakta yang ada selama 3 bulan terakhir bekerja.
2. Setiap butir pertanyaan dalam kuesioner cukup diberi satu jawaban.
3. Penulisan jawaban dengan memberikan checklist (✓) pada jawaban yang dianggap paling sesuai.
4. Setiap jawaban yang dipilih masing-masing sebagai berikut:
Sangat Benar (SB)
Benar (B)
Tidak Benar (TB)
Sangat Tidak Benar (STB)

a. Stres Kerja (X₁)

No.	Pernyataan	SB	B	TB	STB
a. Lingkungan					
1.	Saya merasa cemas akan kehilangan pekerjaan pada saat pandemi Covid-19				
2.	Saya merasa cemas terhadap pemotongan gaji akibat dampak dari pandemi Covid-19				
b. Organisasi					
1.	Dalam bekerja saya ditekan dengan banyak peraturan				
2.	Saya dituntut untuk bekerja secara cepat				
3.	Saya melaksanakan pekerjaan di luar tugas saya				
5.	Konflik dengan rekan kerja membuat saya tidak nyaman saat bekerja				
6.	Adanya miss komunikasi dengan rekan kerja mengganggu saya dalam bekerja				
7.	Saya merasa puas dengan gaya manajemen atasan				
c. Individu					
1.	Ketidakstabilan keuangan yang terjadi dalam keluarga mengganggu saya dalam bekerja.				

2.	Adanya konflik keluarga mengganggu saya dalam bekerja				
3.	Saya merasa kesulitan memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan				

Motivasi (X₂)

No	Pernyataan	SB	B	TB	STB
a. Fisiologi					
1.	Pendapatan sebagai karyawan di perusahaan ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga				
2.	Insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan sudah adil				
b. Keamanan					
1.	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik				
2.	Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi para karyawan yang membutuhkan				
3.	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman				
c. Sosial					
1.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja				
2.	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku				
3.	Sudara mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil				
d. Penghargaan diri					
1.	Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi				
2.	Saya merasa dihormati oleh rekan kerja atas pekerjaan yang saya jalani saat ini				
3.	Dengan adanya penghargaan pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik				
e. Aktualisasi diri					
1.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan diri bagi karyawan				
2.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menerapkan kemampuan yang dimiliki				
3.	Bekerja di perusahaan ini membuat saya mampu mengembangkan potensi diri				

c. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SB	B	TB	STB
	a. Kualitas Kerja				
1.	Saya melakukan tugas pekerjaan saya dengan baik				
2.	Saat bekerja sesuai dengan standar perusahaan				
	b. Kuantitas Kerja				
1.	Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan				
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
	c. Kendala Kerja				
1.	Saya mampu memahami tugas- tugas yang diberikan oleh atasan				
2.	Saya mampu mengatasi permasalahan yang muncul saat saya bekerja				
3.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan				
	d. Sikap Kerja				
1.	Saya membantu rekan kerja saya saat mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya				
2.	Saya memiliki tanggung jawab saat bekerja				

Lampiran 2 Karakteristik Responden

No Responden	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Kerja
1	21 tahun	Perempuan	SMA	2 tahun
2	21 tahun	Laki-laki	SMA	4,5 tahun
3	27 tahun	Laki-laki	SMA	3,5 tahun
4	24 tahun	Perempuan	SMA	3 tahun
5	22 tahun	Laki-laki	SMA	5 tahun
6	22 tahun	Laki-laki	SMA	3 tahun
7	25 tahun	Laki-laki	SMA	4 tahun
8	24 tahun	Laki-laki	SMA	3 tahun
9	19 tahun	Perempuan	SMA	1 tahun
10	22 tahun	Laki-laki	SMA	1 tahun
11	21 tahun	Laki-laki	SMA	2 tahun
12	28 tahun	Laki-laki	SMA	5 tahun
13	25 tahun	Laki-laki	SMA	4 tahun
14	23 tahun	Laki-laki	SMA	3 tahun
15	22 tahun	Laki-laki	SMA	2 tahun
16	22 tahun	Laki-laki	SMA	1 tahun
17	24 tahun	Laki-laki	SMA	2 tahun
18	20 tahun	Laki-laki	SMA	2 tahun
19	24 tahun	Perempuan	SMA	3 tahun
20	19 tahun	Laki-laki	SMA	1 tahun
21	22 tahun	Laki-laki	SMA	2,5 tahun
22	22 tahun	Laki-laki	SMA	3 tahun
23	19 tahun	Laki-laki	SMA	1 tahun
24	23 tahun	Laki-laki	SMA	2 tahun
25	20 tahun	Laki-laki	SMA	2 tahun
26	21 tahun	Laki-laki	SMA	1,5 tahun
27	28 tahun	Perempuan	SMA	5 tahun
28	23 tahun	Laki-laki	SMA	1 tahun
29	25 tahun	Perempuan	SMA	5 tahun
30	23 tahun	Perempuan	SMK	2 tahun
31	22 tahun	Laki-laki	SMA	3 bulan
32	23 tahun	Laki-laki	SMA	3 tahun
33	21 tahun	Laki-laki	SMK	3 tahun
34	27 tahun	Laki-laki	SMA	3 bulan
35	21 tahun	Laki-laki	SMK	7 bulan
36	21 tahun	Laki-laki	SMA	1 tahun

Lampiran 3 Deskripsi Responden**Usia Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-23	25	69.4	69.4	69.4
	24-28	11	30.6	30.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki laki	29	80.6	80.6	80.6
	Perempuan	7	19.4	19.4	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	33	91.7	91.7	91.7
	SMK	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 1 tahun	11	30.6	30.6	30.6
	2 tahun-3 tahun	17	47.2	47.2	77.8
	4 tahun-5 tahun	8	22.2	22.2	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Lampiran 4 Distribusi Jawaban RespondenDistribusi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X₁)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	Total
1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	26
2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	25
3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	29
4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	27
5	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	28
6	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	29
7	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	27
8	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	26
9	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	27
10	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	25
11	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	26
12	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	25
13	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	24
14	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	25
15	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	25
16	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	27
17	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	25
18	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	27
19	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	28
20	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	31
21	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	26
22	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	28
23	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	29
24	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	29
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	32
26	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	30
27	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	28
28	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	29
29	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2	2	24
30	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	29
31	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	29
32	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	26
33	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	30
34	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	28
35	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	26
36	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	34

Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X_2)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Total
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	43
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	41
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
8	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	39
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
10	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	39
11	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	42
12	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	39
13	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	38
14	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	38
15	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	39
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	41
17	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	40
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	41
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	42
20	2	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	44
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	43
22	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	46
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	44
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
25	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	46
26	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	46
27	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	44
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	43
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	43
30	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	46
31	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	46
32	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	41
33	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	43
34	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	41
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	42
36	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	52

Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Total
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
10	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
13	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
15	3	3	2	3	4	3	3	3	3	27
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
18	3	4	2	3	3	3	3	3	3	27
19	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
20	4	4	4	3	3	4	3	4	3	32
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
24	3	3	4	3	4	3	3	4	3	30
25	4	3	3	3	3	3	3	3	4	29
26	4	3	4	4	4	3	3	3	3	31
27	4	3	4	3	3	3	3	4	4	31
28	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
30	4	3	2	3	3	3	3	3	3	27
31	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
32	3	3	2	3	3	3	3	3	4	27
33	4	3	3	3	3	3	3	3	4	29
34	4	3	2	3	3	3	3	3	4	28
35	4	3	2	3	3	3	3	3	4	28
36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35

Lampiran 5 Uji ValiditasUji Validitas Item Pernyataan Variabel Stres Kerja (X₁)**Correlations**

		totalX1
x1p1	Pearson Correlation	.598**
x1p2	Pearson Correlation	.558**
x1p3	Pearson Correlation	.665**
x1p4	Pearson Correlation	.480**
x1p5	Pearson Correlation	.505**
x1p6	Pearson Correlation	.638**
x1p7	Pearson Correlation	.542**
x1p8	Pearson Correlation	.569**
x1p9	Pearson Correlation	.749**
x1p10	Pearson Correlation	.583**
x1p11	Pearson Correlation	.643**
totalX1	Pearson Correlation	1

Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Motivasi (X_2)**Correlations**

		totalX2
x2p1	Pearson Correlation	.794**
x2p2	Pearson Correlation	.818**
x2p3	Pearson Correlation	.696**
x2p4	Pearson Correlation	.739**
x2p5	Pearson Correlation	.551**
x2p6	Pearson Correlation	.755**
x2p7	Pearson Correlation	.727**
x2p8	Pearson Correlation	.560**
x2p9	Pearson Correlation	.815**
x2p10	Pearson Correlation	.502**
x2p11	Pearson Correlation	.747**
x2p12	Pearson Correlation	.673**
x2p13	Pearson Correlation	.863**
x2p14	Pearson Correlation	.453*
totalX2	Pearson Correlation	1

Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Totally
yp1	Pearson Correlation	.901**
yp2	Pearson Correlation	.740**
yp3	Pearson Correlation	.647**
yp4	Pearson Correlation	.652**
yp5	Pearson Correlation	.706**
yp6	Pearson Correlation	.652**
yp7	Pearson Correlation	.740**
yp8	Pearson Correlation	.740**
yp9	Pearson Correlation	.775**
Totally	Pearson Correlation	1

Lampiran 6 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas variabel stres kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	11

Uji reliabilitas variabel motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	14

Uji reliabilitas variabel kinerja karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	9

Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik

Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

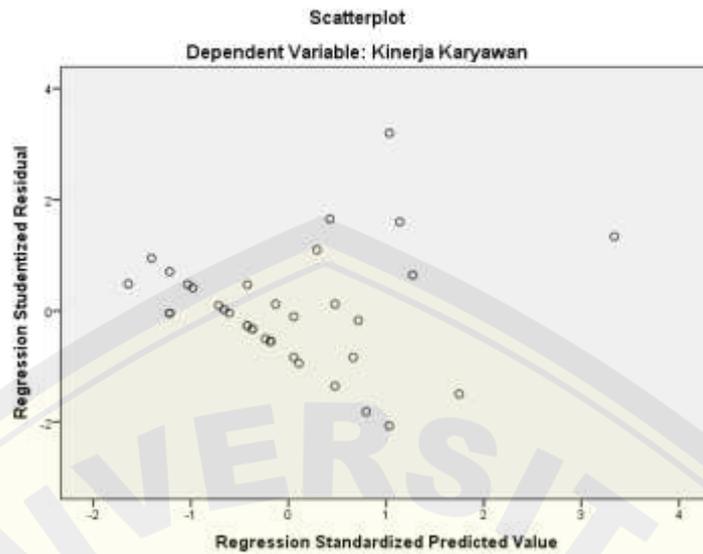
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.34931959
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.094
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stres Kerja	.367	2.724
Motivasi	.367	2.724

Heteroskedastisitas



Regresi

Korfisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.572	1.38961

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.166	2	47.083	24.383	.000 ^b
	Residual	63.723	33	1.931		
	Total	157.889	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.427	3.602		1.229	.228
	Stres Kerja	.391	.170	.418	2.291	.028
	Motivasi	.304	.140	.397	2.174	.037



Lampiran 8 Tabel r

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

Lampiran 9 Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 10 Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89