

**PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. DIZAMARTA POWERINDO  
LAHAT**



**Skripsi**

**NAMA : Patra Wijaya**

**NIM : 212016347**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

**PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. DIZAMARTA POWERINDO  
LAHAT**

Skripsi

**untuk memenuhi salah satu persyaratan  
memperoleh gelar sarjana Manajemen**



**Nama : Patra Wijaya**

**NIM : 212016347**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Patra Wijaya  
Nim : 212016347  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul skripsi : Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dirzamarta Powerindo Lahat

Dengan ini saya menyatakan :

- Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
- Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
- Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
- Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020



Patra Wijaya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

## **TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
PT. Dizamarta Powerindo Lahat

Nama : Patra Wijaya  
NIM : 212016347  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : SDM

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal Agustus 2020

Pembimbing I,



Dr. Hj. Choiriyah S.E., M.Si  
NIDN: 0211116203

Pembimbing II,



Anggreany Hustia, S.E., M.M  
NIDN: 0110128301

Mengetahui,  
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si  
NIDN: 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*Motto :*

*“ Jadikanlah Shalat dan Sabar sebagai pertolongan, Sesungguhnya Allah SWT bersama orang-orang yang sabar”.*

*( Q.S Al-Baqarah : 153 )*

*“Jalan menuju sukses senantiasa dalam kondisi yang sedang di bangun anda akan menghadapi lubang, rintangan, dan penundaan. Anda harus tetap menjaga mata anda agar tetap fokus pada tujuan dan terus menerus melangkah”.*

*Skripsi Ini Kupersembahkan Kepada*

- 1. Kepada Orang Tuaku Tercinta, Ayahku Ahmad dan Ibuku Rusma*
- 2. Kepada Saudara-saudaraku, Asna Dewi, Novi Heryani, Ratna Juwita, Pipit Melly Lestari, Alamsyah Okta Naspriadi, dan Aan Syapriadi. Serta Dosen Pembimbingku, Ibu Dr.Hj. Choiriyah SE.,M.Si dan Ibu Anggreany Hustia., SE, M.Si*
- 3. Teman-Temanku Seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2016*
- 4. Almamater Tercinta.*



## PRAKATA

Segala Puji bagi Allah SWT, berkat rahmatnya penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Dizamarta Powerindo Lahat ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

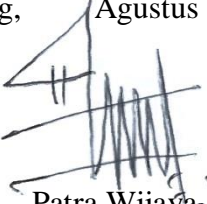
Penulisan laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih terutama pada kedua orang tuaku Ayahanda Ahmad. Sp dan Ibunda Rusma Wati yang telah memberikan do'a dan bantuannya memiliki makna besar dalam proses ini dan kepada Ayukku Asna, Novi, ita, Pipit, serta Kakak-kakakku Aan dan Alam, yang tak henti-hentinya memberikan semangat kepada penulis. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dr.Hj. Choiriyah SE.,M.Si dan Ibu Anggreany Hustia., SE, M.Si yang telah membimbing dan memberikan masukan guna penyelesaian skripsi ini. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

- a. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
- b. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- c. Ibu Zaleha Trihandayani,S.E, M.Si dan ibu Mister Chandra, S.Pd. M.Si Selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Serta Selaku Penelaah 1 dan Penelaah 2.

- d. Bapak / ibu seluruh dosen pengasuh yang telah membantu dalam mempelajari semua materi yang ada, serta staf dan karyawan / karyawan terima kasih.
- e. Pimpinan yang telah memberikan izin untuk penelitian dan Karyawan yang telah bersedia mengisi kuesioner di PT. Dizamarta Powerindo Lahat Sumatera Selatan. Terutama Kepada Kak Indra yang telah membantu selama penelitian.
- f. Sahabat-sahabatku (Dwi, Anam, Teja, Arief, Handika, Fajri, Mekel, Handersyah, Fadli serta Andi (tole), Arief (jono), Ganding.
- g. Rekan-rekan KKN Kelurahan Talang Kelapa Posko 140
- h. Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha telah penulis lakukan, akan tetapi laporan ini masih jauh dari sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan dari laporan penelitian ini tetap ada manfaat yang dapat diperoleh. Aamiin.

Palembang, Agustus 2020



Patra Wijaya

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>Halaman Sampul Luar</b>                    |             |
| <b>Halaman Judul</b>                          |             |
| <b>Halaman Pernyataan Bebas Plagiat .....</b> | <b>i</b>    |
| <b>Halaman Tanda Pengesahan Skripsi .....</b> | <b>ii</b>   |
| <b>Halaman Motto dan Persembahan.....</b>     | <b>iii</b>  |
| <b>Halaman Prakata.....</b>                   | <b>iv</b>   |
| <b>Daftar Isi .....</b>                       | <b>vi</b>   |
| <b>Daftar Tabel.....</b>                      | <b>viii</b> |
| <b>Daftar Gambar .....</b>                    | <b>ix</b>   |
| <b>Daftar Lampiran.....</b>                   | <b>x</b>    |
| <b>Abstrak.....</b>                           | <b>xi</b>   |
| <b>Abstract .....</b>                         | <b>xii</b>  |

### **BAB I. PENDAHULUAN**

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| A. Latar Belakang Masalah ..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah .....        | 5 |
| C. Tujuan Penelitian .....      | 5 |
| D. Manfaat Penelitian.....      | 6 |

### **BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| A. Landasan Teori.....         | 7  |
| B. Penelitian Sebelumnya ..... | 18 |
| C. Kerangka Pemikiran .....    | 21 |
| D. Hipotesis .....             | 21 |

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

|  |    |
|--|----|
| A. Jenis Penelitian.....                   | 22 |
| B. Lokasi Penelitian .....                 | 23 |
| C. Operasionalisasi Variabel .....         | 24 |
| D. Populasi Dan Sampling .....             | 25 |
| E. Data Yang Diperlukan .....              | 27 |
| F. Metode Pengumpulan Data.....            | 27 |
| G. Uji Instrumen .....                     | 28 |
| H. Analisis Data Dan Teknik Analisis ..... | 31 |



|  |           |
|--|-----------|
| <b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> |           |
| A. Hasil Penelitian .....                      | 39        |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian .....           | 65        |
| <b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN</b>               |           |
| A. Simpulan .....                              | 71        |
| B. Saran .....                                 | 72        |
| <b>Daftar Pustaka .....</b>                    | <b>73</b> |
| <b>Lampiran</b>                                |           |

## DAFTAR TABEL

|                   |    |
|-------------------|----|
| Tabel I.1 .....   | 3  |
| Tabel III.1 ..... | 24 |
| Tabel III.2.....  | 26 |
| Tabel IV.1.....   | 45 |
| Tabel IV.2.....   | 46 |
| Tabel IV.3.....   | 47 |
| Tabel IV.4.....   | 48 |
| Tabel IV.5.....   | 49 |
| Tabel IV.6.....   | 50 |
| Tabel IV.7.....   | 51 |
| Tabel IV.8.....   | 52 |
| Tabel IV.9.....   | 53 |
| Tabel IV.10.....  | 55 |
| Tabel IV.11.....  | 57 |
| Tabel IV.12.....  | 59 |
| Tabel IV.13.....  | 61 |
| Tabel IV.14.....  | 62 |
| Tabel IV.15.....  | 63 |

## DAFTAR GAMBAR

|                   |    |
|-------------------|----|
| Gambar II.1 ..... | 21 |
|-------------------|----|

## Daftar Lampiran

- Lampiran 1 Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner
- Lampiran 3 Tabel Penentuan Jumlah Sampel Isaac dan Michael dari Populasi Tertentu Dengan Taraf Kesalahan 1%, 5%, dan 10%
- Lampiran 4 Uji Validitas
- Lampiran 5 Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran 7 Uji F, Uji t, Uji  $R^2$
- Lampiran 8 Tabel Distribusi F
- Lampiran 9 Tabel Distribusi t
- Lampiran 10 Tabel  $R^2$
- Lampiran 11 Surat Riset
- Lampiran 12 Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 13 Sertifikat PK2MB
- Lampiran 14 Sertifikat Komputer
- Lampiran 15 Sertifikat AIK
- Lampiran 16 Sertifikat TOEFL
- Lampiran 17 Plagiarism Checker X Originality Report
- Lampiran 18 Biodata Penulis

# **PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DIZAMARTA POWERINDO LAHAT**

**Patra Wijaya**

Patrawijaya23@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang  
Jalan Jenderal Ahmad Yani, 13 Ulu, Seberang Ulu II, Kec Plaju, Kota Palembang Sumatera  
Selatan 30263, phone: (0711) 513022

## **ABSTRAK**

Patra Wijaya/212016347/2020/Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Dizamarta Powerindo Lahat.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adakah Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Dizamarta Powerindo Lahat. Adakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. dan Adakah Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Dizamarta Powerindo. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Dizamarta Powerindo Lahat, untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kineja Karyawan PT.Dizamarta Powerindo Lahat, dan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Dizamarta Powerindo Lahat. Penelitian ini beralamatkan di Desa Kebur, Kecamatan Merapi Barat Kabupaten Lahat. Variabel dalam penelitian ini Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (X1), Stres Kerja (X2). Populasi dalam penelitian ini karyawan PT.Dizamarta Powerindo, pengumpulan data melalui wawancara dengan kuesioner sebagai alatnya, teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa dari perhitungan  $F_{hitung} (64,213) > F_{tabel} (2,34)$  dan  $t_{hitung} (7,554) X1, (7,401) X2 > t_{tabel} (1,655)$ . Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan baik secara bersama-sama maupun secara individu.

Kata Kunci : Motivasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

Patra Wijaya / 212016347/2020 / The Effect of Motivation and Work Stress on Employee Performance of PT Dizamarta Powerindo Lahat.

The formulation of the problem in this study is the influence of motivation and work stress on the performance of employees of PT Dizamarta Powerindo Lahat. Is there any influence Motivation on Employee Performance. and Is There Any Effect of Job Stress on Employee Performance of PT Dizamarta Powerindo. The purpose of this study was to determine the Effect of Work Motivation and Stress on Employee Performance of PT Dizamarta Powerindo Lahat. Kebur, West Merapi District, Lahat Regency. The variables in this study are Employee Performance (Y), Motivation (X1), Work Stress (X2). The population in this study were employees of PT.Dizamarta Powerindo, collecting data from interviews with a questionnaire as a tool. The analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results show that from the calculation  $F, (64,213) > F (2,34)$  and  $t (7,554) X1, (7,401) X2 > a (1,655)$ . It means that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, which means that there is an influence of motivation and work stress on employee performance both individually and individually.

Keywords: Motivation, Job Stress, Employee Performance

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini, dunia perusahaan menuntut kinerja para karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin, ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dari perusahaan tersebut, keberhasilan dari sebuah perusahaan pada umumnya ditentukan oleh beberapa faktor penting, salah satunya yaitu sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari mulai tingkat perencanaan, pengorganisasian, perhitungan hingga pengevaluasian yang melibatkan sumber daya lainnya.

Manajemen Sumber daya Manusia menurut Kasmir (2017:6) merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian, Pengadaan, Pengembangan kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, dan Kedisiplinan.

Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikaitkan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki, kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya akan dibutuhkan pada kinerja yang ingin dicapai karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bersaing dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dari kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas – tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang dibeban kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Jika karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik, dalam rangka persaingan ini perusahaan harus memiliki sumber daya yang baik. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan tersebut. Jika dalam suatu perusahaan sumber daya manusianya tidak baik maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Faktor kinerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Dengan demikian kinerja merupakan kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas.

Kinerja karyawan menurut Kasmir (2017:182) merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu organisasi selama satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah Motivasi. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan dan perusahaan dapat berupa penghargaan kepada karyawan yang sangat menentukan kelangsungan hidup karyawan dengan standar



pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi bisa mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan

Mahmudah Enny W (2019:17) Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak. Motivasi meliputi motivasi Internal dan motivasi eksternal. Jika karyawan tersebut tidak ada motivasi didalam maupun diluar perusahaan maka karyawan tersebut tidak ada semangat untuk bekerja.

Pada umumnya, dalam meningkatkan kinerja setiap karyawan perusahaan harus melaksanakan berbagai cara agar memicu para karyawan untuk bekerja lebih loyal bagi perusahaan contohnya dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan, pendidikan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, dan tentunya yang terakhir adalah pemberian motivasi bagi setiap karyawan. Dengan melalui proses tersebut karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan. Dengan cara diberikannya pelatihan-pelatihan dan pendidikan karyawan diharapkan mampu meningkatkan kualitas kerja bagi perusahaan dan menambah nilai kerja bagi karyawan tersebut, disamping itu karyawan harus terus diberi motivasi agar mampu berkerja lebih baik setiap waktunya agar mampu mencapai tujuan dengan baik.

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

sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara optimal maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Anoraga (2013:204) Stres kerja merupakan suatu kondisi seseorang baik secara fisik maupun mental, terhadap perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Kualitas kinerja karyawan yang baik bukanlah suatu hal yang datang tiba-tiba atau tak disangka-sangka namun semua adalah proses dan itu dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi dan stres kerja yang sangat minim skalanya. Bila seorang karyawan telah termotivasi dengan tinggi dan didukung oleh lingkungan kerja tanpa adanya stres kerja maka dengan sendirinya karyawan tersebut akan merasa nyaman tanpa terasa prestasi kinerja dari karyawan tersebut akan meningkat. Dan perusahaan pun harus memperhatikan hal ini karena perusahaan harus memperhatikan hal ini karena perusahaan berkewajiban memberikan motivasi dan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawainya.

Tanpa disadari setiap karyawan yang masuk dalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki tujuan-tujuan dan kepentingan yang berbeda-beda. Mungkin bagi sebagian pekerja, bekerja hanya untuk mendapatkan gaji. Namun ada juga para pekerja yang berkeinginan untuk memajukan perusahaan tersebut bukan mereka tak berorientasi pada sejumlah uang, namun mereka lebih berfikir pada seberapa besar pengaruh mereka terhadap keberadaan mereka dalam perusahaan. Karyawan-karyawan seperti inilah yang sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan, namun jumlahnya sangat sedikit. Inilah yang menyebabkan perusahaan harus meningkatkan kinerja dari setiap karyawan agar seimbang dan mampu mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

PT. Dizamarta Powerindo Lahat merupakan suatu perusahaan swasta yang bergerak dibidang pertambangan batu bara, yang kantornya terletak di Desa Kebur,

Kecamatan Merapi Barat, Kabupaten Lahat, Provinsi Sumatera Selatan.PT. Dizamarta Powerindo Lahat memiliki karyawan sebanyak 300 yang terbagi dalam beberapa divisi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT Dizamarta Powerindo Lahat adanya penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan menurunnya kuantitas produksi batu bara yang dihasilkan PT. Dizamarta Powerindo Lahat yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

**Tabel I.I**  
**Data produksi PT. Dizamarta Powerindo**  
**Tahun 2016-2019**

| <b>Tahun</b> | <b>Produksi (Ton)</b> | <b>Target Produksi<br/>Pertahun</b> |
|--------------|-----------------------|-------------------------------------|
| 2016         | 321.782               | 350.000                             |
| 2017         | 314,571               | 350.000                             |
| 2018         | 273.959               | 350.000                             |
| 2019         | 159.986               | 350.000                             |

**Sumber : PT Dizamarta Powerindo Lahat dalam pertahun, 2019**

Di PT. Dizamarta Powerindo Lahat terdapat penurunan produksi di tahun 2016-2019 penurunan kinerja karyawan disebabkan kurangnya motivasi yang diberikan PT.Dizamarta Powerindo Lahat terhadap karyawan maka kualitas kinerja karyawan tidak berjalan sesuai tujuan perusahaan, proses mencapai keselarasan antara tujuan perusahaan dan tujuan dari masing-masing karyawan maka PT. Dizamarta Powerindo Lahat harus dapat membagi hasil usahanya dengan cara memberikan motivasi yang lebih bagi setiap karyawan, hal ini bertujuan agar karyawan dapat lebih merasakan ikatan emosional dengan perusahaan dengan kata lain bila karyawan telah merasa dekat dan mempunyai rasa memiliki perusahaan, maka karyawan tidak akan menunda-nunda waktu pekerjaan sehingga karyawan dapat mencapai target perusahaan karyawan pun tak ingin perusahaannya hancur. Jadi dengan diberikannya motivasi lebih karyawan PT. Dizamarta Powerindo Lahat akan bekerja lebih maksimal

tanpa ada rasa ragu terhadap apa yang telah ia lakukan bagi perusahaan. Dengan kata lain motivasi mendorong para karyawan PT. Dizamarta Powerindo Lahat untuk bekerja lebih giat dan tekun serta disiplin dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan atasannya, adapun hubungan antar karyawan yang kurang harmonis dapat mengganggu motivasi karyawan yang mengakibatkan karyawan PT. Dizamarta Powerindo Lahat tidak dapat mencapai target produksi sehingga dapat menyebabkan penurunan hasil setiap tahunnya.

Motivasi merupakan salah satu faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun seringkali perusahaan mengabaikan hal tersebut, seperti yang terjadi pada PT. Dizamarta Powerindo Lahat, kurangnya perhatian perusahaan terhadap kondisi kerja karyawan seperti mes atau camp dan transportasi tidak layak bagi karyawan, mes yang kapasitasnya melebihi daya tampung dan alat transportasi seperti mobil pengangkut karyawan sangat sedikit untuk mengangkut karyawan proyek yang cukup banyak. Fasilitas yang diberikan PT. Dizamarta Powerindo Lahat untuk bekerja tidak sesuai standar seperti masih menggunakan peralatan yang lama seperti excavator yang berumur tua dan sering mogok pada saat melakukan kegiatan kerja, hal tersebut sangat berdampak pada pekerjaan sehingga karyawan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kompensasi yang diberikan PT. Dizamarta Powerindo Lahat terhadap karyawannya sangatlah tidak sesuai seperti karyawan yang melakukan kerja lembur tetapi perusahaan tidak memberikan insentif lebih terhadap karyawan yang melakukan kerja lembur sehingga karyawan mengeluh apabila disuruh untuk bekerja lembur. Seperti jam kerja 8 jam dalam sehari pada proyek akan tetapi kerja karyawan lebih dari 11 jam perhari dan dibayar hanya 8 jam, 3 jam nya tidak di bayar (lembur) insentif (perjam Rp 30.000).

Hal yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja di akibatkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif, misalnya pimpinan yang terlalu keras dan memaksakan kehendaknya sendiri, partner kerja yang kurang saling mendukung serta ruangan yang bising, yang mempengaruhi stres kerja karyawan di PT. Dizamarta Powerindo Lahat.

Atasan memberikan pekerjaan yang berlebihan sehingga tidak peduli terhadap kondisi karyawan, dan faktor interpersonal yang dapat menimbulkan karyawan mengalami stres kerja, adapun perusahaan tidak menyediakan pelatihan untuk mengembangkan karir karyawan PT. Dizamarta Powerindo Lahat sedangkan yang mampu membuat membuat kinerja menjadi lebih baik, harus diadakannya peningkatan atau diberikannya pelatihan kerja yang maksimal dan mampu mempergunakan potensi – potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan PT. Dizamarta Powerindo Lahat, agar tujuan PT. Dizamarta Powerindo Lahat tercapai sehingga akan memberikan sumbangsi yang positif bagi PT. Dizamarta Powerindo Lahat.

Dikarenakan adanya fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan objek PT Dizamarta Powerindo Lahat dengan judul penelitian **Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan di Dizamarta Powerindo Lahat.**

## **B. Rumusan Masalah**

Adakah pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dizamarta Powerindo Lahat.

## **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dizamarta Powerindo Lahat.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Penulis

Penulis ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan keilmuan mengenai Pengaruh Motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

##### 2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan dan menjadi alat bantu untuk pengambilan keputusan tentang cara pemberian motivasi terhadap karyawan, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Dizamarta Powerindo Lahat.

##### 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

## DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia* ( Teori, konsep dan Indikator ) Riau Zanafa Publishing.

Anik Irawati (2018) . Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal.Uinjkt.ac.id

Anoraga (2013;204) *Psikologi kerja*. Jakarta : Rineka Cipta

Gibson (2013) *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.

Guntur Soepardono (2016). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Motor Bandung. *Jurnal of Applied Busines and Entrepreneurship*. Diakses 14 Juni 2020.

Hasan, Iqbal (2011)*Pokok-pokok Materi Statistik I(Statistik Deskriptif)*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Hasibuan (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara

I Made Artha Wibawa (2016) *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank BPD Bali*. E-Journal Manajemen

Kasmir (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.

Malayu Hasibuan (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta.

Mahmudah Enny W (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.

M. Rahadian Putra (2017). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pringsewu*. *Jurnal Katalogis*,

Saifudin (2019) pengaruh motivasi, Komitmen, Lingkungan Kerja, dan Stres kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Daerah. Madani Provinsi Sulawesi Tengah.

Sasono (2013) *MengelolaStres Kerja* , Jurnal Fokus Ekonomi. Vol III. No 2

Umi Farida dan Sri Hartono (2016) *Manajemen Sumber Daya manusia II*. Ponorogo : Umpo Press Ponorogo.

Wibowo (2017) *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.