

**PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT.MITRA AGUNG PERSADA**



**Skripsi**

**Nama : Zari Gustiarti**

**Nim : 212019302**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTASEKONOMI DAN BISNIS  
2023**

**Skripsi**

**PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT.MITRA AGUNG PERSADA**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Zari Gustiarti**

**Nim : 212019302**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2023**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zari Gustiarti  
Nim : 212019237  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mitra Agung Persada

Dengan ini saya menyatakan :

1. 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.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. 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.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2023

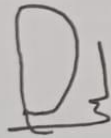
  
METERAI  
TEMPEL  
Zari Gustiarti

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT.Mitra Agung Persada  
Nama : Zari Gustiarti  
Nim : 212019302  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

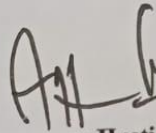
Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal,

**Pembimbing I**



Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M.  
NIDN : 0207046301

**Pembimbing II**



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

Mengetahui,

**Ketua Program Studi Manajemen**



Dr. Zakeha Trihandayani, SE., M.Si

NIDN : 0229057501

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO:**

1. "Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan sanggupannya" (Q.S. Al - Baqarah:286)
2. "Wahai orang-orang yang beriman, jika kamu menolong (agama) Allah niscaya Dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu" (Q8. Muhammad:7)
3. "Lakukan satu hal kecil untuk membuat hari ini lebih baik dari kemarin" (Penulis)

### **PERSEMBAHAN:**

Kupersembahkan Skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tua saya, Ayah saya Zamhariansya dan Ibu saya Peni Harti yang sudah mensupport dari awal hingga akhir
2. Kepada kakak saya, Rizam Harianda Adek-adek saya Kurnia Zaitiwi dan Vili Cahayasi yang telah membantu saya mensupport saya dari awal hingga akhir.
3. Kepada keluarga dan sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu

## PRAKATA

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wa Barokatuh.*

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Penyusunan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Motivasi dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Mitra Agung persada** dengan baik dan tepat waktu

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku Ayah Zamhariansya dan Ibunda Peni Harti tercinta telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang. Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, Dalam hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha TriHandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekertaris

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya. Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Ibu Welly,Se. M.SI sebagai dosen koordinator kelas karyawan dan Bapak Arraditiya permana,S.E., M.M sebagai Sekretaris kelas Karyawan yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
6. Bapak Mister Candra,S.Pd., M.Si sebagai dosen penelaah ujian Seminar proposal 1 dan Ibu Ummi kalsum, S.E., M.Si sebagai dosen penelaah ujian Seminar Proposal 2.
7. Responden PT. Mitra agung Persada yang sudah membantu dalam proses penelitian.
8. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Keluarga tercinta, terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat skripsiku. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan angkatan

2019 yang telah memberikan do'a untuk kelancaran serta dukungan dan Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis. Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

**Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot Wassalamu'alaykum  
Warohmatullahi Wa Barokatuh**

Palembang, Agustus 2023

Zari Gustiarti



## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL JUDUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
PRAKATA .....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK .....	x
BAB I .....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	10
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	10
A. Landasan Teori .....	10
B. Penelitian Sebelumnya .....	19
C. Kerangka Pemikiran .....	23
D. Hipotesis .....	26
BAB III.....	27
METODE PENELITIAN .....	27
A. Jenis Penelitian .....	27
B. Lokasi Penelitian .....	28
C. Operasional Variabel .....	28
D. Populasi dan Sampel .....	29
E. Data yang diperlukan .....	30

F. Metode Pengumpulan Data .....	31
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	32
BAB IV .....	39
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Hasil Penelitian.....	39
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	52
BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....	57
A. Simpulan.....	57
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA .....	59
LAMPIRAN.....	61

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Penilaian kinerja .....	4
Tabel II.1 Persamaan dan perbedaan penelitian dengan penelitian sebelumnya .....	22
Tabel III.1 Operasional Variabel .....	28
Tabel III.2 Kerangka Populasi dan Sampel .....	30
Tabel IV.1 Hasil uji validitas kinerja karyawan .....	40
Tabel IV.2 Hasil uji validitas motivasi .....	40
Tabel IV.3 Hasil uji validitas stress kerja .....	41
Tabel IV.4 Hasil uji reabilitas .....	41
Tabel IV.5 Hasil distribusi frekuensi Bidang responden .....	42
Tabel IV.6 Hasil distribusi frekuensi jenis kelamin responden .....	43
Tabel IV.7 Hasil distribusi frekuensi pendidikan responden .....	43
Tabel IV.8 Hasil distribusi frekuensi lamanya bekerja responden .....	44
Tabel IV.9 Tanggapan kinerja karyawan .....	45
Tabel IV.10 Tanggapan Motivasi.....	46
Tabel IV.11 Tanggapan Stres.....	47
Tabel IV.12 Hasil analisis regresi linier berganda.....	49
Tabel IV.13 Hasil uji f.....	50
Tabel IV.14 Hasil uji t .....	51
Tabel IV.15 Hasil analisis koefisien determinasi.....	51

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Jadwal Penelitian
- Lampiran : Forum Kuesioner Penelitian
- Lampiran : Tabulasi data uji validitas dan reliabilitas
- Lampiran : Hasil uji validitas dan realibilitas
- Lampiran : Hasil analisis regresi
- Lampiran : Tabel distribusi frekuensi
- Lampiran : Kartu aktivitas bimbingan Skripsi
- Lampiran : Surat keterangan telah selesai melakukan riset
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : Sertifikat SPSS
- Lampiran : Sertifikat K3
- Lmpiran : Sertifikat Empolyee recruitment
- Lampiran : Sertifikat Aplikasi komputer dalam bisnis
- Lampiran : Sertifikat Pengantar aplikasi komputer
- Lampiran : Plagiarisme
- Lampiran : Jurnal
- Lampiran : Biodata Penulis

## ABSTRAK

### **Zari Gustiarti /212019302/2023/Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Mitra Agung Persada**

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Agung Persada, Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Agung Persada, Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Agung Persada. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja dan stress erja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi penelitian karyawan PT. Mitra Agung berjumlah 73 karaywan dan sampel berjumlah 42 karyawan. Teknik pengambilan sampling yang dipakai dalam penellitian ini adalah *Cluster Sampling*. Data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, hasil uji hipotesis (uji f dan uji t), dan analisis koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukan bahwa Ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan Stres kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT.Mitra Agung Persada, Ada pengaruh signifikan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT.Mitra Agung Persada, Ada pengaruh signifikan Stres kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT.Mitra Agung Persada. Sumbangan besarr pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karayawan PT.Mitra Agung Persada adalah sebesar 82,2% dan sisanya 17,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

### **Zari Gustiarti /212019302/2023/The Influence of Motivation and Work Stress on Employee Performance at Pt.Mitra Agung Persada**

This study aims To determine the effect of motivation and work stress on the performance of employees of PT. The Great Partners of Persada, To determine the effect of motivation on the performance of employees of PT. The Great Partners of Persada, To determine the effect of work stress on the performance of employees of PT. The Great Partners of Persada. The type of research used in this research is associative research. The variables used are work motivation and work stress as independent variables and employee performance as the dependent variable. The research population of employees of PT. Mitra Agung consists of 73 employees and a sample of 42 employees. The sampling technique used in this research is cluster sampling. The data used is primary data. The data collection technique is a questionnaire. The data analysis used is multiple linear regression analysis, hypothesis test results (f test and t test), and analysis of the coefficient of determination The results of the study show that There is a significant influence of work motivation and work stress on employee performance at PT.Mitra Agung Persada, There is a significant influence of work motivation jointly on the performance of employees at PT.Mitra Agung Persada, There is a significant influence of work stress jointly on the performance of employees at PT.Mitra Agung Persada. The large contribution to the effect of work motivation and work stress on the performance of employees of PT. Mitra Agung Persada is 82.2% and the remaining 17.8% is influenced by other variables not included in this study.

**Keywords: Work Motivation, Work Stress and Employee Performance**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya manusia (SDM) adalah faktor terpenting dalam suatu organisasi/perusahaan, tanpa SDM yang baik maka sumber daya lain hampir tidak akan bermakna bagi organisasi maupun perusahaan. SDM merupakan elemen utama organisasi dan sebagai kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting yang perlu dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuannya.

Pengelolaan SDM tidaklah mudah perusahaan harus dapat memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma dan budaya yang berlaku serta memberikan rasa keadilan. Perlakuan yang baik akan memberikan budaya yang kuat pada karyawan sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang baik bagi perusahaan. Rasa nyaman pada perusahaan juga menjadi tinggi dan meningkatkan kinerja karyawannya. Suatu perusahaan harus bisa meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang dimiliki karena karyawan merupakan aset penting bagi suatu perusahaan, karyawan akan memberikankinerja yang baik bagi perusahaan apabila perusahaan dapat memberikan dukungan yang baik bagi karyawannya itu sendiri.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam satu periode tertentu biasanya 1 tahun. Kemudian Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaianharus dipenuhi, bagi

yang mencapai standaryang telah ditetapkan berarti kinerja yang baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan kinerja kurang atau tidak baik (Kasmir, 2019:182). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain motivasi kerja, kepuasan kinerja, kompensasi dan stres kerja karyawan (Handoko 2014:193) . Dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut ialah tingkat stres kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang harus segera diantisipasi oleh organisasi. Suasana kerja yang tidak nyaman dan penuh konflik di dalam organisasi dapat menjadi pemicu menurunnya motivasi kerja, yang akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi dilaksanakan bukan dari atasan saja, tetapi juga dari diri sendiri yang mana motivasi tersebut diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi diartikan penyedia daya dorong yang bertujuan membangkitkan antusias medalam bekerja, dengan harapan dapat bisa diajak kerja sama, menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh, serta diselaraskan dalam seluruh upaya mereka untuk mencapai kepuasan di tempat kerja (Siagian, 2018:5).

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja, karyawan yang memiliki tingkat stres tinggi cenderung berperilaku agresif,



mudah marah, tertekan dan tidak mampu bekerja sama dengan baik, serta menunjukkan kinerja yang rendah. Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berpikir, dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2016:76). Berdasarkan definisi stres kerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah sebuah interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya yang dapat mengancam dan mempengaruhi kondisi fisik serta kondisi psikologis pada karyawan.

Pada perusahaan yang mempunyai tingkat kompetisi cukup tinggi atau karyawan akan mendapatkan tekanan. Beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, berbagai bentuk perubahan dan konflik pribadi maupun kelompok dapat mempengaruhi stres karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola tingkat stres kerja yang di alami oleh karyawannya. Ketika stres kerja dapat dikelola dengan baik, karyawan tidak akan merasa tertekan dan bosan. Stres akan menjadi suatu rangsangan sehat untuk mendorong para karyawan agar memberikan tanggapan terhadap tantangan tantangan pekerjaan dan akibatnya karyawan akan termotivasi dalam bekerja.

PT. Mitra Agung Persada ialah perusahaan yang bekerjasama dengan PT.Semen Baturaja yang bergerak di industri perdagangan material. PT.Semen Baturaja menjalankan roda usaha secara khusus dalam produksi terak dengan pusat produksi terletak di Sumatera Selatan. Selanjutnya di distribusikan ke daerah daerah pemasaran perseroan seperti PT.Mitra Agung Persada. PT. Mitra Agung Persada Pertama kali di bangun berada di Palembang, pada 5 Juli 2016.

PT. Mitra Agung Persada untuk melakukan pengantaran semen di wilayah Sumatra. Pt. Mitra Agung Persada terletak pada Jalan Yaktapena II nomor 14, Kelurahan 16 ULU, Palembang. Dengan Jumlah 73 Karyawan.

Berdasarkan hasil data penilaian kinerja karyawan PT. Mitra Agung Persada yang ditetapkan pada tahun 2018-2020 terlihat belum mencapai kinerja karyawan dari tabel berikut ini :

**TABEL I.I**  
**Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Mitra Agung Persada**  
**Periode 2018-2021**

Interval Penilaian	Penilaian Kinerja	Tahun							
		2018		2019		2020		2021	
		Jumlah (orang)	%	Jumlah (orang)	%	Jumlah (orang)	%	Jumlah (orang)	%
85-90	Amat Baik	7	9,5	5	6,8	2	2,7	1	1,5
71-84	Baik	43	58,9	33	45,2	27	36,9	21	30,4
55-70	Cukup	18	24,6	28	38,3	34	46,5	38	51,1
41-54	Kurang	5	6,8	7	9,5	10	13,6	15	17,0
25-40	Buruk	-	-	-	-	-	-	-	-
10-24	Buruk Sekali	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah Karyawan		73	100	73	100	73	100	73	100

Sumber: PT. Mitra Agung Persada, 2021

Berdasarkan tabel I.I terlihat bahwa secara kuantitas kinerja karyawan PT.Mitra Agung Persada cenderung mengalami penurunan setiap tahunnya., hal ini ditandai dengan jumlah penilaian kinerja karyawan yang dinilai dengan kriteria amat baik pada tiga tahun terakhir pada tahun 2019, 2020 dan 2021 yaitu 9,5%, 6,8% dan 2,7%. Dari tabel terlihat kuantitas dari tahun ke tahun menurun seperti ditahun 2018 yang dinilai Amat baik sejumlah 9,5%namun menurun hingga ditahun 2020 menjasi 2,7%. Adapun secara kualitas, karyawan PT. Mitra Agung

mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Kualitas karyawan mengalami penurunan dapat dilihat kinerja karyawan yang menurun, terlihat beberapa karyawan seringkali melakukan kesalahan pada pekerjaannya, karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan sejumlah pekerjaan yang dikerjakan melanggar prosedur perusahaan. Dalam hal ini, permasalahan yang berkaitan dengan waktu kerja, diketahui bahwa terdapat beberapa karyawan yang pulang tanpa izin atau memberikan informasi yang benar kepada pihak yang bersangkutan, kemudian banyaknya karyawan yang datang terlambat atau tidak sesuai dengan waktu jam kerja yang telah ditentukan.

Kinerja Karyawan PT. Mitra Agung persada cenderung mengalami penurunan disebabkan oleh motivasi yang tidak maksimal. Hal ini ditandai dengan balas jasa yaitu tidak mendapatkan uang lembur sesuai dengan lamanya waktu kerja/lembur yang dilakukan karyawan untuk mengejar target produksi dan penjualan perusahaan. Adapun Kondisi Kerja yang terjadi adalah kurangnya kerja sama antar masing-masing karyawan karena karyawan tidak memiliki kepedulian antara sesama karyawan dan memiliki sifat egoisme yang tinggi, hal tersebut ditandai dengan karyawan lebih suka menyendiri ketika jam istirahat, sulitnya memperoleh bantuan ketika seorang karyawan mengalami kesulitan dalam pekerjaan, banyak karyawan yang melakukan kesalahan dalam pekerjaan dan tidak ingin menanyakan letak kesalahannya kepada karyawan lain, sehingga membuat karyawan tersebut berdampak pada terhambatnya pelaksanaan pekerjaannya. Hal tersebut bermasalah pada prestasi kerja karyawan yang ditandai dengan tidak tercapainya target produksi perusahaan, penilaian kinerja karyawan

yang dilakukan kian menurun dari tahun ke tahun serta tidak adanya peningkatan jenjang karir yang dapat dicapai oleh karyawan.

Permasalahan selanjutnya yaitu banyaknya tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, yang mana karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat misalnya pembuatan laporan pengantaran dan penjualan yang diminta oleh pimpinan secara mendadak atau lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Tuntutan terhadap peran karyawan, seringkali karyawan harus bekerja di luar kemampuan yang dimiliki yang menyebabkan karyawan tidak menguasai pekerjaan contohnya pengantaran semen pada alamat yang telah ditentukan, akan tetapi karyawan belum mampu menggunakan teknologi komunikasi *google maps* untuk mengatarkan semen.

Kemudian, adanya tuntutan antar pribadi karyawan yaitu permasalahan mengenai karyawan harus dapat beradaptasi dengan berbagai jenis pekerjaan yang baru baginya dibuktikan dengan karyawan diharuskan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang mengharuskan karyawan menggunakan alat pelindung diri, dan lingkungan kerja yang penuh dengan polusi udara. Kemudian tuntutan antar pribadi berkaitan dengan kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi. Hal tersebut dibuktikan dengan karyawan sering kali tidak dapat berbaur serta ikut kebiasaan karyawan lain.

Berdasarkan hasil pra riset yang telah dilakukan peneliti, diketahui bahwa Kinerja Karyawan PT. Mitra Agung persada menurun disebabkan karena beberapa factor yaitu motivasi kerja yang rendah serta stress kerja yang dialami

oleh karyawan. Indikator motivasi kerja yang rendah disebabkan karena gaji yang tidak sesuai jam kerja, tidak ada upah lembur yang diberikan kepada karyawan, dan gaji yang diperoleh tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Kemudian, untuk indikator stress kerja disebabkan karena karyawan diberikan waktu yang singkat dalam menyelesaikan satu laporan perusahaan yang membuat karyawan harus menyelesaikan laporan dengan teburu-buru, beban kerja yang diberikan kepada karyawan melebihi batas wajah karyawan dalam bekerja, sehingga seringkali pekerjaan harus diselesaikan di rumah, dan pekerjaan yang diberikan dalam kondisi yang mendesak atau dibutuhkan segera. Permasalahan-permasalahan yang peneliti temukan dalam pra riset tersebut membuat karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah dan mengalami stress kerja.

Mengingat hal-hal di atas, peneliti tertarik guna untuk melakukan penelitian atas judul : **Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Agung Persada.**

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka perumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Agung Persada ?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Agung Persada ?
3. Adakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Agung persada ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Agung Persada.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Agung Persada.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Agung Persada.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan melalauai penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktik dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi

Sumber Daya Manusia, dan untuk memperluas pandangan mereka tentang Motivasi dan Stres Kerja jadi lingkungan perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja Karyawan dengan cara memperhatikan kinerja karyawan dan pentingnya mengelola sumber daya manusia di masa depan pada PT. Mitra Agung Persada untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

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*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Agung, A dan Oetomo, H. (2017). “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kanwil V. *Jurnal STIESIA*”
- Dewi, N.P.E.L & Netra, I.G.S.. (2015). “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali. *Jurnal Manajemen*”
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Harshana. 2018. *Work related stress: A literature review. Annals of Social Sciences & Management studies*, 2(3), hal. 1-8
- Hasan, M. Iqbal. (2016). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 ... 2015. Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kasmir. (2019). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Manurung, S. (2011). *Buku ajar keperawatan maternitas asuham keperawatan intranatal*. Jakarta : Trans Info Media.
- Mulyatiningsih, M. (2013). *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Nurjannah,A. (2021) *Pengaruh Stes Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan*
- Nurleila dan Himmayatul. (2013). *Stres kerja yang Mempengaruhi Kinerja Individu Pada Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan penyakit dan Penyehatan lingkungan di Kabupaten Bangkalan.**Jurnal Neobis Volue 7 No 2*
- Rachmawan.E, Utami.W, Farida.L . (2016). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawanpada PT. PLN (Persero) Area Pelayananandan Jaringan Jember. *Jurnal Jember*”



- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta
- Sabrina.N, (2020) Pengaruh Motivasi dan stress kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Muslim Galeri Indonesia
- Siagian, Sondang P, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar. Interpratama Mandiri.
- Sugiyono (2017) *Metedologi Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihanto, J. (2003). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.