

**PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA MASA PANDEMI COVID 19
DI PT MULIA BOGA RAYA TBK**

SKRIPSI

Oleh :

ADI PRIYANTO

20180500059

**JURUSAN MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2022

**PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA MASA PANDEMI COVID 19
DI PT MULIA BOGA RAYA TBK**

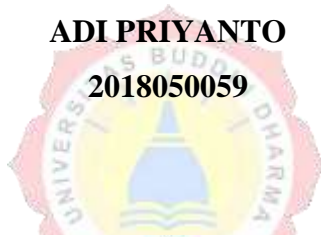
SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh:

ADI PRIYANTO

2018050059



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2022

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Adi Priyanto
NIM : 20180500059
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid 19 Di PT. Mulia Boga Raya Tbk.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.


Tangerang, 24 Maret 2022

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan,



FX. Pudjo Wibowo, S.E., M.M
NIDN : 0430067206

Eso Hernawan, S.E., M.M
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid 19 Di PT. Mulia Boga Raya Tbk.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Adi Priyanto
NIM : 20180500059
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M)**.

Tangerang, 16 Juni 2022

Menyetujui,
Pembimbing,



FX. Pudjo Wibowo, S.E., M.M
NIDN : 0430067206

Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

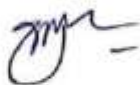
Nama : FX. Pudjo Wibowo, S.E., M.M
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Adi Priyanto
NIM : 20180500059
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid 19 Di PT. Mulia Boga Raya Tbk.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



FX. Pudjo Wibowo, S.E., M.M
NIDN : 0430067206

Tangerang, 16 Juni 2022

Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PENGESAHAN


Nama Mahasiswa : Adi Priyanto
NIM : 20180500059
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid 19 Di PT. Mulia Boga Raya Tbk.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat **"SANGAT MEMUASKAN"** oleh Tim Penguji pada hari Senin, tanggal 08 Agustus 2022.

Nama Penguji

Tanda Tangan

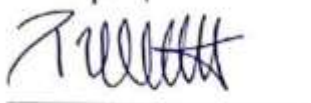
Ketua Penguji : Agus Kusnawan, S.E., M.M
NIDN : 0421107101



Penguji I : Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn
NIDN : 0421077402



Penguji II : Pujiarti, S.E., M.M
NIDN : 0419096601



Dekan Fakultas Bisnis,

-  -

Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NIDN : 0427047303



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan , seperti : buku, artikel , jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Dekan Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena tulisan ini , serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang 16 Juni 2022

Yang membuat pernyataan,



METERA
TEMPEL
103322AKK011698567

Adi Priyanto

Nim : 20180500059

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20180500059

Nama : Adi Priyanto

Jenjang Studi : Strata 1 (S1)

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti *Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)* atas karya ilmiah saya yang berjudul : "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid 19 Di Pt Mulia Boga Raya Tbk".

Dengan Hak Bebas *Royalti Non-Eksklusif* ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (database), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 16 Juni 2022

Penulis



METERAI
TEMPEL
HEAIX011605568
Adi Priyanto

**PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MULIA BOGA RAYA TBK**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa kuat variabel independen (stres kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja) secara individu dan kolektif mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan pada PT. Mulia Boga Raya adalah perusahaan publik yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Penelitian ini dilakukan oleh karyawan PT Mulia Boga Raya Tbk, dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel orang, menggunakan metode simple random sampling. Data yang dikumpulkan dari wawancara, observasi, dan kuesioner di PT dipandang bermanfaat oleh karyawan. Mulia Boga Raya Tbk dengan 100 karyawan analisis data statistik menggunakan reliabilitas, validitas, normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, heteroskedastisitas, koefisien determinasi, uji individual (uji-t) dan uji gabungan (uji-f) dengan menggunakan alat statistik SPSS 25.

R-Squared untuk Model satu menunjukkan angka R-Squared sebesar 0,886, memberikan pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 88,6% tetapi untuk (100% - 88,6% = 11,4%) dipengaruhi oleh faktor lain. *R Square* untuk model dua menunjukkan angka *R Square* sebesar 0,912, pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 83,1 % tetapi hasil (100% - 83,1% = 16,9%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. *R Square* untuk model tiga menunjukkan angka *R Square* sebesar 0,936, pengaruh stress kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 87,6 % tetapi hasil (100% - 87,6% = 12,4%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Untuk nilai t diketahui bahwa t_{hitung} stress kerja (X_1) adalah 2,993 dari t_{tabel} t_{hitung} kepuasan kerja (X_2) adalah 10,527 dan t_{hitung} motivasi kerja (X_3) adalah 5,247, dengan signifikansi 0,000 dibawah 0,05 artinya secara parsial ada

pengaruh yang signifikan antara stress kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja pada karyawan.

buat F_{hitung} untuk metode model satu artinya 249,643 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $249,643 > 2,72$. untuk metode yang akan terjadi dua ialah 483,483 menggunakan terdapat nya tingkat signifikan 0,000 dimana nomor $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $483,483 > 2,72$. buat metode model tiga adalah 341,928 menggunakan tingkat signifikan 0,000 dimana angka tersebut $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $341,928 > 2,72$. dengan demikian H_0 ditolak serta H_a diterima, berarti dapat dikatakan bahwa stres kerja, kepuasan kerja serta motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Stres kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan



**EFFECT OF WORK STRESS, JOB SATISFACTION AND JOB
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF
PT. MULIA BOGA RAYA TBK**

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how strong the independent variables (job stress, job satisfaction and work motivation) individually and collectively affect the dependent variable of employee performance at PT. Mulia Boga Raya is a public company listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX). This research was conducted by employees of PT Mulia Boga Raya Tbk, by distributing questionnaires to a sample of people, using simple random sampling method. The data collected from interviews, observations, and questionnaires at PT are seen as useful by employees. Mulia Boga Raya Tbk with 100 employees statistical data analysis using reliability, validity, normality, autocorrelation, multicollinearity, heteroscedasticity, coefficient of determination, individual test (t-test) and combined test (f-test) using SPSS 25 statistical tool.

R-Squared for Model one shows an R-Squared number of 0.886, giving the effect of work stress on employee performance by 88.6% but for (100% - 88.6% = 11.4%) influenced by other factors. R Square for model two shows an R Square number of 0.912, the effect of job stress and job satisfaction on employee performance is 83.1% but the results (100% - 83.1% = 16.9%) are influenced by other factors. R Square for model three shows an R Square number of 0.936, the effect of job stress, job satisfaction, and work motivation on employee performance is 87.6% but the results (100% - 87.6% = 12.4%) are influenced by factors other.

For the value of t, it is known that t_count work stress (X₁) is 2,993 from t_table t_count job satisfaction (X₂) is 10.527 and t_count work motivation (X₃) is 5.247, with a significance of 0.000 below 0.05 meaning that partially

there is a significant influence between work stress , job satisfaction and work motivation on employee performance.

make F_{count} for model one method means 249,643 with a significant level of 0.000 where the number is $0.000 < 0.05$ and also $F_{count} > F_{table}$ or $249,643 > 2.72$. for the method that will occur two is 483,483 using there is a significant level of 0.000 where the number is $0.000 < 0.05$ and also $F_{hitung} > F_{table}$ or $483,483 > 2.72$. for the third model method is 341,928 using a significant level of 0.00 where the number is $0.000 < 0.05$ and also $F_{count} > F_{table}$ or $341,928 > 2.72$. Thus H_o is rejected and H_a is accepted, meaning that it can be said that work stress, job satisfaction and work motivation simultaneously or simultaneously affect employee performance.

Keywords: job stress, job satisfaction, work motivation, employee performance



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid 19 Di PT. Mulia Boga Raya Tbk”** sebagai salah satu syarat kelulusan meraih gelar Strata 1 (satu) pada Jurusan Pemeriksaan Manajemen di Universitas Buddhi Dharma.

Selama persiapan dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan dan dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Suryadi Winata, S.E., M.M., M.SI., AK., CA. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Ibu Rr. Dian Anggreani, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
4. Bapak FX Pudjo Wibowo, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran untuk memberikan pengetahuan, kritik dan saran, masukan motivasi dan semangat bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.
5. Orang tua dan keluarga penulis yang selalu mendukung penulis dengan memberikan semangat dan juga motivasi yang sangat luar biasa.
6. Seluruh teman-teman khususnya Marcel, Devi, Sendy Eka Rini, Anggun felicia dan Pamungkas yang selama menyusun skripsi selalu memberikan dukungan, memotivasi, dan membantu penulis dengan memberikan saran ataupun informasi selama mengerjakan skripsi.

7. Seluruh staff perpustakaan Universitas Buddhi Dharma yang telah membantu penulis dalam memperoleh bahan-bahan yang digunakan sebagai acuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan seluruhnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Penulis menyadari bahwa kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki terbatas maka skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Namun demikian, penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca untuk menambah ilmu dimasa yang akan datang.

Tangerang, 16 Juni 2022

Penulis



Adi Priyanto

DAFTAR ISI

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAKi

ABSTRACT iii

KATA PENGANTAR..... v

DAFTAR ISI..... vii

DAFTAR TABEL.....x

DAFTAR GAMBAR..... xiii

DAFTAR LAMPIRANxiv

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Identifikasi Masalah 5

C. Rumusan Masalah 5

D. Tujuan Masalah 6

E. Manfaat Penelitian..... 6

F. Sistematika Penulisan Skripsi 7

BAB II LANDASAN TEORI 9

A. Gambaran Umum Teori 9

1. Manajemen Sumber Daya Manusia 9

2. Stres kerja 13

3. Kepuasan Kerja 13

4. Motivasi kerja..... 15

5. Kinerja karyawan	18
6. Indikator dan Dimensi Stres Kerja	21
B. Hasil Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Pemikiran	26
D. Perumusan Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian	28
B. Objek Penelitian	28
1. Gambaran Umum Perusahaan	28
2. Visi dan Misi Perusahaan	29
3. Struktur Organisasi Perusahaan	30
4. Uraian Tugas	31
C. Jenis dan sumber data	35
1. Jenis Data	35
2. Sumber Data	35
D. Populasi dan Sampel	36
1. Populasi	36
2. Sampel	37
E. Teknik Data Pengumpulan	37
F. Variable Operasional Penelitian	39
G. Teknik Analisis Data	41
a. Uji Validitas	41
1. Uji Reliabilitas	42
2. Analisis Regresi Linear Berganda	43
3. Uji Asumsi Klasik	43
4. Uji Hipotesis	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	Error! Bookmark not defined.
2. Data Responden Berdasarkan Usia	Error! Bookmark not defined.

3.	Data Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi	Error! Bookmark not defined.
4.	Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	Error! Bookmark not defined.
B.	Analisis Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.	Uji Frekuensi Untuk Variabel Stres kerja (X1)	Error! Bookmark not defined.
2.	Uji Frekuensi Untuk Variabel Kepuasan kerja (X2)	Error! Bookmark not defined.
3.	Uji Frekuensi Untuk Variabel Motivasi Kerja (X3)	Error! Bookmark not defined.
4.	Uji Frekuensi Untuk Variabel kinerja Karyawan (Y)	Error! Bookmark not defined.
C.	Pengujian Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
1.	Uji Validitas dan Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
2.	Uji Reliabilitas.....	Error! Bookmark not defined.
3.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	Error! Bookmark not defined.
4.	Uji Korelasi Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
5.	Uji Regresi Linear Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
6.	Uji Koefisien Determinasi (R Square)	Error! Bookmark not defined.
7.	Uji T	Error! Bookmark not defined.
8.	Uji F.....	Error! Bookmark not defined.
D.	Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
1.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2.	Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
3.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
4.	Pengaruh stress Kerja, kepuasan kerja dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V	PENUTUP	Error! Bookmark not defined.
A.	Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
B.	Implikasi.....	Error! Bookmark not defined.
C.	Saran.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN RISET

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Capaian kinerja karyawan tahun 2019-2021	4
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel III.1	Skala Likert	38
Tabel III.2	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	39
Tabel III.3	Pengambilan Keputusan Hipotesis.....	44
Tabel IV.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.2	Data Responden Berdasarkan Usia	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.3	Data Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.4	Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.5	Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja	X1 Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.6	Tanggapan Responden Mengenai Waktu penyelesaian kerja	X1
	Pertanyaan 2	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.7	Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan kerja	X1
	Pertanyaan 3	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.8	Tanggapan Responden Mengenai Sanksi dari perusahaan	X1
	Pertanyaan 4	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.9	Tanggapan Responden Mengenai Tidak tersedia staff atau media komunikasi	X1
	Pertanyaan 5	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.10	Tanggapan Responden Mengenai Penggeseran kerja	X1
	Pertanyaan 6	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.11	Tanggapan Responden Mengenai Suasana Kerja Tidak Nyaman	X1
	Pertanyaan 7	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.12	Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Perusahaan	X1
	Pertanyaan 8	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.13	Tanggapan Responden Mengenai Perbedaan Nilai	X1
	Pertanyaan 9	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.14	Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Fisik Dan Kesehatan	X1
	Pertanyaan 10	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.15	Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Keterampilan	Error! Bookmark not defined.

Tabel IV.16	Tanggapan Responden Mengenai Keinginan Para Pekerja X2 Pertanyaan 2 Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.17	Tanggapan Responden Mengenai Bonus Kerja X2 Pertanyaan 3 Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.18	Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Kerja X2 Pertanyaan 4 Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.19	Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Promosi X2 Pertanyaan 5 Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.20	Tanggapan Responden Mengenai Jenjang Karir X2 Pertanyaan 6 Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 21	Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Pengarahan Kepada Karyawan X2 Pertanyaan 7 Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.22	Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Motivasi X2 Pertanyaan 8 Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.23	Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Antar Rekan Kerja X2 Pertanyaan 9..... Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.24	Tanggapan Responden Mengenai Bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan X2 Pertanyaan 10 Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.25	Tanggapan Reponden Mengenai Kebutuhan Fisik X3 Pertanyaan 1 Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.26	Tanggapan Reponden Mengenai Kebutuhan Rasa Aman X3 Pertanyaan 2 Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.27	Tanggapan Reponden Mengenai Kebutuhan Sosial X3Untuk Pertanyaan 3 Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.28	Tanggapan Reponden Mengenai Kebutuhan penghargaan Error! Bookmark not defi
Tabel IV.29	Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan X3 Pertanyaan 5 Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.30	Tanggapan Responden Mengenai Balas Jasa X3 Pertanyaan 6 Error! Bookmark not
Tabel IV.31	Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Kerja X3 Pertanyaan 7 Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.32	Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas KerjaX3 Pertanyaan 8 Error! Bookmark not defined.

Tabel IV.33	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja X3	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.34	Tanggapan Responden Mengenai Pengakuan Dari Atasan X3 Pertanyaan 10	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.35	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Dan Keahlian Y Pertanyaan 1	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.36	Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan Tentang Pekerjaan Y Pertanyaan 2	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.37	Tanggapan Responden Mengenai komitmen Y Pertanyaan 3	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.38	Tanggapan Responden Mengenai Loyalitas Y Pertanyaan 4	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.39	Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja Y	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.40	Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi Y Pertanyaan 6	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.41	Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Y Pertanyaan 7	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.42	Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja Y Pertanyaan 8	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.43	Tanggapan Responden Mengenai Kepribadian Y	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.44	Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Y Pertanyaan 10	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.45	Uji Reliabilitas.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.46	Menggunakan Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.47	Hasil Uji Multikolinearitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.48	Hasil Uji Autokorelasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.49	Hasil Uji Korelasi Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.50	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.51	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.52	Hasil Uji T	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.53	Hasil Uji F	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	26
Gambar III.1 Struktur Organisasi PT Mulia Boga Raya Tbk	30
Gambar IV.1	Error! Bookmark not defined.



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Hasil Rekapitulasi Kuesioner
- Lampiran 3 Hasil Uji Kuesioner Stress Kerja (X1)
- Lampiran 4 Hasil Uji Kuesioner Kepuasan Kerja (X2)
- Lampiran 5 Hasil Uji Kuesioner Motivasi Kerja (X3)
- Lampiran 6 Hasil Uji Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 7 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel
- Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Stress Kerja (X1)
- Lampiran 9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)
- Lampiran 10 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)
- Lampiran 11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 12 Hasil Uji Realibilitas
- Lampiran 13 Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 14 Hasil Uji Multikolinearitas
- Lampiran 15 Hasil Uji Regresi Berganda
- Lampiran 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 17 Hasil Uji F
- Lampiran 18 Hasil Uji T
- Lampiran 19 Hasil Uji Heteroskedastisitas

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada tahun 2019, muncul virus yang diyakini banyak orang berasal dari Republik Rakyat Tiongkok. Virus ini pertama kali ditemukan di Kota Wuhan di Provinsi Hubei. Virus tersebut dikenal dengan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). Penyebaran virus ini sangat cepat dan mengkhawatirkan seluruh umat manusia karena virus ini menyebar melalui droplet (tetesan) kecil dari hidung atau mulut saat batuk atau bersin. Karena penyebarannya yang begitu cepat, situasi ini tidak hanya mempengaruhi kesehatan, tetapi semua aspek kehidupan manusia, ekonomi, masyarakat, gaya hidup, pola aktivitas dan banyak lagi. Salah satu negara yang terkena dampak, Indonesia, juga memberikan dampak yang luar biasa bagi kehidupan sosial masyarakat. Kondisi Oleh karena itu, segala aktivitas manusia harus dibatasi agar penularan Covid-19 dapat ditekan, salah satunya yang sangat dirasakan oleh manusia saat ini, yaitu Kebijakan Work from Home (WFH). Artinya aktivitas kerja yang biasanya dilakukan di tempat kerja, kini dilakukan di rumah atau di rumah dengan media virtual. Pandemi Covid-19 telah mengubah kebiasaan kita, baik di tempat kerja, beribadah maupun belajar. Sejak awal, kesehatan dan keselamatan karyawan telah menjadi perhatian utama pemerintah. Sistem kerja WFH sangat fleksibel, untuk mendukung karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan. Komunikasi dan interaksi akan segera tergantikan dengan pertemuan di dunia maya atau virtual. Transformasi metode komunikasi merupakan tantangan bagi semua lapisan masyarakat di seluruh dunia. Bekerja berbulan-bulan di

rumah tentu akan membawa beberapa perubahan, Komunikasi antar karyawan. Ini tidak berjalan lancar karena tidak ada pertemuan tatap muka. Namun, sebelum pandemi, sebagian besar pekerjaan dilakukan secara tatap muka, bahkan saat berkolaborasi dan bekerja dengan tim. Ada banyak hambatan lain untuk bekerja dari rumah, termasuk hambatan lain untuk motivasi karyawan. Fasilitas kerja yang tidak memadai, atau fasilitas seperti jaringan internet yang tidak stabil atau “gangguan orang di rumah”. Selain dua hal di atas, kedisiplinan kerja juga terpengaruh karena tidak repot datang ke kantor, kerja terasa lebih santai dan fleksibel, serta tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Dikhawatirkan ketiga hal tersebut akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja (Lourens & Wibowo, 2022). Tinggi rendahnya tanggung jawab dari suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan berdampak pada kinerja serta kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini, suatu organisasi perlu adanya usaha dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan dengan memperhatikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan karyawan agar sesuai dengan kemampuan dan ukuran yang tepat pada karyawan.

Ketika seorang pekerja diberikan terlalu banyak pekerjaan, pekerja tersebut dapat secara inheren stres di tempat kerja, kehilangan perasaan positif pekerja dan mengeluh tentang penyelesaian pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Rajeshwaran, 2017) bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun menurut survei (Ida., 2019), stres kerja dapat berdampak signifikan terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Dengan cara ini, organisasi perlu memperhatikan karyawan yang bertanggung jawab suatu pekerjaan agar mampu mengendalikan tingkat stres sehingga kinerja karyawan meningkat dan karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya (Gunawan & Sutrisna, 2022). Hal tersebut dapat diartikan bahwa stres kerja, kepuasan kerja dapat memberikan perubahan dalam kinerja seseorang.

Faktor Hal kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan dengan pekerjaan seorang karyawan biasanya meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi dengan karyawan yang sangat puas cenderung lebih produktif dan efektif (Eliyana, 2019). Kepuasan kerja karyawan sangat tergantung pada hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan (Seema, 2021). menurut (Sabuhari, 2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, meskipun survei ini memiliki kesamaan seperti (Mira, 2019) dan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif, namun tidak terlalu relevan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah dorongan, keinginan, atau minat yang cukup kuat untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jika termotivasi, seseorang akan melakukan yang terbaik untuk mencapai apa yang ingin mereka lakukan. Motivasi pegawai dianggap penting karena motivasi berkaitan dengan kinerja pegawai. Motivasi karyawan yang rendah dapat menurunkan kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian (Lumentut, 2016) menunjukkan bahwa sebenarnya faktor motivasional tidak berpengaruh secara signifikan. Namun peneliti lain (Taufiq, 2012) Menyimpulkan bahwa motivasi kerja yang digambarkan dengan hirarki kepuasan keinginan bekerja dengan baik.

Dalam penelitian ini dilakukan pencatatan objek dengan PT Mulia Boga Raya Tbk, namun penelitian ini menemukan bahwa kinerja karyawan PT Mulia Boga Raya Tbk tidak sesuai dengan tujuan yang direncanakan. Tabel ini menunjukkan hal berikut:

Tabel I.1
Capaian kinerja karyawan tahun 2019-2021

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase
1	2019	90	86,24	95,82%
2	2020	90	83,11	92,34%
3	2021	90	70,56	78,40%

Sumber : PT Mulia Boga Raya Tbk, 2021

Dari **Tabel 1.1** terlihat bahwa sasaran kinerja karyawan PT Mulia Boga Raya Tbk periode 2019-2021 dinilai baik, namun belum optimal. Namun, antara tahun 2020 dan 2021, perkiraan dampak wabah Covid-19 akan sedikit berkurang. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan lebih lanjut untuk mencapai kinerja yang optimal.

Penelitian ini dilakukan setelah K.S. Wirya 1, N.D. Andiani², N.L.W.S. Telagawath pada tahun 2020 adalah Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bpr Sedana Murni. Persamaan dalam penelitian ini adalah stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penambahan variabel motivasi kerja dan lokasi penelitian.

Dari permasalahan Di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik ini, maka penulis fokus pada penulisan skripsi dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID 19 DI PT MULIA BOGA RAYA TBK”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan konteks masalah, masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Mulia Boga Raya Tbk?
2. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Mulia Boga Raya Tbk?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mulia Boga Raya Tbk?
4. Apakah motivasi, kepuasan kerja dan stres mempengaruhi kinerja karyawan Mulia Boga Raya Tbk?

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang terjadi pada latar belakang masalah, penelitian ini merumuskan masalah mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kualitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Mulia Boga raya Tbk?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Mulia Boga raya Tbk?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Boga raya Tbk?
4. Apakah ada pengaruh stress kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Mulia Boga raya Tbk ?

D. Tujuan Masalah

Dengan mengacu pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini tersebut untuk mengumpulkan bukti-bukti yang mempengaruhi dalam Kepuasan kerja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut dibawah ini:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulia Boga Raya Tbk
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulia Boga Raya Tbk.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulia Boga Raya Tbk.
4. Untuk mengetahui secara simultan seberapa besar pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, kepuasan kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Mulia Boga Raya Tbk.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung :

1. Untuk Perusahaan

Penelitian ini akan memberikan manfaat informasi, pihak pengelola manajemen untuk kepentingan pengambilan keputusan dan bahan evaluasi bagi perusahaan untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya stress kerja kepada kepuasan karyawan agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, terutama dalam pengelolaan SDM perusahaan dalam dampak covid 19.

2. Untuk Penulis

Penelitian ini akan memberikan manfaat informasi, yang didapat ilmu pengetahuan penelitian tentang faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan.

3. Untuk Akademik

Penelitian ini bertujuan untuk menjadi bahan pembelajaran bagi disiplin ilmu di bidang manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan ini terdiri dari lima bab yang masing-masing bab akan diuraikan kelima bab tersebut adalah sebagai berikut dibawah ini:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mulia Boga Raya Tbk, menjelaskan latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta sistem penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang yang berhubungan meliputi budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan serta pengertian-pengertian dan metode yang digunakan dalam menyelesaikan masalah.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memperkenalkan gambaran umum, objek penelitian, metode pengumpulan data, metode penelitian, metode analisis data dan hipotesis penelitian di perusahaan PT. Mulia Boga Raya Tbk.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi petunjuk tentang bagaimana penulis dapat menganalisis dan meneliti data dan hasil dari pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir ini menjelaskan hasil diskusi atau kesimpulan dalam survei, serta saran yang di jelaskan pada bab-bab sebelumnya.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan factor terpenting dalam setiap organisasi, keberhasilan dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi dan kemampuan untuk mengatasi tantangan, baik yang sifatnya eksternal maupun internal, terutama ditentukan oleh kemampuan mengelola orang dan sumber daya secara tepat (Silaswara et al., 2021). Oleh karena itu, investasi terpenting bagi bisnis adalah sumber daya manusia ini adalah kunci keberhasilan bisnis untuk bertahan dan berkembang dengan baik (Sugandha et al., 2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan untuk mencapai tujuan. MSDM adalah pengelolaan pemanfaatan individu-individu adalah serangkaian strategi, proses, dan kegiatan yang dirancang untuk mendukung tujuan organisasi/perusahaan, dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi/perusahaan dan individu. (Sedarmayanti., 2018)

Menurut (Sudaryo, 2018) mendefinisikan “sumber daya manusia sebagai proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, masalah keadilan”. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan penggunaan, pengembangan, evaluasi, kompensasi, dan pengelolaan anggota individu organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga melibatkan desain dan implementasi sistem untuk perencanaan, persiapan karyawan,

pengembangan karyawan, manajemen karir, penilaian kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan hubungan kerja yang baik.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mencakup fungsi manajemen dan operasional untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dapat digunakan seefisien dan seefektif mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia, adalah mungkin untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, implementasi dan pengendalian kebutuhan ini diintegrasikan ke dalam rencana organisasi untuk menghasilkan tenaga kerja, staf yang sesuai dan menguntungkan secara ekonomi.

Menurut (Sedarmayanti., 2018), beberapa tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang ambisius dengan sarana untuk mengelola perubahan.
2. Menjaga dan mengimplementasikan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Atasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan karyawan dan pastikan organisasi / perusahaan Anda mencapai tujuannya menyediakan sarana komunikasi antar karyawan dengan manajemen organisasi.
4. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, dengan memperhatikan segi-segi Sumber daya manusia.

5. Bantu manajer lini menciptakan kondisi untuk membantu mereka mencapai tujuan.

Fungsi Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang direkomendasikan oleh (Malayu SP. Hasibuan, 2015) sebagai berikut dibawah ini:

- 1) Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah perencanaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif untuk memenuhi kebutuhan bisnis dengan mendukung pencapaian tujuan.

- 2) Organisasi

Organisasi adalah kegiatan pengorganisasian seluruh pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, desentralisasi, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

- 3) Mempimpin

Mempimpin (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan seluruh pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk membantu tercapainya tujuan bisnis perusahaan, pegawai, dan sosial kepemimpinan. Yang dilakukan oleh pemimpin dengan Menugaskan bawahan untuk melakukan semua tugas dengan benar.

- 4) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan seluruh pegawai agar mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

- 5) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan etis karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

6) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian imbalan uang atau barang secara langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), kepada karyawan sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Integrasi (*integration*) merupakan kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta hubungan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.

7) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan yang bertujuan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar terus tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

8) Disiplin

Disiplin merupakan fungsi terpenting dari manajemen sumber daya manusia dan kunci untuk mencapai tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal.

9) Pemutusan hubungan kerja

PHK (*separation*) adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dengan suatu perusahaan. PHK tersebut karena keinginan karyawan, keinginan perusahaan, pemutusan kontrak kerja berakhir, pensiun, dan alasan lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia jelas diperlukan bagi perusahaan seperti mengelola, mengorganisir, mengarahkan, mengendalikan, menyediakan, mengembangkan, memberi penghargaan, integrasi, retensi, disiplin dan PHK di perusahaan. agar seluruh kegiatan manajemen di perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang direncanakan oleh perusahaan.

2. Stres kerja

Menurut (Malayu SP. Hasibuan, 2015) mengatakan bahwa:

“Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang”.

Menurut (Fahmi, 2016;278) mengatakan bahwa :

“Stres kerja adalah suatu kondisi yang mendorong diri dan jiwa seseorang melampaui batas kemampuannya. Oleh karena itu, jika terus-menerus tidak teratasi, stres akan terjadi, dan orang pada umumnya kali lebih mungkin. Suatu peristiwa yang mempengaruhi semangat jiwa terus berlanjut. dan kondisi itu meremas jiwanya karena peristiwa itu terjadi diluar kemampuannya”.

Menurut (Robbins, 2017;597) mengatakan bahwa :

“Stres kerja adalah kondisi dinamis di mana seorang individu menghadapi peluang, tuntutan, atau sumber daya lingkungan, organisasi, dan pribadi, Seperti definisi-definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa pengertian Stres Kerja adalah kondisi yang timbul dan dapat mempengaruhi emosi atau kejiwaan seseorang sehingga dapat berdampak pada kesehatannya”.

3. Kepuasan Kerja

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki beberapa fungsi operasional, salah satunya adalah fungsi pemeliharaan. Menurut (Sedarmayanti., 2018), Fungsi retensi mengacu pada upaya untuk menjaga kesinambungan dari keadaan yang dicapai oleh fungsi sebelumnya. Dua aspek karyawan yang tetap menjadi fungsi pemeliharaan adalah sikap positif yang dipengaruhi oleh proses hubungan tenaga kerja-manajemen yang tercermin dalam hubungan tenaga kerja-manajemen. Menjaga kesehatan karyawan dapat dicapai melalui program kesehatan dan keselamatan kerja (K3), serta program pelayanan dan asuransi tenaga kerja.

Perusahaan harus bisa tetap menjaga karyawannya agar tetap merasa nyaman di dalam perusahaan dan memberikan *output* yang lebih maksimal terhadap perusahaan. Jika karyawan tidak merasa nyaman di dalam sebuah perusahaan, salah satu opsi yang akan dipilih oleh karyawan adalah keluar dari perusahaan tersebut. Hal ini dapat menjadi suatu kerugian tersendiri bagi perusahaan, apalagi jika karyawan yang keluar memiliki keterampilan yang dibutuhkan perusahaan. Beberapa alasan bagi karyawan yang berkeinginan untuk pindah, umumnya disebabkan faktor manajemen yang kurang baik dan kurangnya tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan.

(Novita, 2016) merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dalam penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal itu tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Berikut merupakan kelima dimensi menurut (Novita, 2016):

1. Karya itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber kepuasan yang penting. Kepuasan kerja dicapai dengan adanya kebebasan, sejalan dengan keterampilan yang tersedia, pekerjaan yang menjadi keinginan pekerja.

2. Reward

Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar mereka, tetapi juga merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka untuk mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Karyawan dapat melihat apakah manfaat yang mereka terima adalah untuk beban kerja mereka. Imbalan itu sendiri dibagi menjadi gaji tetap dan bonus dan tunjangan Promosi (Sentosa & Pujiarti, 2022).

3. Promosi

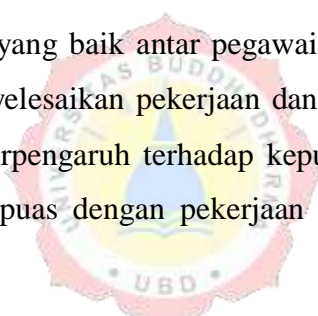
Peluang Promosi Mempengaruhi Kepuasan Kerja Anda dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan memberikan kesempatan promosi dengan jenjang karir yang jelas yang memenuhi harapan karyawan.

4. Direktur

Direktur merupakan sumber kepuasan kerja yang penting. Pengawasan adalah usaha untuk membimbing orang lain dengan memotivasi mereka, memberikan pendapat mereka, dan memerintahkan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Hal-hal seperti itu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5. Pegawai

Komunikasi yang baik antar pegawai yang solid dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dan komunikasi yang baik antar pegawai sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, jika karyawan kurang puas dengan pekerjaan mereka, rekan kerja mereka dapat terpengaruh.



4. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi

Menurut (Adha, 2019;52) mengatakan bahwa :

“Motivasi adalah memberikan kekuatan pendorong untuk merangsang semangat kerja, yang memungkinkan mereka bekerja sama, efektif dan jujur dalam segala hal yang mereka cari untuk kepuasan. Motivasi merupakan hal utama yang mendorong seseorang untuk bekerja”.

Menurut (Sedarmayanti., 2018) mengatakan bahwa :

“Motivasi adalah daya untuk mendorong orang melakukan sesuatu yang positif atau negatif yang pada hakekatnya ada di dalam atau di luar. Motivasi kerja adalah motivasi”.

Menurut (Sondak, 2019;363) mengatakan bahwa :

“kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja”.

menurut (Suwanto, 2020;161) mengatakan bahwa :

“seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu”.

Berdasarkan pendapat para ahli kita dapat menyimpulkan bahwa motivasi, serta upaya orang untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, tidak mudah untuk mendapatkannya tanpa berusaha semaksimal mungkin memenuhi keinginan dan kebutuhan mereka. Untuk memenuhi kebutuhannya, seseorang bertindak berdasarkan dorongan hatinya dan apa yang mendasari tindakannya (Sunarti & Kusnawan, 2010).

b. Prinsip motivasi

Menurut (Sedarmayanti., 2018) Prinsip untuk menganalisis masalah motivasi berikut:

1. Perilaku imbalan cenderung berulang.
2. Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini yang bersangkutan dana.
 - a. Standar untuk karyanya dapat dicapai.
 - b. Hadiah yang diharapkan ada.
 - c. Hadiahnya akan memuaskan kebutuhannya.
3. Memberi ganjaran atas perilaku yang diinginkan adalah motivasi

yang lebih efektif daripada menghubungkan perilaku yang tidak dikehendaki.

4. Perilaku tertentu lebih *reinforced* apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
5. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
6. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi, yang berakibat pribadi dibandingkan yang organisasi.

c. Jenis Motivasi

Menurut (Sedarmayanti., 2018) Motivasi dibagi menjadi tiga bagian:

- a. Pendorong utama: pendorong yang dapat dinilai dengan uang.
- b. Semi pendorong utama.
- c. Pendorong nonmaterial yang tidak dapat dilihat dengan uang seperti:
 - 1) Lokasi yang tepat
 - 2) Latihan yang sistematis
 - 3) Objek promosi
 - 4) Pekerjaan yang dijamin
 - 5) Keterlibatan perwakilan karyawan dalam pengambilan keputusan
 - 6) Kondisi kerja yang menyenangkan
 - 7) Memberikan informasi perusahaan
 - 8) Fasilitas rekreasi
 - 9) Perawatan kesehatan
 - 10) Perumahan dll.

d. Indikator motivasi

Menurut (Adha, 2019;53) Motivasi adalah memberikan kekuatan pendorong untuk menginspirasi semangat kerja, yang memungkinkan mereka bekerja sama, efektif dan jujur dalam segala hal yang mereka cari untuk kepuasan. Motivasi merupakan pendorong utama bagi seseorang ditinjau dari beberapa indikator motivasi kerja. Kebutuhan fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang didapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas di kantor. Berikut indikator motivasi kerja :

- d. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.
- e. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
- f. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
- g. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

5. Kinerja karyawan

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran

imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu (Pujiarti, 2019).

Menurut (Mangkunegara., 2017) menyatakan bahwa :

“Kinerja Karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam suatu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut (Umam, 2018;72) menyatakan bahwa :

“Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja”.

Menurut (Mangkunegara., 2017),, Mengatakan bahwa :

“istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang ditetapkan organisasi.

1. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja (Mangkunegara., 2017),, adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

a. Faktor Kapasitas

Secara psikologis, kompetensi pegawai meliputi kompetensi laten (IQ) dan kompetensi aktual (pengetahuan + keterampilan). Ini berarti bahwa karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dan cukup terlatih untuk posisi mereka dan berpengalaman dalam tugas sehari-hari mereka akan dengan mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan terhadap situasi kerja. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan

pegawai agar terarah untuk mencapai tujuan organisasi (job goals). Sikap mental adalah keadaan mental yang mendorong karyawan untuk mengupayakan efisiensi kerja yang maksimal. Karyawan akan dapat mencapai kinerja puncak jika mereka memiliki motivasi yang tinggi untuk berhasil. Motivasi untuk berhasil yang harus dimiliki karyawan harus dikembangkan dalam diri mereka di luar lingkungan kerja.

2. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Yullyanti, 2018) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan meliputi enam kategori yaitu:

a. Kualitas

Kualitas adalah sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan suatu kegiatan mencapai titik kesempurnaan. Semakin sempurna produk maka semakin baik kinerjanya, begitu pula sebaliknya jika kualitas produk rendah maka efisiensinya juga rendah.

b. Kuantitas

Kuantitas untuk mengukur kinerja juga dapat dilakukan dengan melihat jumlah (quantity) yang dihasilkan seseorang.

c. Waktu

Waktu untuk beberapa jenis pekerjaan dibatasi oleh waktu, yang berarti tenggat waktu kerja minimum dan maksimum harus dipenuhi.

d. Kerja Sama Antar Karyawan

Kinerja sering dikaitkan dengan kerjasama antar karyawan dan antar manajer. Hubungan ini sering disebut dengan hubungan interpersonal. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghormati, niat baik dan kerjasama antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.

e. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap kegiatan perusahaan dianggarkan sebelum kegiatan dilakukan, artinya biaya yang dianggarkan menjadi acuan agar tidak melebihi yang telah dianggarkan.

f. Pengawasan

Dengan pengawasan, karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika ada penyimpangan akan lebih mudah untuk diperbaiki dan ditingkatkan sesegera mungkin.

6. Indikator dan Dimensi Stres Kerja

Menurut (Gayang, 2018) mengatakan bahwa indikator dan dimensi yang digunakan untuk mengukur stres kerja antara lain :

a. Faktor Organisasi1) **Beban Kerja**

Beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan.

2) **Waktu Penyelesaian Kerja**

waktu penyelesaian kerja adalah jumlah jam kerja formal dikurangi dengan waktu kerja yang hilang karena tidak bekerja agar pada tepat waktu.

3) **Pengawasan Kerja**

Pengawasan kerja adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi.

4) **Sanksi Dari Perusahaan**

Sanksi dari perusahaan adalah hukuman yang dijatuhkan oleh perusahaan kepada karyawan yang melanggar peraturan yang telah dibuat.

5) Perbedaan Nilai.

nilai merupakan suatu yang dianggap baik atau buruk di masyarakat, sedangkan norma merupakan aturan yang berlaku di masyarakat.

b. Faktor Kelompok

1) Tidak Tersedia Staf Atau Media Komunikasi

Perusahaan tidak menyediakan staf atau media komunikasi sehingga terjadi masalah komunikasi antara atasan dengan staf.

2) Suasana Kerja Tidak Nyaman

Perusahaan tidak memiliki suasana kerja yang nyaman untuk karyawan, sehingga dapat menghambat pekerjaan menjadi tidak efektif.

3) Lingkungan Kerja Perusahaan

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

4) Kondisi Fisik Dan Kesehatan

Perusahaan seharusnya memperhatikan kondisi fisik dan kesehatan karyawannya agar tetap produktif .

5) Penggeseran Kerja

Penggeseran kerja dapat dilakukan dengan pekerja dipindahkan dari satu perusahaan ke perusahaan yang berbeda, pekerja melakukan pekerjaan untuk beberapa perusahaan yang bergabung dalam kelompok dan pekerja ditugaskan sementara ke perusahaan lain.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Skripsi	Hasil Penelitian tedahulu
1.	Heni Fitri Ratna Sari1*, Ekawarna2,Urip Sulistiyo (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja. terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru
2	I Gede Redita Yasa1A.A. Sagung Kartika Dewi (2020)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan motivasi Kerja Sebagai Variabel mediasi	Berdasarkan hasil analisis penelitan ditemukan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi

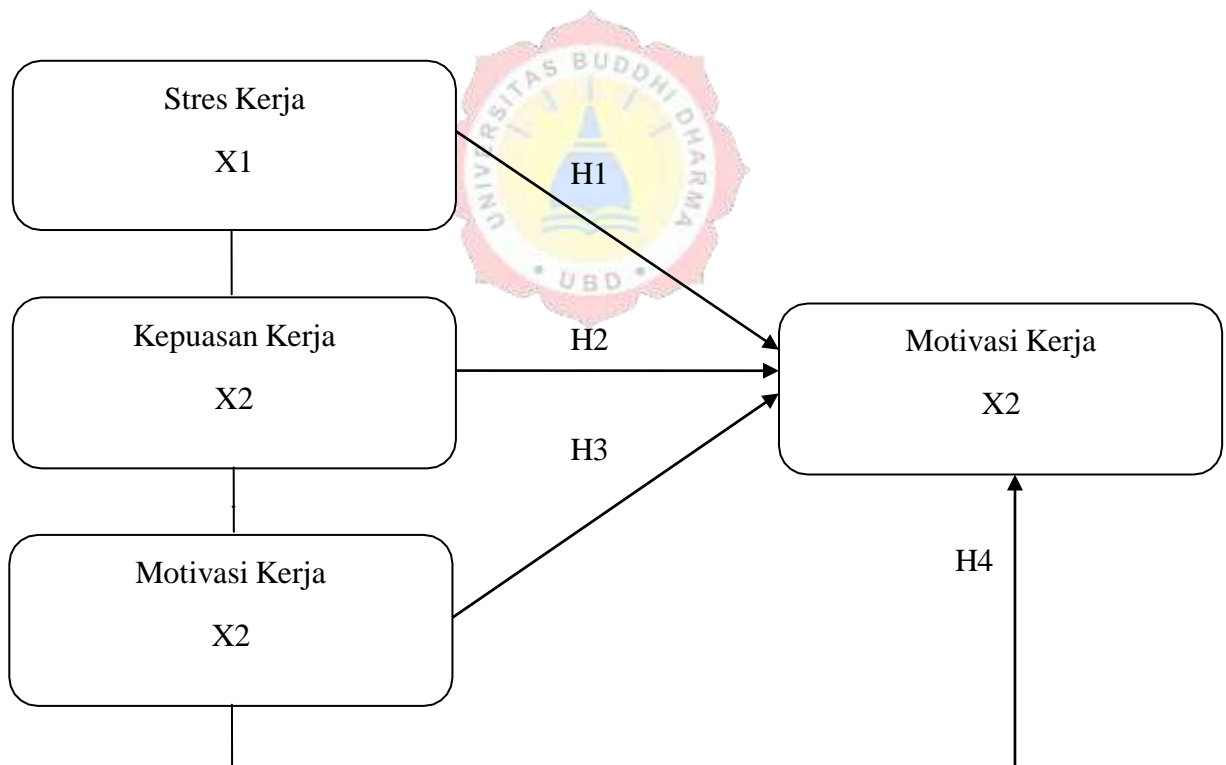
			mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa meskipun adanya stres kerja tetapi apabila ditunjang dengan motivasi yang tinggi maka akan timbul kepuasan kerja yang maksimal
3	Muhammad Ridho, Febsri Susant (2020)	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang	Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Hakman1*, Suhadi2, Nani Yunia (2020)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19	Ada pengaruh beban kerja, stres, kejadian motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat Pasien Covid-19 di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari
5	K.S. Wirya1, N.D. Andiani2,	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja	(1) pencatatan dokumen, dan (2) kuesioner,

	N.L.W.S. Telagawath (2020)	Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Sedana Murni	kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh dari (1) stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, (3) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni
6.	Fx.Pudjo Wibowo (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta)	Hasil penelitian menyatakan kompensasi dan motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT.Indoraya Internasional di Yogyakarta. Kemudian kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan

			PT.Indoraya Internasional di Yogyakarta.
--	--	--	---------------------------------------------

C. Kerangka Pemikiran

Memiliki 4 variabel sebagai kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari 3 variabel independen yaitu Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan 1 variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Didasarkan teori yang telah ditetapkan bahwa pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan, telah dikembangkan dengan model konseptual sebagai dasar pembentukan model hipotesis sebagai berikut :



Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

Ket : X_1 : Stres Kerja

X_2 : Kepuasan Kerja

X_3 : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Karyawan

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis ialah tanggapan semu dari ringkasan pertanyaan pengkajian, dan ringkasan pertanyaan pengkajian dirumuskan ke bentuk pertanyaan. Jawaban yang diberikan dianggap sementara karena harus didasari oleh teori relevan daripada data yang diperoleh dari observasi dengan melakukan pengumpulan data.

Dengan demikian, tesis Y bisa menggunakan rumusan untuk menguji koefisien korelasi hubungan antara pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Mulia Boga Raya Tbk, yaitu :

1. H1 = Stres Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan.
2. H2 = Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan.
3. H3 = Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan.
4. H4 = Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan.

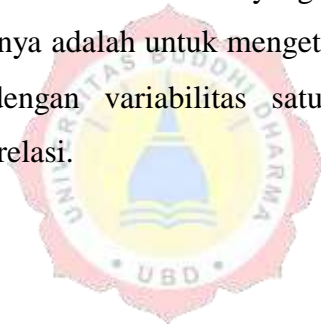
BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini secara umum termasuk dalam penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif analitik. Menurut (Sugiyono., 2017), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada perolehan data yang efektif untuk tujuan menemukan, mengembangkan, dan membuktikan pengetahuan tertentu, serta memahami dan memecahkan masalah, dapat digunakan untuk prediksi.

Metode kuantitatif digunakan untuk menangkap pentingnya perbedaan kelompok atau hubungan antara variabel yang diteliti. Jenis penelitian ini berkorelasi, tetapi tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana variabilitas satu variabel terkait dengan variabilitas satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi.



B. Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

PT Mulia Boga Raya Tbk berkomitmen tinggi untuk memasarkan produk-produk bernutrisi dan berkualitas tinggi untuk masyarakat Indonesia. Saat ini kami telah memproduksi berbagai jenis produk keju yang disukai oleh semua orang dari berbagai kalangan. Salah satu produk berkualitas tinggi dalam portofolio kami yang banyak disukai semua orang adalah produk keju pada merek Prochiz. berlokasi di Kawasan Bekasi International Industrial Estate.

Jl. Inti Raya II Blok C7 No. 5-A Cibatu Cikarang Selatan – Bekasi, 17530, Indonesia.

PT Mulia Boga Raya Tbk didirikan pada tahun 2006, memiliki kegiatan usaha utama sebagai distributor produk makanan dan dairy, di tahun 2008 pabrik perseroan di cikarang mulai berproduksi. Pada tahun 2009 perseroan di tunjuk sebagai toll manufacturer untuk memproduksi produk-produk dari Fonterra brands Indonesia, terutama keju cheddar dengan merk anchor. Pada tahun 2010 perseroan memproduksi keju cheddar dengan merk nya sendiri yaitu “Prochiz” dengan kemasan 2kg, dan 180 gram seiring dengan respon positif atas produk keju cheddar. Perseroan memalukan perluasan area dan penambahan. Fasilitas pabrik pada tahun 2011, yang meningkatkan kemampuan perseroan untuk memproduksi varian produk baru, yaitu produk slice, berupa keju cheddar lembaran dalam kemasan terjangkau. Dari tahun 2013 hingga sekarang, perusahaan terus berinovasi dan menambahkan rasa pada produknya, mulai dari varietas premium yang kaya cheddar dan beraroma hingga mayones untuk saus salad. Perusahaan juga terus fokus pada penjualan ekspor ke Malaysia, Thailand, dan Filipina. Sejak 2015, perusahaan telah menambah lini produksi ke pabriknya, mencapai tujuh lini produksi pada akhir 2020.

2. Visi dan Misi Perusahaan

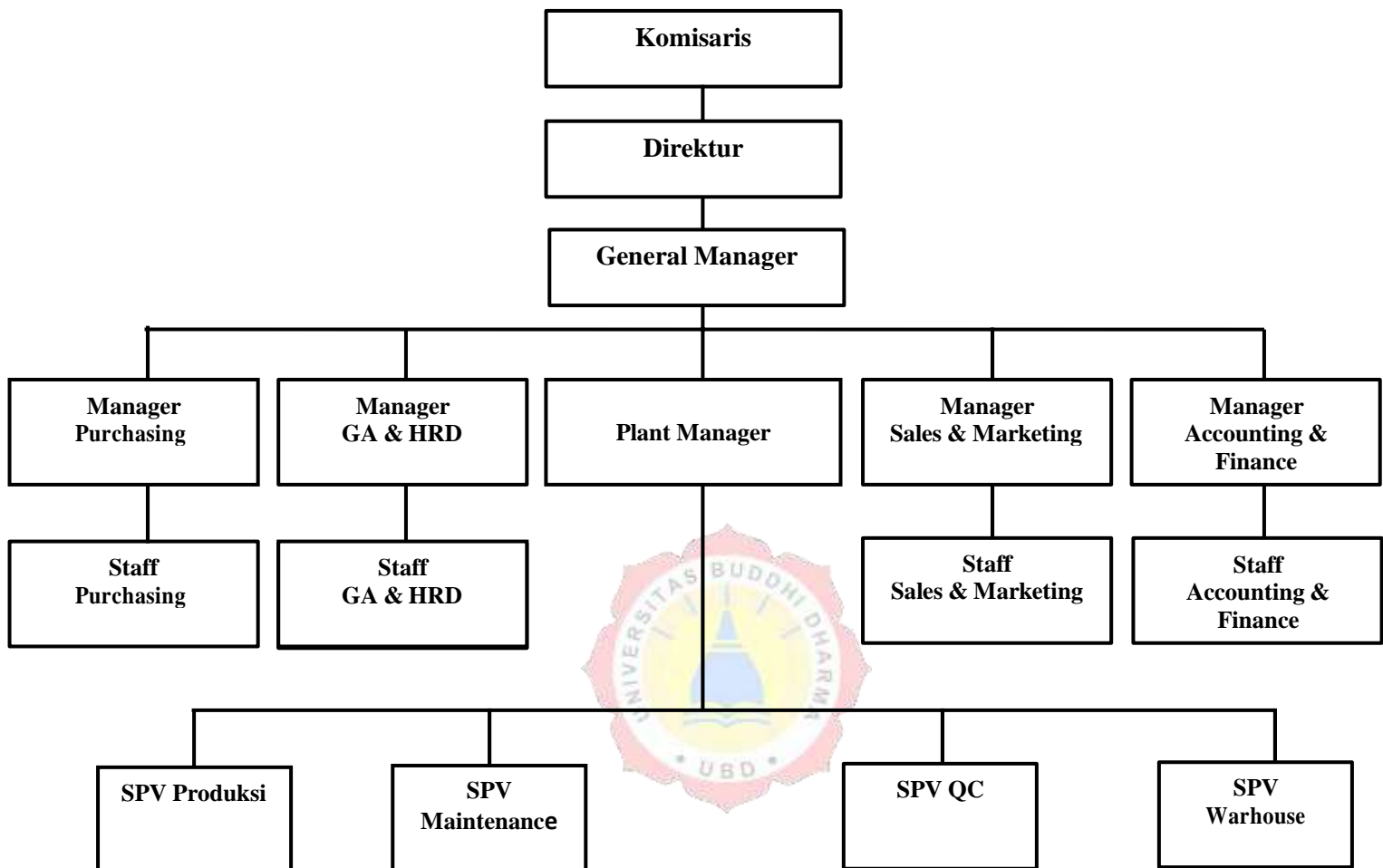
a. Visi

“Memasyarakatkan keju dan mengejutkan masyarakat”

b. Misi

PT Mulia Boga Raya Tbk berkomitmen menjadi pemimpin pasar dengan memberikan fokus pada kepuasan pelanggan dan selalu memenuhi peraturan perundangan yang berlaku.

3. Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber : PT. Mulia Boga Raya Tbk.

Struktur Organisasi
PT. Mulia Boga Raya Tbk

Gambar III.1

4. Uraian Tugas

Adapun uraian tugas dari setiap bagian dari gambar bagan di atas sebagai berikut :

1. Komisaris

- a. Implementasi dan Mengorganisir Visi dan Misi Perusahaan
- b. Menyusun Strategi Bisnis untuk Perusahaan
- c. Menunjuk Orang yang Mampu Memimpin
- d. Melakukan Evaluasi Perusahaan
- e. Mengawasi Situasi Bisnis
- f. Mempekerjakan dan memberhentikan karyawan perusahaan
- g. Menjadi perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan

2. Direktur

- a. Memastikan sistem manajemen suatu perusahaan yang sudah ditetapkan diterapkan dengan baik.
- b. Melaporkan seluruh hasil kinerja manajemen dan perbaikan-perbaikan yang diperlukan kepada direktur utama.
- c. Menjamin dan menjaga kesadaran segenap karyawan agar dapat mematuhi segala peraturan yang berlaku.
- d. Mengukur & Mengawasi kinerja proses
- e. Melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan yang diperlukan

3. General Manager

- a. Mengawasi operasi departemen akuntansi
- b. Membuat laporan akuntansi setiap bulannya
- c. Memantau data akuntansi yang akan menghasilkan laporan keuangan.
- d. Mengegalkan prinsip akuntansi yang tepat.
- e. Memenuhi tujuan akuntansi keuangan
- f. Memberikan saran tentang prosedur dan manajemen keuangan serta mengembangkan kebijakan.

- g. Mengawasi laporan keuangan untuk pemegang saham, pajak, badan pengatur, dan kelompok keuangan lainnya yang berkaitan dengan keuangan perusahaan.

4. Manager Purchasing

- a. Melakukan proses tagih menagih atas piutang perusahaan sesuai jatuh tempo yang sudah ditetapkan
- b. Melakukan pembayaran atas hutang perusahaan sesuai jatuh tempo yang sudah ditetapkan
- c. Mengawasi cashflow perusahaan
- d. Memberikan laporan bulanan terkait hutang piutang dan cashflow kepada direktur
- e. Melakukan penginputan semua transaksi keuangan ke dalam program.
- f. Menerima dokumen dari vendor internal maupun external.
- g. Mengontrol aktivitas keuangan atau transaksi keuangan perusahaan.

5. HRD

- a. Melaksanakan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Baru
- b. Mengelola kompensasi dan benefit karyawan
- c. Memastikan efektivitas hubungan karyawan
- d. Mengelola onboarding, pelatihan, learning and development untuk memaksimalkan performa kerja
- e. Mengelola tugas administrasi seperti data karyawan, payroll, hingga perpajakan

6. Purchasing

- a. Melakukan Pembelian Barang
- b. Memastikan Barang yang Dipesan Tiba di Waktu yang Ditentukan
- c. Menerima Kedatangan Barang dan Mengecek Kualitasnya
- d. Melakukan Pelaporan atas Pembelian yang Dilakukan
- e. Melakukan Kontrol atas Ketersediaan Barang

- f. Menjalin Hubungan Baik dengan Para Vendor

7. Manager GA & HRD

- a. Melakukan perencanaan penjualan seperti permintaan pelanggan sampai menjadwalkan proses produksi sesuai dengan persetujuan dengan pihak luar.
- b. Membuat jadwal proses produksi sesuai dengan waktu, jumlah pemakaian bahan, dan merencanakan jumlah produksi, demi mempercepat waktu pengiriman produk ke konsumen
- c. Membantu menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan proses produksi melalui komunikasi dengan bagian marketing.
- d. Menganalisis kapasitas dan kebutuhan sumber daya serta mengoordinasikan penyesuaian yang diperlukan
- e. Bertanggung jawab memastikan tingkat persediaan bahan baku dan persediaan barang jadi yang memadai

8. Produksi

- a. Briefing dan Menyiapkan Material
- b. Mengoperasikan Mesin
- c. Melakukan Setting Program Mesin Produksi
- d. Memonitor Kondisi Mesin Produksi
- e. Menjaga Produktivitas
- f. Menjaga Kualitas Produksi
- g. Memastikan Delivery Produk ke Proses Selanjutnya
- h. Bekerja Sesuai Target
- i. Memberi Informasi saat Pergantian Shift
- j. Membuat Laporan

9. Quality Control

- a. Melakukan pengawasan dan mematikan semua produk yang dihasilkan sesuai dengan standart perusahaan.

- b. Memberikan konfirmasi atau approval bahwa produk sudah sesuai dengan standart.
- c. Mengawasi setiap proses yang terlibat dalam produksi produk.
- d. Merekomendasikan pengolahan ulang jika terdapat produk-produk yang tidak sesuai dengan standart.
- e. Membuat analisis catatan sejarah perangkat dan dokumentasi produk sebelumnya untuk referensi di masa mendatang.

10. Marketing

- a. Melakukan proses persetujuan pembelian atau penjualan ke pihak perusahaan lain
- b. Menyusun strategi pengenalan produk baru
- c. Membangun hubungan komunikasi yang baik dengan banyak pihak
- d. Menentukan harga agar bisa bersaing dengan competitor
- e. Merencanakan proses pendistribusian produk
- f. Menjalankan strategi perencanaan produk

11. General Affair

- a. Bertanggung Jawab Pada Pembayaran dan Pembelian Rutin
- b. Bertugas Untuk Pemeliharaan Aset
- c. Membantu dalam pengurusan segala bentuk perizinan yang dibutuhkan
- d. Menyiapkan laporan berkala untuk keperluan rapat anggaran
- e. Mengurus urusan renovasi kantor
- f. Mengatur jadwal operasional karyawan lain seperti supir, office boy dan satpam.

C. Jenis dan sumber data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder.

1. Jenis Data

b. Data Primer

Menurut (Wardiyanto, 2017) menyatakan bahwa:

“Data adalah informasi yang diperoleh

dari sumber-sumber primer yaitu informasi dari sumber”.

Data primer secara khusus dikumpulkan untuk mendapatkan jawaban pernyataan penelitian. Untuk memperolehnya, Kuesioner disebar dan responden yang mengisi dari karyawan PT. Mulia Boga Raya Tbk.

c. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono., 2017) mengatakan bahwa:

“Data Sekunder yaitu merupakan data penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung melalui media perantara dan dicatat oleh pihak lain”.

Data sekunder digunakan dalam penelitian ini adalah bahan data lengkap dari buku dan referensi lainnya.

2. Sumber Data

Menurut (Sugiyono., 2017) mengatakan bahwa :

“Sumber Data adalah dimana diperolehnya suatu Data yang diperlukan. Pengetahuan tentang sumber data yang berbeda sangat penting untuk menghindari kesalahan saat pilih sumber data yang tepat untuk tujuan penelitian Anda”.

Sumber data dapat dibagi menjadi dua bagian sebagai berikut.

a. Sumber Data Primer

Menurut (Hendrayani, 2016) menyatakan bahwa:

“Sumber Data Primer adalah sebuah sumber data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Metode atau pendekatan yang dapat dilakukan melalui sebuah proses pengumpulan data yang bersifat primer ini dapat menggunakan angket/kuesioner”.

b. Sumber Data Sekunder

Menurut (Sugiyono., 2017) menyatakan bahwa :

“Sumber Data Sekunder adalah sumber data dari penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung, menggunakan media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Sumber data sekunder diperoleh dari buku referensi dan sumber lain yang berhubungan dengan variabel yang diteliti”.

D. Populasi dan Sampel



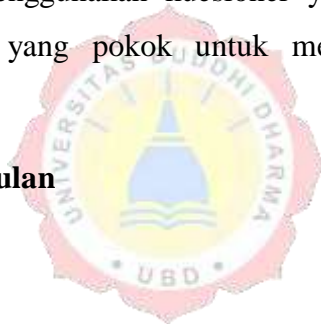
1. Populasi

Populasi adalah kumpulan data yang memiliki sifat yang sama dan menjadi subjek inferensi. Inferensi statistik didasarkan pada dua konsep dasar Populasi sebagai badan data bersifat nyata dan imajiner, dan sampel sebagai bagian dari populasi digunakan untuk menarik kesimpulan (perkiraan/penggambaran) tentang populasi dari mana ia diekstraksi. Menurut (Sugiyono., 2017), populasi adalah domain yang digeneralisasikan, terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Mulia Boga Raya Tbk yang berjumlah 100 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengertian sampel menurut (Sugiyono., 2017) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari 100 pegawai PT. Mulia Boga Raya Tbk. Penentuan sampel menggunakan metode sensus.

Menurut (Sugiyono 2016, 82) mengatakan bahwa Sensus merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik.



E. Teknik Data Pengumpulan

1. Kuesioner

Kuesioner adalah cara mengumpulkan data melalui pertanyaan tertulis yang di susun secara sistematis kepada responden kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab (Sugiyono., 2017) .

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner dikerjakan langsung dan berbentuk tertutup, Karena langsung di jawab oleh subjek dan tinggal memilih atau memberi tanda ceklis pada kolom yang telah di sediakan. Skala Likert adalah pernyataan responden yang menunjukkan jumlah setuju/tidak setuju. (Wati, 2018). Pada kuesioner tersebut menggunakan skala likert dengan lima opsi dengan rentang skor 1-5.

Tabel III.1
Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	STS (Sangat Tidak Setuju)	1
2	TS (Tidak Setuju)	2
3	KS (Kurang Setuju)	3
4	S (Setuju)	4
5	SS (Sangat Setuju)	5

Sumber: (Sugiyono., 2017)

2. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung digunakan untuk mengumpulkan data tentang deskripsi objek pada PT. Mulia Boga Raya Tbk minimal 2 kali dalam 3 bulan terakhir. Hasil observasi ini digunakan untuk menyusun kuesioner yang disebarakan kepada responden.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literature, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang di lakukan.

F. Variable Operasional Penelitian

Tabel III.2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Stres Kerja (X1)	A. Faktor Organisasi	1. Beban Kerja 2. Waktu Penyelesaian kerja 3. Inspektur tenaga kerja 4. Sanksi Perusahaan 5. Tidak Tersedia Staf Atau Media Komunikasi	Likert
	Sub Variabel	6. Penggeseran Kerja 7. Suasana Kerja Yang Tidak Nyaman	Skala
	B. Faktor Kelompok	8. Lingkungan Tempat Kerja Perusahaan 9. Perbedaan Nilai 10. Kondisi Fisik Dan Kesehatan	
Sumber : (Gayang, 2018)			
Kepuasan Kerja (X2)	Pekerjaan itu sendiri	1. Kesesuaian keterampilan 2. Keinginan para pekerja	Likert Likerd

	Imbalan	3. Bonus kerja 4. Tunjangan kerja	
	Promosi	5. Kesempatan promosi 6. Jenjang karir	
	Supervisi	7. Memberikan pengarahan kepada karyawan 8. Memberikan motivasi	
	Rekan kerja	9. Komunikasi antar rekan kerja 10. Bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan	
			
Motivasi Kerja (X3)	Faktor langsung	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman	Likert Skala
	Faktor tidak langsung	3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan 6. Balas jasa 7. kondisi kerja 8. fasilitas kerja	

		9. prestasi kerja 10. pengakuan dari direktur	
Sumber : (Adha, 2019;52) & (Afandi, 2018)			
Kinerja Karyawan (Y)	A. Kualitas B. Kuantitas C. Waktu D. Kerja sama A. Penekanan Biaya Pengawasan	1. Kemampuan Dan Keahlian 2. Pengetahuan Tentang Pekerjaan 3. Komitmen 4. Loyalitas 5. Motivasi Kerja 6. Budaya Organisasi 7. Lingkungan Kerja 8. Displin Kerja 9. Kepribadian 10. Kepuasan Kerja	Likert
Sumber : (Yullyanti, 2018)			

G. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dengan memberikan informasi tentang apa yang diukur dalam kuesioner tersebut. Validitas butir soal ditunjukkan dengan dukungan skor total. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas adalah:

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

Sumber: (Sugiyono., 2017)

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien korelasi X dan Y

N = Jumlah responden

X = Skor masing-masing item

Y = Total skor

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengetahui apakah kuesioner penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner diukur kembali dan diperoleh hasil yang sama. Uji reliabilitas ini sebenarnya melibatkan pengukuran apa yang dapat diukur oleh suatu pengukuran dalam keadaan tetap stabil atau konsisten. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan melihat koefisien cronbach's alpha pada program, jika nilai cronbach's alpha program lebih besar dari 0,6 maka kuesioner akan diterbitkan sebagai reliabel. Keandalan alat ukur memiliki rumus Alpha, yaitu:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left((x+a)^n = \sum_{k=0}^n \binom{n}{k} x^k a^{n-k} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Sumber: (Sugiyono., 2017)

Keterangan:

r_i = Reliabilitas

instrumenk = Jumlah
kuesioner

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah variasi item

σ_1^2 = Total varians

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Penghemat data sering disebabkan bukan hanya oleh satu variabel, tetapi oleh banyak atau lebih variabel. Untuk alasan ini, peneliti telah menggunakan banyak regresi linier untuk menganalisis hubungan dan pengaruh variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Rumus multilinear yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\gamma = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Keterangan:

γ = Kinerja karyawan

a = Konstanta

x^1 = stress kerja

x^2 = Kepuasan kerja

x^3 = motivasi kerja

$b_1 b_2$ = Koefisien regresi

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2018) tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk memeriksa apakah ada korelasi dalam model regresi

linier antara kesalahan pengganggu pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terdapat korelasi, maka disebut problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena pengamatan yang berurutan dalam waktu terkait satu sama lain. Pengambilan keputusan ada tidaknya korelasi yaitu melalui hipotesis:

H_0 : Tidak ada autokorelasi

H_a : Ada autokorelasi

Tabel III.3 Pengambilan Keputusan Hipotesis

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	Tidak ada keputusan	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	Tidak ada keputusan	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$

Sumber: Buku Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas data dapat diuji dengan *Kolmogorov-Smirnov*, dengan pedoman pengambilan keputusan:

- a. Nilai sig atau signifikan atau nilai probabilitas $< 0,05$, distribusi adalah tidak normal.
- b. Nilai sig atau signifikan atau nilai probabilitas $> 0,05$, distribusi adalah normal.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut (Priyatno, 2016) uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen. Model regresi yang baik merupakan model yang bebas multikolinearitas yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen yang satu dengan yang lain. Jika dalam pengujian tersebut ada korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolonieritas yang tinggi. Nilai cut-off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, Aplikasianalisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang, 2016;134). Jika varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas, model yang memiliki masalah heteroskedastisitas akan menyebabkan uji t dan uji f menjadi tidak berguna. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan Tes *Glejser* memungkinkan Anda menggunakan tes *Glejser* untuk mendeteksi keberadaan varians yang tidak seragam menurut tingkat signifikansi. Batas dispersi heterogen adalah 5% bila signifikansinya di atas 5% (0,05), tidak ada gejala dispersi heterogen, dan dapat dikatakan dispersi heterogen muncul di bawah 5% (0,05)

4. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan tentatif tentang sesuatu yang dibuat untuk menjelaskan dan juga membimbing atau mengarahkan penelitian. dalam statistik, suatu hasil dapat dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin terjadi secara kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang telah ditentukan. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diuji melalui langkah uji hipotesis. Lanjut langkah-langkahnya:

a. Uji T

Pengujian ini menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengecekan ini dapat

dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau melihat kolom signifikansi untuk setiap t hitung. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_0 diabaikan. Sebaliknya jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H_0 diterima.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatif diterima dan variabel terikat dipengaruhi secara signifikan oleh semua variabel terikat jika angka F

lebih besar dari larik F. Sebaliknya, jika hitung F lebih kecil dari larik F, maka hipotesis nol tidak dapat diverifikasi. ditolak dan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

c. Analisis Koefisien Penentu (Determinasi)

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk menentukan bobot atau persentase variabilitas total variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Maka rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Sumber: (Sugiyono., 2017)

Informasi :

KP = Koefisien determinasi

R = Nilai Koefisien Korelasi

