



**PENGARUH *REWARD*, STRES KERJA, DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GALA SARANA
UTAMA TANGERANG**

SKRIPSI

Oleh :
CHYNTIA IRAWAN
20210500087

**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2025



**PENGARUH *REWARD*, STRES KERJA, DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GALA SARANA
UTAMA TANGERANG**

SKRIPSI

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

Oleh :

**CHYNTIA IRAWAN
2021050087**

**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2025

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Chyntia Irawan
NIM : 20210500087
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh *Reward*, Stres Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gala Sarana Utama Tangerang.

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

Tangerang, 23 Oktober 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.
NUPTK : 4962750651130102



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh *Reward*, Stres Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gala Sarana Utama Tangerang.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Chyntia Irawan

NIM : 20210500087

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

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

Tangerang, 08 Januari 2025

Menyetujui,

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.
NUPTK : 4962750651130102



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh *Reward*, Stres Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gala Sarana Utama Tangerang.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Chyntia Irawan

NIM : 20210500087

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

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

Tangerang, 08 Januari 2025

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.
NUPTK : 4962750651130102



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Chyntia Irawan
NIM : 20210500087
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh *Reward*, Stres Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT Gala Sarana Utama Tangerang.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**DENGAN PUJIAN**” oleh Tim Penguji pada hari Jumat, tanggal 21 Februari 2025.

Nama Penguji Tanda Tangan

Ketua Penguji : Pujiarti, S.E., M.M.
NUPTK : 8251744645230083



Penguji I : Andy, S.E., M.M.
NUPTK : 6959759660130162



Penguji II : Rininta Parameswari, S.Pd., M.Si
NUPTK : 3535758659230153



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NUPTK : 9759751652230072



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya mengatakan 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 Jurusan atau Dekan 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 karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 08 Januari 2025

Yang membuat pernyataan,



Chyntia Irawan

NIM : 20210500087

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya mengatakan 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 Jurusan atau Dekan 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 karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 08 Januari 2025

Yang membuat pernyataan,



Chyntia Irawan

NIM : 20210500087

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20210500087
Nama : Chyntia Irawan
Jenjang Studi : Strata I
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 kami yang berjudul: "Pengaruh *Reward*, Stres Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gala Sarana Utama Tangerang", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

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 dan penuh kesadaran tanpa paksaan dari pihak manapun.

Tangerang, 08 Januari 2025

Penulis

Materi



Chyntia Irawan
NIM : 20210500087

PENGARUH *REWARD*, STRES KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GALA SARANA UTAMA TANGERANG

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward*, stres kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Gala Sarana Utama. Pada sampel penelitian ini berjumlah 100 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan pengolahan data menggunakan SPSS versi 25. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode ini memberikan gambaran yang sistematis, objektif, dan akurat tentang faktor yang diselidiki. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pengujian validitas, pengujian reliabilitas menggunakan alpha Cronbach, dan teknik sampling probabilitas. Uji analisis regresi linier berganda, uji R, uji T, uji F untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

R Square untuk model 1 menunjukkan angka *R Square* sebesar 0,831% pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 83,1 % sedangkan $(100\% - 83,1\% = 16,9\%)$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. *R Square* untuk model 2 menunjukkan angka *R Square* sebesar 0,873, pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 87,3 % sedangkan $(100\% - 87,3\% = 12,7\%)$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. *R Square* untuk model 3 menunjukkan angka *R Square* sebesar 0,886, pengaruh pelatihan terhadap keputusan kinerja karyawan adalah sebesar 88,6 % sedangkan $(100\% - 88,6\% = 11,4\%)$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Untuk nilai t diketahui bahwa t_{hitung} *reward* (X_1) adalah 10,751 lebih besar ($>$) dari t_{tabel} 1,666, t_{hitung} stress kerja (X_2) adalah 5,181 lebih besar ($>$) dari t_{tabel} 1,666 dan t_{hitung} pelatihan (X_3) adalah 3,122 lebih besar ($>$) dari t_{tabel} 1,666, dengan tingkat signifikansi 0,000 dibawah 0,05 artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara *reward*, stress kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Gala Sarana Utama.

Untuk F_{hitung} untuk model 1 adalah 483,031 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $483,031 > 2,70$. Untuk model 2 adalah 339,240 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $339,240 > 2,70$ Untuk model 3 adalah 249,804 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $249,804 > 2,70$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti dapat dikatakan bahwa *reward*, stress kerja dan pelatihan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gala Sarana Utama.

Kata Kunci: Reward, Stres kerja, Pelatihan, Kinerja Karyawan

**THE EFFECT OF REWARDS, JOB STRESS AND TRAINING ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT GALA SARANA UTAMA
TANGERANG**

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of rewards, work stress, and training on the performance of PT Gala Sarana Utama employees. The sample for this research consisted of 100 respondents. Data collection was carried out through distributing questionnaires and processing data using SPSS version 25. The method used in this research was the descriptive method. This method provides a systematic, objective and accurate description of the factors investigated. Data testing techniques used in this research include validity testing, reliability testing using Cronbach's alpha, and probability sampling techniques. Test multiple linear regression analysis, R test, T test, F test to test and prove the research hypothesis

The R Square for model 1 shows an R Square figure of 0.831%. The influence of rewards on employee performance is 83.1%, while (100% - 83.1% = 16.9%) is influenced by other factors. The R Square for model 2 shows an R Square figure of 0.873, the influence of work stress on employee performance is 87.3%, while (100% - 87.3% = 12.7%) is influenced by other factors. The R Square for model 3 shows an R Square figure of 0.886, the influence of training on employee performance decisions is 88.6%, while (100% - 88.6% = 11.4%) is influenced by other factors

For the t value, it is known that the reward t_count (X_1) is 10.751 greater (>) than the t_table 1.666, the work stress t_count (X_2) is 5.181 greater (>) than the t_table 1.666 and the training t_count (X_3) is 3.122 greater (>) from t_table 1.666, with a significance level of 0.000 below 0.05 means that partially there is a significant influence between rewards, work stress and training on employee performance at PT Gala Sarana Utama

The calculated F for model 1 is 483,031 with a significance level of 0.000 where the number 0.000 < 0.05 and also the calculated f > for 483,031 > 2.70. For model 2 it is 339,240 with a significance level of 0.000 where the number 0.000 < 0.05 and also the calculated F > F table or 339,240 > 2.70. For model 3 it is 249,804 with a significance level of 0.000 where the number 0.000 < 0.05 and also the calculated f > f table or 249,804 > 2.70. Thus H₀ is rejected and H_a is accepted. From the research above it is proven that rewards, work stress and training together or simultaneously influence the performance of PT Gala Sarana Utama employees

Keyword : Reward, Work stress, Training, dan Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan penulis kekuatan dan kelancaran dalam menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Reward*, Stres Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gala Sarana Utama Tangerang”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Untuk itu, pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga terselesaikannya skripsi ini, terutama kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., B.K.P., CTC Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. Selaku Ketua Jurusan Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing meteri yang telah banyak membantu memberikan bimbingan dan arahan demi terwujudnya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya.

6. Kedua orang tua, yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini terselesaikan dengan baik.
7. Kepada 100 responden PT. Gala Sarana Utama, terima kasih telah berpartisipasi dalam penyusunan skripsi penulis ini.
8. Seluruh karyawan PT. Gala Sarana Utama yang telah membantu terselesainya tugas akhir penulis.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu dan yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

Penulis menyadari bahwa penyusunan laporan penelitian ini jauh dari kata sempurna baik dari bentuk penyusunan maupun materinya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kepada pembaca agar dapat menuangkan kritik dan saran yang membangun guna memberikan arahan yang baik pada laporan penelitian ini dan diadakan perbaikan untuk menyusun berikutnya. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 08 Januari 2025



Chyntia Irawan
NIM : 20210500087

DAFTAR ISI

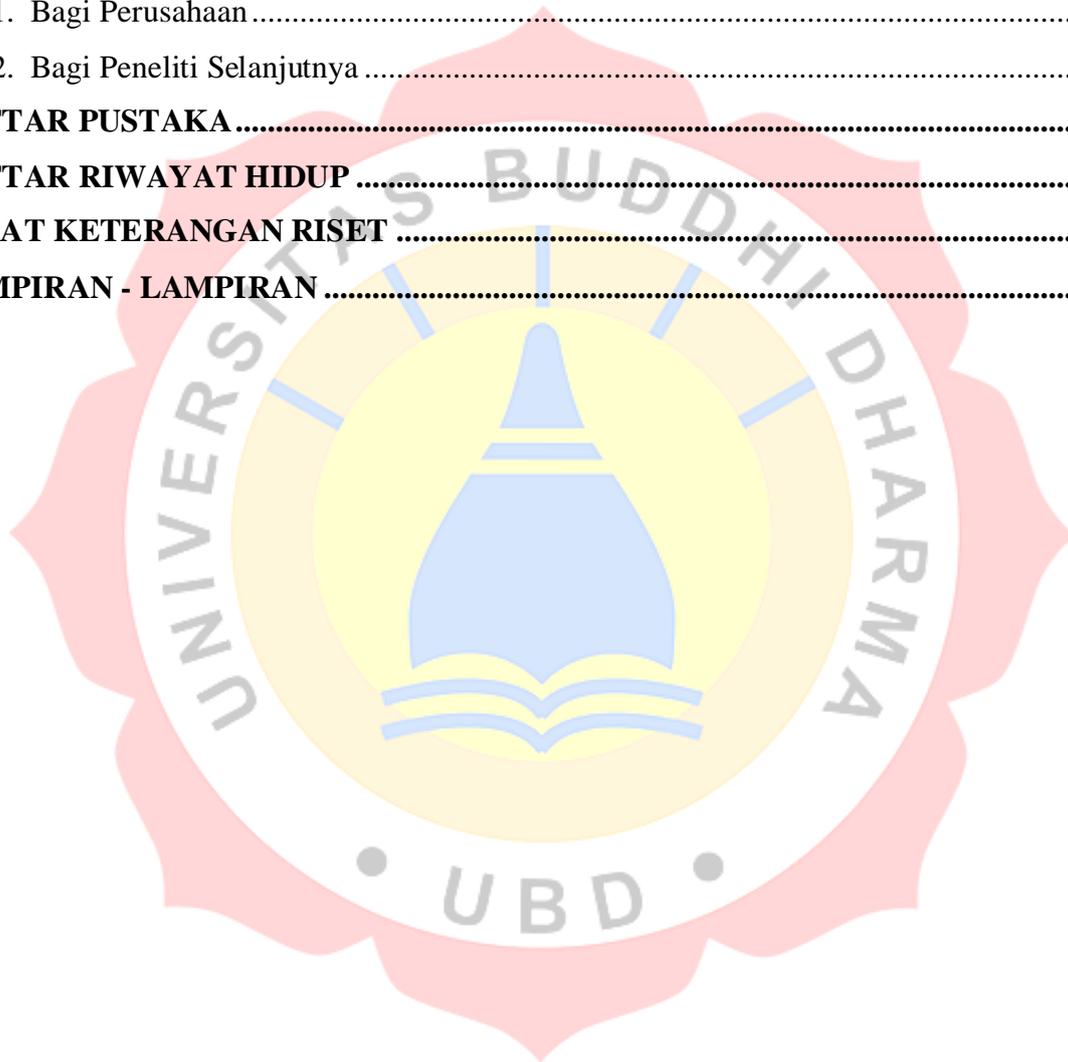
Halaman

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	i
ABSTRAC	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian	4
E. Manfaat Penelitian	5
F. Sistematika Penulisan Skripsi	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Gambaran Umum Teori	8
1. Sumber Daya Manusia	8
a. Pengertian Sumber Daya Manusia	8
b. Faktor yang Mempengaruhi Sumber Daya manusia (SDM)	9
c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2. <i>Reward</i> atau Penghargaan	11
a. Pengertian <i>Reward</i>	11
b. Faktor yang mempengaruhi <i>Reward</i> atau Penghargaan	11
c. Tujuan <i>Reward</i>	12

d. Indikator-indikator <i>Reward</i>	13
3. Stres Kerja	14
a. Pengertian Stres Kerja	14
b. Aspek-Aspek Stres Kerja.....	15
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja	16
d. Indikator-indikator Stres Kerja.....	17
4. Pelatihan	18
a. Pengertian Pelatihan	18
b. Tujuan Pelatihan.....	19
c. Manfaat Pelatihan.....	20
d. Faktor-Faktor yang berpengaruh dalam Pelatihan.....	22
e. Prinsip Pelatihan.....	22
f. Indikator-indikator Pelatihan.....	24
5. Kinerja	26
a. Pengertian Kinerja.....	26
b. Faktor-faktor yang diamati dalam Kinerja	27
c. Indikator-indikator Kinerja.....	27
B. Hasil Penelitian Pendahulu	28
C. Kerangka Pemikiran.....	30
D. Perumusan Hipotesa	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Gambaran Umum Perusahaan.....	33
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	33
2. Visi dan Misi perusahaan	34
3. Struktur Organisasi PT Gala Sarana Utama Tangerang	34
C. Jenis dan Sumber Data.....	35
1. Jenis Data.....	35
a. Sumber data Primer	35
b. Sumber data Sekunder	36
D. Populasi dan Sampel.....	36
1. Populasi.....	36
2. Sampel.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36

1. Pengamatan (Observasi)	37
2. Wawancara.....	37
3. Kuisisioner.....	38
4. Riset Kepustakaan.....	38
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian	39
G. Teknik Pengujian Data	41
1. Pengujian Data Penelitian.....	41
a. Uji Validitas.....	41
b. Uji Reabilitas	43
2. Uji Asumsi Klasik.....	44
a. Uji Normalitas	44
b. Uji Multikolinearitas.....	44
c. Uji Heteroskedastisitas	45
3. Pengujian Model Stetistik.....	45
a. Uji Regresi Linear Berganda	46
b. Uji Korelasi.....	47
c. Uji Koefisien Determinasi (R Square).....	48
4. Uji Hipotesis Penelitian	49
a. Uji T.....	49
b. Uji F.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil Deskripsi Data Hasil Penelitian	52
B. Analisis Hasil Penelitian.....	94
1. Pengujian Data Penelitian.	95
2. Uji Asumsi Klasik	102
3. Pengujian Model Statistik	105
C. Pengujian Hipotesis.....	111
6. Uji T.....	111
7. Uji F.....	113
D. Pembahasan	114
1. Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan	114
2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	114
3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	115

4. Pengaruh <i>Reward</i> , Stres Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gala Sarana Utama.....	116
BAB V PENUTUP.....	117
A. Kesimpulan.....	117
1. Kesimpulan Umum.....	117
2. Kesimpulan Khusus.....	119
C. Saran	120
1. Bagi Perusahaan	121
2. Bagi Peneliti Selanjutnya	122
DAFTAR PUSTAKA.....	123
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	128
SURAT KETERANGAN RISET	129
LAMPIRAN - LAMPIRAN	129

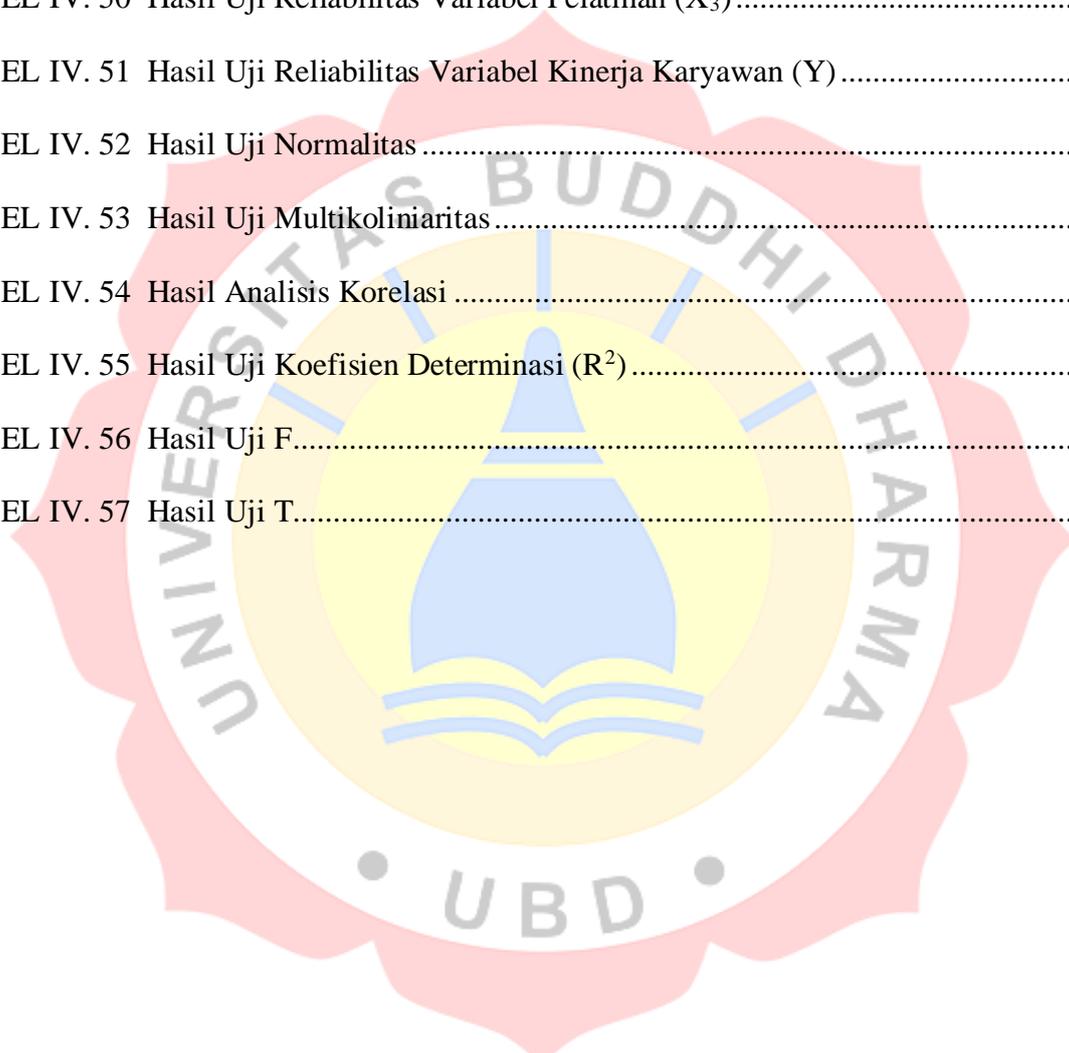


DAFTAR TABEL

TABEL II. 1 Hasil Peneliti Pendahulu.....	28
TABEL III. 1 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	39
TABEL III. 2 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	48
TABEL IV. 1 Jenis Kelamin.....	53
TABEL IV. 2 Usia Responden	54
TABEL IV. 3 Pendidikan Terakhir.....	55
TABEL IV. 4 Tanggapan Responden Mengenai Upah	56
TABEL IV. 5 Tanggapan Responden Mengenai Gaji	57
TABEL IV. 6 Tanggapan Responden Mengenai Insentif	58
TABEL IV. 7 Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan.....	59
TABEL IV. 8 Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan Interpersonal	59
TABEL IV. 9 Tanggapan Responden Mengenai Pensiun Penuh	60
TABEL IV. 10 Tanggapan Responden Mengenai Pujian.....	61
TABEL IV. 11 Tanggapan Responden Mengenai Pesangon.....	62
TABEL IV. 12 Tanggapan Responden Mengenai Kesejahteraan	63
TABEL IV. 13 Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Karir	64
TABEL IV. 14 Tanggapan Responden Mengenai Gejala Psikologis.....	65
TABEL IV. 15 Tanggapan Responden Mengenai Gejala Fisik.....	66
TABEL IV. 16 Tanggapan Responden Mengenai Gejala Perilaku	67
TABEL IV. 17 Tanggapan Responden Mengenai Kelelahan.....	68
TABEL IV. 18 Tanggapan Responden Mengenai Masalah Pribadi.....	69
TABEL IV. 19 Tanggapan Responden Mengenai Kelelahan.....	70
TABEL IV. 20 Tanggapan Responden Mengenai Tekanan Waktu.....	71
TABEL IV. 21 Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Karir Terhambat.....	72

TABEL IV. 22	Tanggapan Responden Mengenai Iklim Kerja yang Buruk.....	73
TABEL IV. 23	Tanggapan Responden Mengenai Struktur Organisasi.....	74
TABEL IV. 24	Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan.....	75
TABEL IV. 25	Tanggapan Responden Mengenai Memotivasi Peserta	76
TABEL IV. 26	Tanggapan Responden Mengenai Semangat Mengikuti Pelatihan.....	77
TABEL IV. 27	Tanggapan Responden Mengenai Keinginan untuk memperhatikan	78
TABEL IV. 28	Tanggapan Responden Mengenai Seleksi	79
TABEL IV. 29	Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan yang diberikan.....	80
TABEL IV. 30	Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian metode dengan konten pelatihan.....	81
TABEL IV. 31	Tanggapan Responden Mengenai Sesuai Tujuan	82
TABEL IV. 32	Tanggapan Responden Mengenai Sesuai komponen peserta	83
TABEL IV. 33	Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan peserta pelatihan	84
TABEL IV. 34	Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kerja.....	85
TABEL IV. 35	Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas Kerja.....	86
TABEL IV. 36	Tanggapan Responden Mengenai Efisiensi.....	87
TABEL IV. 37	Tanggapan Responden Mengenai Kedisiplinan.....	88
TABEL IV. 38	Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi.....	89
TABEL IV. 39	Tanggapan Responden Mengenai Inisiatif.....	90
TABEL IV. 40	Tanggapan Responden Mengenai Kerja Sama	91
TABEL IV. 41	Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi	92
TABEL IV. 42	Tanggapan Responden Mengenai Adaptabilitas.....	93
TABEL IV. 43	Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab.....	94
TABEL IV. 44	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Reward</i> (X_1)	96

TABEL IV. 45 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X_2).....	97
TABEL IV. 46 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_3).....	98
TABEL IV. 47 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	99
TABEL IV. 48 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Reward</i> (X_1).....	100
TABEL IV. 49 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X_2).....	100
TABEL IV. 50 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X_3).....	101
TABEL IV. 51 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	101
TABEL IV. 52 Hasil Uji Normalitas.....	103
TABEL IV. 53 Hasil Uji Multikolinieritas.....	104
TABEL IV. 54 Hasil Analisis Korelasi.....	108
TABEL IV. 55 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	110
TABEL IV. 56 Hasil Uji F.....	113
TABEL IV. 57 Hasil Uji T.....	111



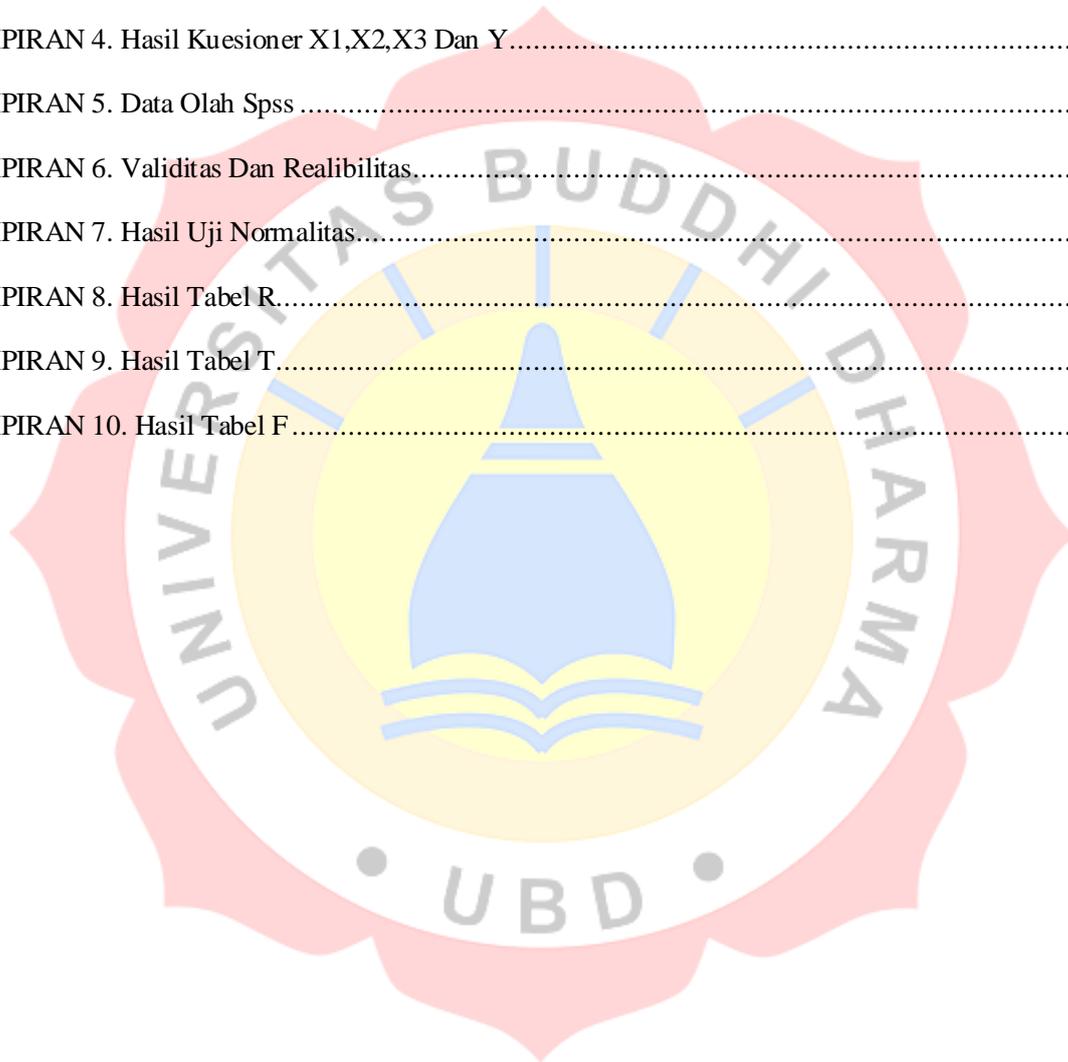
DAFTAR GAMBAR

GAMBAR II. 1 Kerangka Pemikiran	30
GAMBAR III. 1 Struktur Organisasi PT Gala Sarana Utama Tangerang	35



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Kuesioner Penelitian.....	129
LAMPIRAN 2. Pertanyaan Kuesioner	131
LAMPIRAN 3. Tabel Deskripsi Responden	152
LAMPIRAN 4. Hasil Kuesioner X1,X2,X3 Dan Y.....	153
LAMPIRAN 5. Data Olah Spss	165
LAMPIRAN 6. Validitas Dan Realibilitas.....	168
LAMPIRAN 7. Hasil Uji Normalitas.....	172
LAMPIRAN 8. Hasil Tabel R.....	174
LAMPIRAN 9. Hasil Tabel T.....	175
LAMPIRAN 10. Hasil Tabel F.....	176



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang baik akan berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan adalah sistem *reward*, stres kerja, dan pelatihan.

Reward atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi dan kinerjanya, berperan penting dalam memotivasi dan meningkatkan semangat kerja. Karyawan yang merasa dihargai akan cenderung bekerja lebih keras dan loyal terhadap perusahaan. Namun, selain *reward*, kondisi lingkungan kerja yang penuh tekanan atau stress juga berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Stress kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kinerja dan bahkan mengakibatkan turnover yang tinggi.

Pelatihan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Melalui pelatihan yang baik, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, pelatihan yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

PT Gala Sarana Utama Tangerang adalah sebuah perusahaan yang bergerak di sektor konsultan manajemen, yang fokus utamanya adalah memberikan jasa

konsultasi kepada perusahaan lain untuk mengoptimalkan operasional, strategi, dan pengelolaan bisnis. Seiring dengan berkembangnya perusahaan ini, mereka dihadapkan pada tantangan yang semakin besar dalam menjaga serta meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja karyawan yang optimal sangat krusial untuk mempertahankan daya saing perusahaan di industri konsultan yang sangat kompetitif. Oleh karena itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti *reward* yang diterima karyawan sebagai bentuk penghargaan, tingkat stres kerja yang dialami karyawan akibat tekanan pekerjaan, serta pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Memahami dampak dari ketiga faktor ini sangat penting agar perusahaan dapat merumuskan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pada karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dipengaruhi oleh berbagai aspek penting dalam lingkungan kerja. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah *reward* atau penghargaan, yang berperan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai target perusahaan. Selain itu, tingkat stres kerja juga memiliki dampak yang signifikan, di mana tekanan yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas dan semangat karyawan, sedangkan stress yang terkelola dengan baik dapat menjadi pemacu peningkatan performa. Faktor lain yang tak kalah penting adalah pelatihan, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien. Dalam penelitian ini, penulis akan mengkaji bagaimana ketiga faktor tersebut *reward*, stress kerja, dan pelatihan saling berkaitan

dan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan sendiri sangat penting bagi perusahaan atau organisasi karena mencerminkan seberapa baik individu tersebut menjalankan peran dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan perusahaan, serta bagaimana mereka berkontribusi terhadap kesuksesan keseluruhan organisasi.

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, peneliti menemukan adanya hubungan yang menarik antara beberapa faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu *reward*, stress kerja, dan pelatihan. *Reward* atau penghargaan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan, sedangkan stress kerja, jika tidak dikelola dengan baik, dapat menjadi hambatan dalam pencapaian kinerja optimal. Di sisi lain, pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada performa mereka di tempat kerja. Melihat pentingnya ketiga faktor ini dalam menentukan keberhasilan kinerja karyawan, peneliti memutuskan untuk menggunakan judul “PENGARUH *REWARD*, STRES KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GALA SARANA UTAMA TANGERANG” sebagai fokus penelitian ini.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. *Reward* yang diberikan oleh perusahaan tidak mencerminkan tingkat kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Banyak karyawan merasa bahwa penghargaan, baik dalam bentuk finansial seperti bonus dan insentif, maupun non-finansial seperti pengakuan dan promosi, tidak sebanding dengan usaha dan dedikasi yang telah mereka berikan.

2. Tingkat stres kerja yang disebabkan oleh perusahaan membuat karyawan kesulitan untuk bekerja secara maksimal. Beban kerja yang berlebihan, tekanan yang tinggi, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat produktivitas dan efektivitas mereka dalam menyelesaikan tugas.
3. Kinerja karyawan yang belum mencapai standar yang diharapkan menunjukkan adanya kesenjangan dalam keterampilan dan pemahaman mereka terhadap tugas yang diberikan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari hasil latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, inti dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT Gala Sarana Utama Tangerang?
- b. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Gala Sarana Utama Tangerang?
- c. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Gala Sarana Utama Tangerang?
- d. Bagaimana pengaruh *reward*, stres kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Gala Sarana Utama Tangerang?

D. Tujuan Penelitian

Suatu laporan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Gala Sarana Utama Tangerang

- b. Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Gala Sarana Utama Tangerang
- c. Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Gala Sarana Utama Tangerang
- d. Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh *reward*, stres kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Gala Sarana Utama Tangerang

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis adalah:

1. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh *reward*, stres kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi di Indonesia, khususnya di PT Gala Sarana Utama Tangerang.

b. Bagi Universitas

Mendukung kemajuan ilmu pengetahuan melalui pembaruan penelitian ilmiah dan perkembangan teknologi. Selain itu, penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk mengidentifikasi berbagai pengetahuan yang diperlukan guna memperluas pemahaman serta mengembangkan

pengetahuan yang bermanfaat bagi kebutuhan mahasiswa Universitas Buddhi Dharma.

c. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan bagi penulis, serta berfungsi sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana. Selain itu, hasil penelitian ini juga akan berfungsi sebagai jembatan untuk menerapkan ilmu yang diperoleh dari dunia perkuliahan ke dalam praktik di dunia nyata.

d. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memotivasi peneliti berikutnya untuk lebih aktif mencari inspirasi dan dorongan, sehingga mereka dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Pokok-pokok penelitian ini diuraikan di bawah ini dalam sebuah garis besar yang terdiri dari lima bagian yang saling berkaitan untuk memberikan gambaran yang jelas sehingga dapat dipahami dan dipahami dengan lebih baik. Pembagian dan penjelasan masing-masing bab adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan dijelaskan teori-teori yang berkaitan dengan *reward*, stress kerja, pelatihan, dan kinerja karyawan, serta tinjauan penelitian sebelumnya yang relevan.

BAB III METODE PENELITIAN

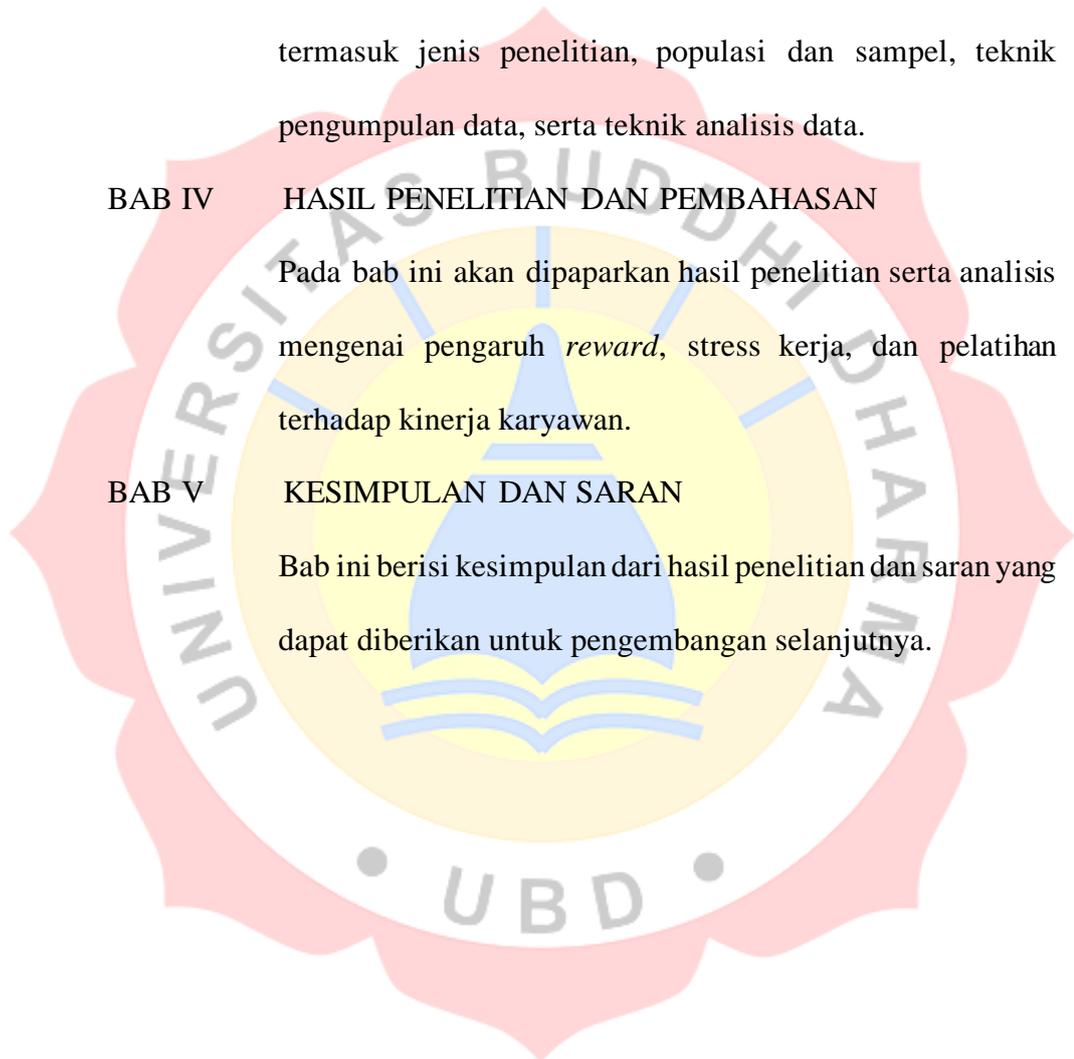
Bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan, termasuk jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dipaparkan hasil penelitian serta analisis mengenai pengaruh *reward*, stress kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat diberikan untuk pengembangan selanjutnya.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam (Steven Agus Saputra & Andy, 2023) mengatakan :

“Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah serangkaian kebijakan dan praktik yang dirancang untuk mengelola orang-orang dalam organisasi secara efektif. Fokus utama dari manajemen SDM adalah mengoptimalkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kompetensi, motivasi, dan kesejahteraan mereka, sehingga dapat berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi.”

Menurut Mangkunegara dalam (Wijaya, Bernita Orlando, Andy 2023) mengatakan :

“Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada orang-orang yang bekerja di dalam organisasi atau perusahaan dan berfungsi sebagai aset penting untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. SDM meliputi berbagai aspek seperti kemampuan, keterampilan, pengetahuan, kreativitas, dan pengalaman yang dimiliki oleh para karyawan atau pekerja dalam organisasi tersebut.”

Menurut Hasibuan dalam (Andoyo & Andy, 2021) mengatakan bahwa :

“Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kumpulan individu yang bekerja dalam organisasi atau perusahaan dan berperan sebagai aset berharga dalam pencapaian tujuan organisasi. SDM meliputi berbagai aspek yang dimiliki oleh karyawan, seperti kemampuan, keterampilan, pengetahuan, bakat, kreativitas, serta pengalaman, yang dikelola untuk memberikan kontribusi maksimal pada kinerja dan keberhasilan organisasi. Manajemen SDM bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan berkembang, sejahtera, dan termotivasi agar dapat bekerja secara efektif dalam lingkungan kerja.”

SDM mencakup berbagai elemen seperti kemampuan, keterampilan, pengetahuan, bakat, kreativitas, serta pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Elemen-elemen ini dikelola secara efektif untuk memastikan kontribusi maksimal terhadap kinerja dan kesuksesan organisasi. Manajemen SDM bertujuan untuk mendukung perkembangan, kesejahteraan, dan motivasi karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara optimal di lingkungan kerja.

b. Faktor yang Mempengaruhi Sumber Daya manusia (SDM)

Menurut Hasibuan dalam (Gentari Syamsudin & Andy 2022) berbagai faktor yang memengaruhi kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi atau perusahaan mencakup sejumlah aspek yang terkait dengan pendidikan, lingkungan kerja, kesejahteraan, serta budaya organisasi :

1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan yang diterima karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kualitas serta keterampilan mereka. Pendidikan yang memadai dan pelatihan yang tepat akan meningkatkan kompetensi dan performa Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Kesehatan dan Kesejahteraan

Kesehatan fisik dan mental karyawan berdampak pada produktivitas mereka. Kesejahteraan yang terjaga turut berkontribusi dalam mempertahankan motivasi dan kinerja karyawan.

3. Motivasi dan Kompensasi

Motivasi karyawan, yang dipengaruhi oleh sistem kompensasi, insentif, dan penghargaan, merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja mereka. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Indah dalam (Dameria, Ekawati, Andy 2022) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki sejumlah tujuan utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yaitu:

- 1) **Meningkatkan Kinerja Karyawan:** Tujuan manajemen SDM adalah untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan dengan cara mengembangkan keterampilan, pengetahuan, serta motivasi mereka.
- 2) **Pengembangan Kompetensi:** Berfokus pada peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi kebutuhan organisasi baik saat ini maupun di masa yang akan datang.
- 3) **Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan:** Manajemen SDM berusaha mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi dengan meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, serta sosial para karyawan.
- 4) **Menjaga Loyalitas dan Retensi Karyawan:** Menjamin bahwa karyawan merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil, sehingga mereka tetap setia pada organisasi dan tidak tergoda untuk pindah ke perusahaan lain.

2. *Reward atau Penghargaan*

a. *Pengertian Reward*

Menurut (Tholok et al. & Parameswari 2023) mengatakan bahwa:

“Setiap organisasi memberikan berbagai bentuk *reward* atau imbalan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi individu agar mencapai tujuan pribadi serta organisasi. Besar kecilnya imbalan yang diberikan dipengaruhi oleh berbagai faktor.”

Menurut Purnama dalam (Imaniyah & Firdaus, 2022) mengatakan bahwa:

“*Reward* dapat berdampak pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang mencapai prestasi dalam pekerjaannya layak mendapatkan apresiasi sebagai bentuk penghargaan dan ungkapan terima kasih serta perhatian dari perusahaan.”

Menurut Nawawi dalam (Ivan Tomi Putra et al., 2020) mengatakan yaitu:

“*Reward* adalah upaya untuk menumbuhkan rasa diterima atau diakui di lingkungan kerja, yang mencakup aspek kompensasi serta hubungan antara sesama pekerja.”

b. *Faktor yang mempengaruhi Reward atau Penghargaan.*

Menurut Mangkunegara dalam (Theresia et al & Parameswari 2023) terdapat 4 faktor yang mempengaruhi *Reward* , yaitu :

1. **Kinerja Karyawan:** Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi *Reward* adalah kinerja karyawan. Organisasi biasanya memberikan imbalan kepada karyawan yang

memiliki performa unggul atau berhasil mencapai target tertentu.

2. **Jabatan dan Tanggung Jawab:** Posisi karyawan dalam hierarki organisasi turut mempengaruhi besaran *reward* yang diberikan. Semakin tinggi jabatan atau tanggung jawab seseorang, umumnya semakin besar imbalan yang diterima.
3. **Pengalaman dan Keterampilan:** Lama bekerja dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan menjadi faktor signifikan dalam menentukan *reward*. Karyawan dengan lebih banyak pengalaman serta keterampilan khusus biasanya menerima imbalan yang lebih besar.
4. **Kondisi Keuangan Perusahaan:** Kapasitas finansial perusahaan turut mempengaruhi jenis serta jumlah *reward* yang dapat diberikan. Perusahaan dengan kondisi keuangan yang baik biasanya memberikan *reward* lebih besar dibandingkan perusahaan yang sedang menghadapi kendala finansial..

c. Tujuan *Reward*

Menurut Ansory dan Indasari dalam (Putri et al., 2022)

mengatakan bahwa tujuan *Reward* sebagai berikut :

1. Meningkatkan Motivasi Karyawan, *Reward* bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih optimal dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Reward tersebut memacu karyawan untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan produktivitas.

2. Meningkatkan Kinerja Karyawan, *reward* diberikan untuk mendorong peningkatan kualitas kinerja karyawan. Dengan imbalan yang tepat, karyawan akan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas dan berupaya mencapai hasil kerja yang maksimal.
3. Mendorong Loyalitas Karyawan, *Reward* bertujuan untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai melalui *reward* biasanya lebih setia dan tidak mudah tergoda untuk berpindah ke perusahaan lain.
4. Mengapresiasi Prestasi Karyawan, *reward* diberikan sebagai bentuk penghargaan atas prestasi dan kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan. Penghargaan ini bisa berupa bonus, penghargaan non-finansial, atau promosi jabatan.

d. Indikator-indikator *Reward*

Menurut Farianda dalam (Pradnyani et al., 2020) (Aini & Frianto, 2020) indikator *Reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut :

1. Upah
2. Gaji
3. Insentif

4. Tunjangan
5. Penghargaan Interpersonal
6. Pensiun Penuh
7. Pujian
8. Pesangon
9. Kesejahteraan
10. Pengembangan Karir

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Simonton dalam (Sentosa & Pujiarti, 2022) mendefinisikan bahwa:

“Stres kerja adalah kondisi ketidaknyamanan yang dialami seseorang secara psikologis, yang disebabkan oleh tuntutan dari lingkungan kerja yang melebihi kemampuan pekerja dalam memenuhi tuntutan tersebut.”

Menurut Gofur dalam (Akbar Abbas, 2023) mengatakan bahwa:

“Stres kerja menggambarkan dinamika kondisi pada individu dalam menanggapi permasalahannya. Stres kerja di lingkungan kerja bukanlah hal baru, namun menjadi ancaman serius bagi kesehatan dan kesejahteraan karyawan di masa depan.”

b. Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut (Pamungkas Harefa & Parameswari, 2024) terdapat aspek – aspek stres kerja, yaitu :

1. **Beban Kerja**, Aspek ini merujuk pada jumlah tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu besar atau berat dapat memicu stres, terutama jika waktu atau sumber daya yang tersedia tidak memadai.
2. **Lingkungan Kerja Fisik**, Faktor-faktor fisik di tempat kerja, seperti tingkat kebisingan, pencahayaan yang kurang memadai, ventilasi yang buruk, serta suhu yang ekstrem, dapat memengaruhi tingkat stres karyawan.
3. **Peran dan Tanggung Jawab**, Ketidakjelasan peran atau adanya konflik dalam peran dapat menjadi pemicu stres. Stres kerja cenderung meningkat ketika karyawan tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab mereka atau harus mengatasi tugas yang saling bertentangan.
4. **Hubungan Antarpribadi**, Konflik dengan rekan kerja atau atasan, serta minimnya dukungan sosial di lingkungan kerja, merupakan faktor penting yang dapat memicu stres kerja. Hubungan interpersonal yang buruk dapat memperburuk situasi di tempat kerja.
5. **Tuntutan Waktu**, Saat karyawan dihadapkan pada tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas atau di

bawah tenggat waktu yang ketat, stres kerja cenderung meningkat.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Menurut (Aristo & Parameswari, 2022) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja, yaitu :

1. Faktor Individu

Faktor individu mencakup aspek-aspek personal seperti umur, gender, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja. Contohnya, perempuan seringkali lebih mudah terkena stres di tempat kerja karena harus menjalankan peran ganda, baik di kantor maupun di rumah. Selain itu, karyawan yang masih lajang atau memiliki pengalaman kerja yang terbatas juga cenderung lebih rentan terhadap stres.

2. Faktor lingkungan kerja

Faktor lingkungan kerja meliputi beban kerja yang berlebihan, kondisi tempat kerja yang tidak mendukung, serta adanya konflik peran yang dapat meningkatkan tingkat stres. Ketika seorang pekerja menghadapi tugas yang terlalu banyak atau bekerja di lingkungan yang kurang nyaman, hal tersebut dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan berkontribusi pada peningkatan stres.

3. Tingkat kepuasan kerja

Tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat memperburuk stres di tempat kerja, terutama ketika karyawan merasa tidak puas dengan pencapaian mereka dalam pekerjaannya. Kurangnya kepuasan dalam pekerjaan dapat memperburuk perasaan stres, karena karyawan mungkin merasa usaha mereka tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan.

4. *Job insecurity*

Job insecurity, atau ketidakpastian akan keamanan pekerjaan, muncul dari ketakutan kehilangan pekerjaan atau ketidakjelasan mengenai masa depan pekerjaan. Faktor ini berpengaruh besar terhadap stres kerja, karena karyawan yang merasa tidak aman dalam posisinya lebih mungkin mengalami tekanan dan kecemasan terkait stabilitas pekerjaan mereka.

d. Indikator-indikator Stres Kerja

Menurut (Kusnawan, 2022) mengemukakan bahwa indikator stress kerja yaitu :

1. Gejala Psikologis
2. Gejala Fisik
3. Gejala Perilaku
4. Kelelahan

5. Masalah Pribadi
6. Beban Kerja
7. Tekanan Waktu
8. Pengembangan Karir Terhambat
9. Iklim Kerja yang Buruk
10. Struktur Organisasi

4. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Hasibuan dalam (Ratana & Pujiarti, 2022) mengatakan bahwa :

“Pelatihan merupakan proses pemberian pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang diperlukan kepada para karyawan agar mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien. Tujuan utama dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga mereka mampu mencapai standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi.”

Menurut Supryadi dalam (SHELEMO, 2023) mengatakan bahwa :

“Pelatihan adalah pelatihan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir untuk memungkinkan karyawan non-manajerial memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.”

Menurut Harlatik dalam (Mondy dalam Milah, 2020) mengatakan bahwa :

“Pelatihan diartikan sebagai upaya untuk memberikan pengetahuan, mengembangkan kompetensi kerja, meningkatkan produktivitas, serta kesejahteraan karyawan. Pelatihan juga merupakan aktivitas yang bertujuan untuk memperbaiki kemampuan individu dalam menjalankan tugas ekonominya. Melalui pelatihan, karyawan dapat memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, yang berguna untuk meningkatkan keterampilan dan sikap yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

b. Tujuan Pelatihan

Menurut (Wahyuni et al., 2023) tujuan pelatihan sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kompetensi Karyawan

Pelatihan kerja bertujuan untuk memperluas pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mereka mampu bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

2. Meningkatkan Produktivitas:

Melalui pelatihan yang sesuai, karyawan mampu bekerja dengan lebih cepat, teliti, dan produktif, sehingga memberikan dampak positif pada hasil kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

3. Pengembangan Karir

Pelatihan mendukung karyawan dalam meningkatkan diri dan karir mereka, mempersiapkan mereka untuk posisi yang lebih tinggi atau tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

4. Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi dan Metode Kerja

Pelatihan memungkinkan karyawan untuk menguasai teknologi serta metode kerja terbaru yang diterapkan perusahaan, sehingga mereka dapat tetap bersaing di lingkungan kerja yang terus berkembang.

5. Meningkatkan Kesejahteraan

Dengan peningkatan keterampilan, karyawan tidak hanya memperbaiki kinerja mereka, tetapi juga memperoleh peluang untuk mendapatkan imbalan yang lebih tinggi dan kesejahteraan yang lebih baik.

6. Mengurangi Kesalahan dan Meningkatkan Kualitas Kerja

Pelatihan memungkinkan karyawan untuk lebih memahami tugas dan prosedur secara mendalam, sehingga mengurangi kesalahan dalam pekerjaan dan meningkatkan kualitas hasil kerja.

c. Manfaat Pelatihan

Menurut Simmamora dalam (Mauliddiyah, 2021) mengatakan bahwa :

1. Peningkatan Keterampilan dan Pengetahuan

Pelatihan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru dan memperluas pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dengan lebih efektif. Selain itu, pelatihan membantu mereka beradaptasi dengan perubahan teknologi dan proses kerja yang baru.

2. Peningkatan Kinerja Karyawan

Dengan keterampilan yang lebih baik, karyawan mampu bekerja dengan lebih efisien dan efektif, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas perusahaan.

3. Pengembangan Karir

Pelatihan membantu karyawan mempersiapkan diri untuk mendapatkan promosi atau menerima tanggung jawab yang lebih besar di masa depan, sehingga meningkatkan peluang mereka untuk berkembang dalam karir.

4. Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja

Pelatihan memberi sinyal kepada karyawan bahwa perusahaan memperhatikan perkembangan mereka, yang dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, serta kepuasan kerja mereka.

5. Mengurangi Kesalahan dan Biaya

Karyawan yang mendapatkan pelatihan yang memadai cenderung membuat lebih sedikit kesalahan, sehingga dapat menekan biaya yang timbul akibat kesalahan atau produktivitas yang rendah.

6. Menjaga Daya Saing Perusahaan :

Di tengah lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat, pelatihan memastikan karyawan selalu mengikuti perkembangan teknologi dan metode kerja terbaru, sehingga perusahaan tetap kompetitif.

d. Faktor-Faktor yang berpengaruh dalam Pelatihan.

Menurut (Syarief, 2022), faktor – faktor yang berpengaruh dalam pelatihan yaitu :

1. Kebutuhan Pelatihan
2. Kualitas Instruktur
3. Model Pelatihan
4. Motivasi Peserta Pelatihan
5. Lingkungan Kerja
6. Evaluasi dan Umpan Balik

e. Prinsip Pelatihan

Menurut (Rozalena dan Dewi, 2017, 110) program pelatihan adalah "solusi terbaik untuk mengembangkan karir karyawan, di mana para eksekutif, supervisor, dan manajer harus memilih

program pelatihan yang sesuai." Oleh karena itu, prinsip-prinsip yang perlu diterapkan dalam pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan yang Jelas (*Training Needs Analysis*):

Pelatihan harus didasarkan pada analisis kebutuhan yang terperinci. Artinya, program pelatihan perlu dirancang agar sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan, serta selaras dengan tujuan organisasi.

2. Keaktifan dan Partisipasi:

Pelatihan yang sukses melibatkan peserta secara aktif, bukan hanya mendengarkan secara pasif. Peserta perlu diberikan kesempatan untuk berinteraksi, berdiskusi, mempraktikkan keterampilan baru, serta menerima umpan balik.

3. Relevansi dan Penerapan Praktis (*Relevance and Practicality*):

Materi pelatihan perlu terkait langsung dengan tugas harian peserta, sehingga mereka dapat segera mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh. Contoh-contoh praktis serta kasus yang mencerminkan situasi nyata di tempat kerja sangat mendukung proses pembelajaran.

4. Penilaian dan Umpan Balik (*Assessment and Feedback*):

Evaluasi harus menjadi bagian integral dari pelatihan untuk menilai seberapa efektif pelatihan tersebut dalam mencapai

tujuannya. Selain itu, umpan balik yang berkelanjutan sangat penting untuk membantu peserta mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.

5. Berkelanjutan (*Continuous Development*):

Pelatihan tidak boleh dipandang sebagai kegiatan satu kali, melainkan harus menjadi bagian dari proses pengembangan berkelanjutan bagi karyawan. Pelatihan yang berkelanjutan memastikan keterampilan karyawan terus berkembang seiring dengan perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan.

f. Indikator-indikator Pelatihan

Menurut (Mangkunegara, 2017) menjelaskan indikator penyuluhan yaitu :

a. Instruktur

1) Pendidikan

Pendidikan ditujukan untuk meningkatkan kemampuan individu melalui jalur formal dalam jangka waktu yang lama, dengan tujuan memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

2) Memotivasi peserta

Penguasaan materi oleh seorang instruktur sangat penting agar proses pelatihan dapat berjalan dengan baik, sehingga peserta pelatihan dapat memahami materi yang disampaikan.

b. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan seharusnya diseleksi berdasarkan kriteria tertentu dan kualifikasi yang relevan.

- 1) Semangat mengikuti pelatihan
- 2) Keinginan untuk memperhatikan
- 3) Seleksi

c. Metode

Metode pelatihan dapat menjamin keberlangsungan kegiatan penyuluhan sumber daya manusia yang efektif jika sesuai dengan karakteristik materi dan keterampilan peserta pelatihan.

- 1) Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan yang diberikan
- 2) Kesesuaian metode dengan konten pelatihan

d. Materi

Pelatihan sumber daya manusia adalah konten yang sesuai dengan tujuan pengembangan sumber daya manusia yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan.

- 1) Sesuai Tujuan
- 2) Sesuai komponen peserta

e. Tujuan Pelatihan

Pelatihan sangat memerlukan seperangkat tujuan, terutama terkait dengan pembuatan rencana tindakan (*action plan*) dan penetapan tujuan, serta hasil yang diharapkan dari penyuluhan yang dilakukan

1) Keterampilan peserta pelatihan

5.Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi yang dicapai seseorang, kelompok, atau organisasi dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja sering diukur berdasarkan tingkat efisiensi, efektivitas, dan kualitas hasil pekerjaan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja biasanya mengacu pada kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi, yang dapat diukur dengan berbagai indikator, seperti produktivitas, kualitas, kecepatan, dan inovasi.

Menurut (Pujiarti & Pujiarti, 2021), “Kinerja merupakan total pencapaian seseorang dalam rentang waktu tertentu, yang diperoleh melalui pelaksanaan tugas-tugas berdasarkan standar kerja, tujuan, atau target yang sudah ditentukan dan disetujui bersama sebelumnya.”

Menurut (Salim & Pujiarti 2023) mengatakan bahwa , “Kinerja merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja karyawan diukur melalui tanggung jawab kerja untuk menilai seberapa baik kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang dihasilkan.”

Menurut Mangkunegara dalam (Siregar & Pujiarti, 2022)

“Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh seorang pegawai saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.”

b. Faktor-faktor yang diamati dalam Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam (Simangunsong & Parameswari, 2023) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja , yakni :

1. Motivasi

Karyawan yang memiliki motivasi cenderung bekerja lebih giat dan memberikan sumbangsih yang lebih signifikan kepada organisasi.

2. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan menyampaikan arahan yang jelas, memberikan umpan balik yang membangun, serta memberikan dukungan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun psikologis, dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

4. Pelatihan dan Pengembangan

Kesempatan bagi karyawan untuk terus menambah pengetahuan dan mengembangkan diri dapat meningkatkan kinerja mereka.

5. Komitmen Organisasi

Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih unggul.

c. Indikator-indikator Kinerja

Menurut Mamangkey dalam (Raharjo et al., 2022) sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

2. Kuantitas Kerja

3. Efisiensi
4. Kedisiplinan
5. Kompetensi
6. Inisiatif
7. Kerja Sama
8. Komunikasi
9. Adaptabilitas
10. Tanggung Jawab

B. Hasil Penelitian Pendahulu

TABEL II. 1
Hasil Peneliti Pendahulu

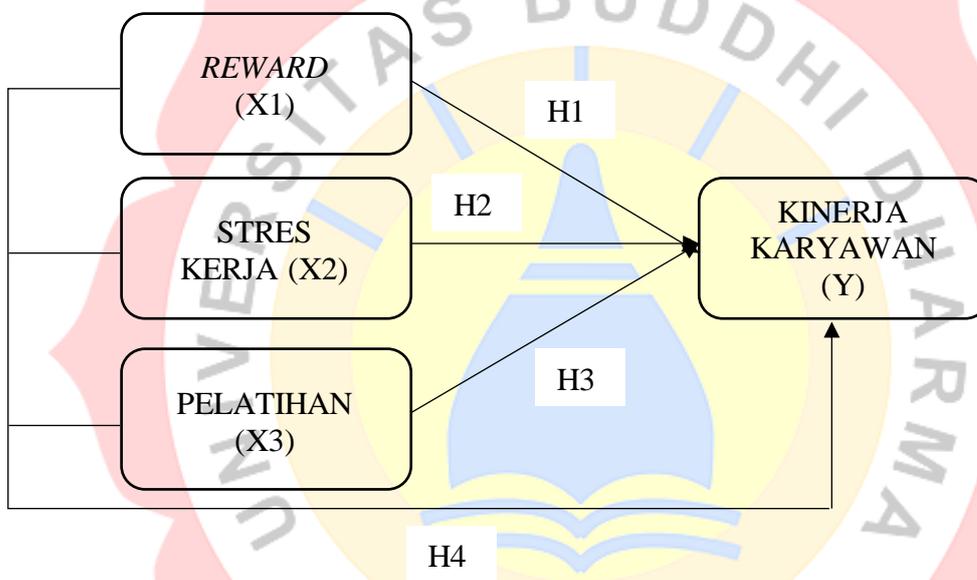
No	Nama Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Raymond Suak (2020)	Pengaruh <i>Reward</i> , Kerja, Punishment dan Keyakinan Diri terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Bless	Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa <i>reward</i> dan punishment tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Rika Trinoviyanti (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Keyakinan Diri terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Amega Inspira Arora	Nilai korelasi antara stres kerja dan motivasi karyawan sebesar -0,664, yang mengindikasikan korelasi negatif dan tidak signifikan. Sementara itu, nilai korelasi

			kepercayaan diri karyawan dengan motivasi kerja sebesar 0,662, menunjukkan adanya korelasi positif yang kuat.
3	Felicia Wijaya (2021)	Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Performa pada Perusahaan Lion Boga	Hal itu bisa disebabkan oleh berbagai faktor dan berdampak pada hasil kinerja yang dicapai.
4	Ariyanto (2020)	Pengaruh Penyuluhan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus perusahaan PT. Bersaudara Lintas Samudra, Tangerang)	Analisis penyuluhan kinerja karyawan melalui analisis korelasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Dampak positif ini mencerminkan adanya peningkatan dalam penyuluhan dan lingkungan kerja.
5	Ahmad Haidir Arafat (2022)	Pengaruh penghargaan , stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Malang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian penghargaan

			memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kinerja mereka meningkat ketika mendapatkan penghargaan.
--	--	--	---

C. Kerangka Pemikiran

GAMBAR II. 1
Kerangka Pemikiran



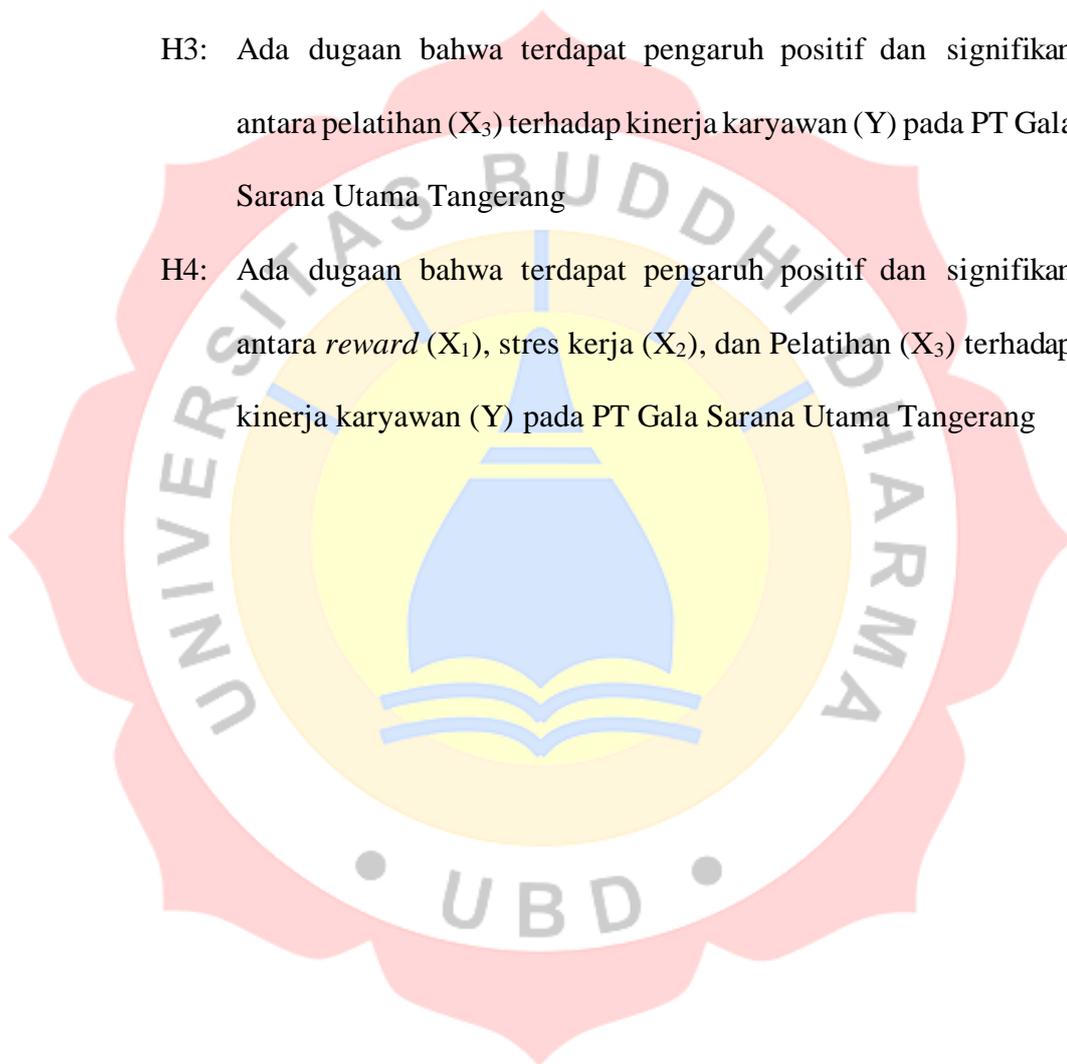
Keterangan :

- X₁ : Reward
- X₂ : Stress Kerja
- X₃ : Pelatihan
- Y : Kinerja Karyawan

D. Perumusan Hipotesa

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis penulisan sebagai berikut:

- H1: Ada dugaan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Gala Sarana Utama Tangerang
- H2: Ada dugaan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Gala Sarana Utama Tangerang
- H3: Ada dugaan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Gala Sarana Utama Tangerang
- H4: Ada dugaan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward* (X_1), stres kerja (X_2), dan Pelatihan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Gala Sarana Utama Tangerang



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis memilih jenis penelitian yang menggunakan metode deskriptif kualitatif, model penelitian kualitatif berupa studi kasus. Model penelitian ini memahami dan menyelidiki kasus yang lebih spesifik dan rinci melalui penyebaran kuisioner.

Menurut (Putra, M. I. A., & Santosa, B. (2021) mengatakan bahwa

Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif memiliki kesamaan, yaitu keduanya berbasis pada penelitian lapangan dan berfokus pada realitas yang ada di lapangan. Kedua pendekatan ini sama-sama mengumpulkan data, menganalisis, serta menginterpretasikan data. Namun, dalam penelitian kualitatif, fokusnya adalah pada studi subyek secara mendalam, di mana variabel-variabel yang ada tidak berdiri sendiri, melainkan menjadi bagian dari keseluruhan yang saling terkait. Oleh karena itu, pendekatan kualitatif bersifat holistik, dengan tujuan memahami fenomena dalam konteks yang utuh.

Menurut (Susanti, E., & Pratama, Y. (2022). mengatakan bahwa :

Metode penelitian kualitatif disebut. Penelitian kualitatif merupakan proses penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena manusia atau sosial dengan menyajikan gambaran yang mendalam dan kompleks. Penelitian ini biasanya disajikan dalam bentuk deskriptif menggunakan kata-kata, melaporkan pandangan secara rinci yang diperoleh langsung dari para informan, serta dilakukan dalam lingkungan atau situasi yang alami.

Menurut (Aulia, R. A., & Syahrani, R. (2023) mengatakan bahwa :

Metode Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan pendekatan analisis. Penelitian ini menekankan perspektif subjek, proses, dan makna dari fenomena yang diteliti, serta menggunakan teori-teori sebagai kerangka pendukung agar selaras dengan fakta yang ditemukan di lapangan. Teori ini juga berfungsi sebagai panduan umum untuk memahami konteks penelitian dan sebagai bahan pembahasan. Penelitian kualitatif mengharuskan peneliti membangun pemahaman yang menyeluruh dan kompleks dengan menganalisis kata-kata, opini, serta informasi yang dikumpulkan dari subjek dalam lingkungan yang alami. Hasil penelitian kemudian disajikan dalam bentuk laporan yang menggambarkan temuan secara apa adanya, setelah data diuji keabsahannya dan dinyatakan kredibel.

B. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Gala Sarana Utama Tangerang didirikan pada tahun 2017 oleh sekelompok profesional yang berpengalaman dalam bidang manajemen dan konsultasi bisnis. Berawal dari visi untuk membantu perusahaan-perusahaan di Indonesia meningkatkan kinerja dan daya saingnya, PT Gala Sarana Utama memulai perjalanannya sebagai perusahaan konsultan manajemen yang fokus pada memberikan solusi yang inovatif dan strategis bagi berbagai jenis usaha.

Seiring dengan berkembangnya industri dan meningkatnya kepercayaan klien, PT Gala Sarana Utama terus tumbuh dan memperluas jangkauan layanannya. Dalam kurun waktu beberapa tahun, perusahaan ini berhasil membangun reputasi sebagai salah satu konsultan manajemen yang dapat diandalkan di kawasan Tangerang dan sekitarnya. Dengan komitmen untuk selalu memberikan layanan berkualitas tinggi, PT Gala Sarana Utama terus mengembangkan kapabilitasnya melalui investasi dalam teknologi, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia.

Dengan terus berkomitmen pada inovasi dan keberlanjutan, PT Gala Sarana Utama bertekad untuk menjadi pemimpin dalam industri konsultan manajemen di Indonesia, sambil membantu kliennya menghadapi tantangan bisnis di masa depan.

2. Visi dan Misi perusahaan

Visi

Menjadi perusahaan konsultan manajemen terdepan di Indonesia yang memberikan solusi strategis dan inovatif untuk mendorong pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan dan berdaya saing tinggi.

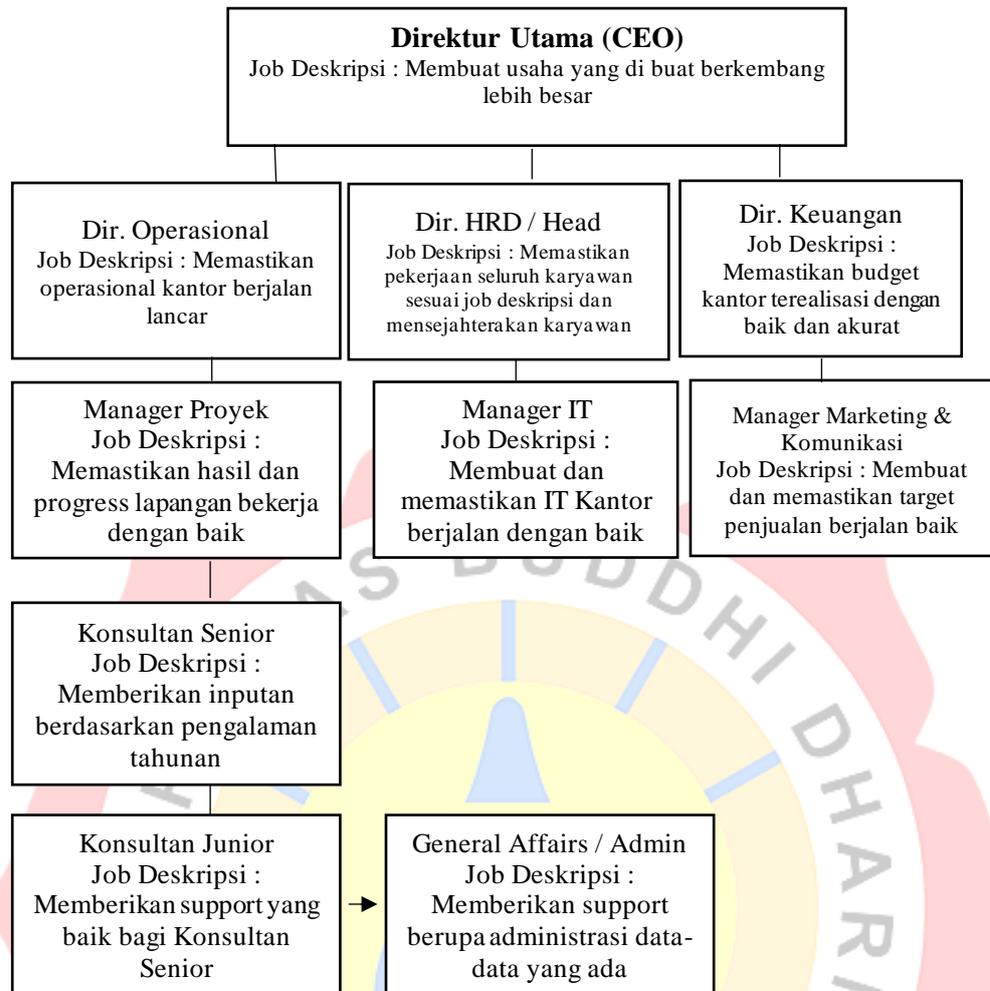
Misi

Memberikan layanan konsultasi manajemen yang profesional, inovatif, dan berbasis riset untuk meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing perusahaan klien.

3. Struktur Organisasi PT Gala Sarana Utama Tangerang

Struktur organisasi adalah bentuk atau pengaturan resmi yang menunjukkan bagaimana tugas, tanggung jawab, otoritas, dan hubungan kerja disusun dalam suatu perusahaan atau organisasi. Struktur ini mengatur aliran informasi di antara berbagai tingkat manajemen dan karyawan, serta mendefinisikan peran dan fungsi untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi. Berikut adalah struktur organisasi PT Gala Sarana Utama Tangerang :

GAMBAR III. 1 Struktur Organisasi PT Gala Sarana Utama Tangerang



Sumber : PT Gala Sarana Utama Tangerang

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Sumber data berikut digunakan untuk penelitian ini bertujuan mendapatkan hasil data yang baik, yaitu dengan :

a. Sumber data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari observasi langsung di PT Gala Sarana Utama Tangerang terhadap subjek penelitian.

b. Sumber data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang di peroleh melalui perantara lain tanpa pengamatan langsung ditempat tinggal subjek penelitian di PT Gala Sarana Utama Tangerang.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Suharto, E., & Sutomo, H. (2021). Mengatakan bahwa:

Populasi dalam penelitian mengacu pada keseluruhan elemen yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu. Populasi dapat dibagi menjadi tiga kategori: berdasarkan jumlahnya, yaitu populasi terbatas dan tak terbatas; berdasarkan sifatnya, yaitu populasi homogen dan heterogen; serta berdasarkan perbedaan lainnya, yaitu populasi target dan populasi survei.

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Gala Sarana Utama Tangerang sebanyak 100 karyawan. Dalam jumlah tersebut adalah total seluruh karyawan di PT Gala Sarana Utama

2. Sampel

Menurut (Slamet Rianto (2020,p.12). mengatakan bahwa :

Sampel adalah sekelompok elemen yang diambil dari populasi yang lebih besar, yang berfungsi untuk memberikan gambaran umum dan representatif mengenai karakteristik serta sifat-sifat populasi tersebut.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Gala Sarana Utama Tangerang dengan populasi yaitu sebanyak 100 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan probability sampling. Setiap bagian dari populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Zainal, A., & Rahmawati, N. (2021) mengatakan bahwa:

Proses pengumpulan data adalah suatu prosedur yang komprehensif yang dilakukan secara terstruktur untuk memperoleh informasi rinci mengenai suatu topik penelitian. Informasi yang dikumpulkan perlu

disusun dalam format tertentu agar dapat digunakan untuk mengatakan Pernyataan penelitian. Salah satu hal penting yang perlu diingat oleh peneliti adalah pentingnya akurasi dan integritas data; oleh karena itu, apapun metode atau pendekatan yang dipilih, peneliti harus memastikan bahwa data dikumpulkan dengan cara yang benar dan mencerminkan realitas.

Menurut (Ardiansyah, R., Risnita, & M. Syahran Jailani. (2023).) mengatakan bahwa:

Proses pengumpulan data adalah tahap yang sangat penting untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Teknik yang tepat dalam pengumpulan data serta instrumen penelitian yang valid berperan signifikan dalam menghasilkan data yang akurat dan terpercaya.

Untuk teknik yang digunakan guna memperoleh data ini, penulis belum memperoleh hasil dengan kriteria yang disepakati atau relevan. Dengan demikian, metode untuk menentukan bagaimana data primer dan sekunder dikumpulkan sebagai berikut :

1. Pengamatan (Observasi)

Menurut (riyanti, N., Marleni, & Prasrihamni, M. (2022) mengatakan bahwa :

Metode observasi merupakan cara untuk mengumpulkan data dengan cara mengamati aktivitas yang berlangsung. Terdapat tiga jenis observasi, yaitu observasi partisipatif, observasi yang dilakukan secara langsung, dan observasi yang tidak terstruktur.

2. Wawancara

Menurut (Rudini, M., & Melinda. (2020) mengatakan bahwa :

Wawancara adalah teknik untuk mengumpulkan data yang dilakukan secara langsung dengan tatap muka antara peneliti dan narasumber melalui sesi tanya jawab. Dalam konteks wawancara

terstruktur, peneliti telah menentukan dengan jelas informasi yang ingin digali dari narasumber, dan sering kali telah menyiapkan daftar Pernyataan yang tersusun dengan baik. Peneliti juga dapat memanfaatkan berbagai alat bantu, seperti perekam suara dan kamera, untuk memfasilitasi pengumpulan informasi.

3. **Kuisisioner**

Menurut (Mardiani Sanaky, M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021) mengatakan bahwa:

Kuesioner adalah teknik yang efektif untuk mengumpulkan data, terutama ketika peneliti sudah memahami variabel yang akan diukur serta apa yang diharapkan dari responden.

4. **Riset Kepustakaan**

Peneitian kepustakaan adalah Metode penelitian yang melibatkan penggunaan sumber data yang berasal dari berbagai buku, dokumen, jurnal, atau sumber literatur lainnya, baik yang bersifat primer maupun sekunder.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

TABEL III. 1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
<i>Reward</i> (X ₁)	1. Financial 2. Non financial	1. Upah 2. Gaji 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Penghargaan Interpersonal 6. Pensiun Penuh 7. Pujian 8. Pesangon 9. Kesejahteraan 10. Pengembangan Karir	Likert
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Suparyadi 2020,272).			
VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Stres Kerja (X ₂)	1. Faktor Organisasi Faktor Kelompok	1) Gejala Psikologis 2) Gejala Fisik 3) Gejala Perilaku 4) Kelelahan 5) Masalah Pribadi 6) Beban Kerja	Likert

		<p>7) Tekanan Waktu</p> <p>8) Pengembangan Karir Terhambat</p> <p>9) Iklim Kerja yang Buruk</p> <p>10) Struktur Organisasi</p>	
<p>Sumber : Suwanto dan Doni juni Priansa (2021,257) dalam bukunya Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis</p>			
VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Pelatihan (X ₃)	<p>1. Instruktur</p> <p>2. Peserta Pelatihan</p> <p>3. Metode</p> <p>4. materi</p> <p>5. Tujuan Pelatihan</p>	<p>1)Pendidikan</p> <p>2)Memotivasi Peserta</p> <p>3)Semangat Mengikuti Pelatihan</p> <p>4)Keinginan untuk memperhatikan</p> <p>5)Seleksi</p> <p>6)Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan yang diberikan</p> <p>7)Kesesuaian metode dengan konten pelatihan</p> <p>8)Sesuai Tujuan</p> <p>9)Sesuai komponen peserta</p> <p>10) Keterampilan peserta pelatihan</p>	Likert

Sumber : Gary Dessler dalam (Sentot Imam Wahjono 2021,102)			
VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas Kerja	1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas Kerja 3) Efisiensi 4) Kedisiplinan 5) Kompetensi 6) Inisiatif 7) Kerja Sama 8) Komunikasi 9) Adaptabilitas 10) Tanggung Jawab	Likert
Sumber : Sudarmayanti (2022,63) dalam bukunya Manajemen dan Kompenen Terkait			

G. Teknik Pengujian Data

Penelitian yang dilakukan dapat menguji data yang digunakan untuk menguji efikasi dan reliabilitas. Ketersediaan tes masuk akan dan reliabilitas. Ketersediaan tes masuk akal dan reliabilitas sangat penting untuk mendapatkan kepercayaan dan kebenaran dari pemeriksa.

1. Pengujian Data Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Darma dalam Rinintha Parameswari (Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021) mengatakan bahwa “Uji validitas merupakan suatu pengujian yang bertujuan untuk menunjukkan

seberapa akurat alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian dalam menilai variabel yang dimaksud.”

Berdasarkan teori diatas, saya menyimpulkan bahwa validitas adalah alat ukur yang dapat mengukur apa yang ingin diukur. Untuk menguji validitasnya digunakan korelasi bivariat pearson dengan rumus:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

X = Skor pada subyek item n .

Y = Skor total subyek..

$\sum X$ = jumlah skor dalam variabel X .

$\sum Y$ = jumlah skor dalam variabel Y .

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor X .

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor Y .

$\sum XY$ = jumlah skor perkalian X dan Y .

Uji Validitas dihitung dengan membandingkan nilai r yang dihitung (korelasi lintas istilah yang berkorelasi) dengan nilai r_{table} . Jika r dihitung lebih besar dari r_{tabel} (pada taraf signifikan 5%), Pernyataan dinyatakan valid. Berikut cara melihat tabel dengan melihat baris $N-2$.

b. Uji Reabilitas

Menurut Prambudi, J., & Imantoro, J. (2021). mengatakan bahwa “Uji reliabilitas berperan dalam mengevaluasi apakah setiap item atau instrumen Pernyataan pada kuesioner dapat diandalkan sebagai indikator untuk variabel atau konstruk tertentu..”

Suatu alat ukur dapat dikatakan terpercaya apabila hasil pengukurannya konsisten, pengukurannya dapat dibuktikan kebenarannya, dan dapat dipertanggungjawabkan keberadaannya.

Untuk mengukur reliabilitas skala atau kuesioner dapat digunakan rumus *Cronbach's Alpha* Sebagai berikut:

Rumus :

$$r_{tt} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{tt} = instrumen reliabilitas (total tes)

K = banyaknya butir Pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah variable butir

σ_t^2 = varian skor total

Menurut Firmansyah dan Haryanto (2019,77) mengatakan bahwa “Jika cronchbach alpha variabel lebih besar dari 0,6 , maka indikator

yang digunakan reliabel dan indikator yang digunakan adalah variabel yang tidak reliabel.”

2. Uji Asumsi Klasik

Saat melakukan tes, model yang digunakan untuk mewakili atau mendekati realitas yang ada diperhitungkan. Untuk menguji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini , lakukan hal berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi normal dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik memiliki disribusi normal atau mendekati normal. Uji statistik digunakan dalam penelitian ini. Menurut Lesmana, H. (2021) Uji normalitas data adalah metode yang digunakan untuk menentukan dan mengukur apakah data yang diperoleh mengikuti distribusi normal, serta untuk memverifikasi apakah data tersebut berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov dengan syarat data berdistribusi normal jika signifikannya $>0,05$ dan data tidak berdistribusi normal jika signifikannya $>0,06$.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi di antara

variabel-variabel independen. Jika variabel-variabel tersebut saling berkorelasi, maka mereka tidak dapat dianggap orthogonal. (Indri, F. Z. (2022). Padahal, model regresi yang baik tidak memiliki korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, kita dapat memperolehnya dari nilai variance expansion multikolinearitas memiliki nilai VIF sebesar 0,1. Untuk nilai VIF >10 dan toleransi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Indri, F. Z., & Putra, G. H. (2022) Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antara satu pengamatan dan pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika varians residual adalah konstan, maka disebut homoskedastisitas; jika berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Suatu model dikatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, sementara jika nilai tersebut kurang dari atau sama dengan 0,05, maka model tersebut mengalami masalah heteroskedastisitas.

3. Pengujian Model Stetistik

Pembahasan masalah yang dijabakan pada penelitian dalam cara menganalisis data, peneliti menggunakan alat penganalisa sebagai berikut:

a. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Nafiudin, A., Kurnia, D., & Safitri, A. T. (2021) Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mencari hubungan antara dua atau lebih variabel, di mana satu variabel bergantung pada variabel lainnya. Secara umum, analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sementara analisis regresi ganda digunakan untuk mengevaluasi pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

Regresi linier berganda merupakan kepanjangan dari regresi linier sederhana. Satu-satunya perbedaan dengan metode ini adalah jumlah variabel independen yang diperlukan untuk penyelidikan. Persamaan regresi berganda adalah :

Rumus :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3$$

keterangan:

Y = variabel terikat (Kinerja Karyawan)

X_1 = variabel bebas pertama (*Reward*)

X_2 = variabel bebas kedua (*Stress Kerja*)

X_3 = variabel bebas ketiga (*Pelatihan*)

a, B_1, B_2 = konstanta

b. Uji Korelasi

Korelasi adalah teknik atau metode statistik yang dapat digunakan untuk menguji ada tidaknya keterkaitan antara dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian.

Sanny, B. I., & Dewi, R. K. (2020) mengatakan bahwa

Analisis koefisien korelasi mencakup berbagai teknik yang digunakan untuk mengukur seberapa erat hubungan (korelasi) antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dua variabel dianggap berkorelasi jika perubahan pada salah satu variabel diikuti oleh perubahan pada variabel lainnya, baik dalam arah yang sama maupun arah yang berlawanan. Nilai koefisien korelasi yang rendah tidak selalu berarti bahwa kedua variabel tidak saling terkait.

Menurut (sugiono 2017, p.284) rumus uji koefisien korelasi sebagai berikut

Rumus :

$$r_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 - 2.(ryx_1).(ryx_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Reward

X2 = Stress Kerja

Dengan kesimpulan :

R = 0 = Tidak memiliki hubungan kedua variabel

R = 1 = hubungan yang sangat kuat

Tabel III. 2 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Keterangan:

KP = Koefisien penentu

r = nilai Koefisien Korelasi

c. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Menurut Syaha, S. R., Sufardia, & Marlina, N. (2024) mengatakan bahwa

“Tujuan dari analisis koefisien determinasi adalah untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi juga digunakan untuk menentukan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.”

Koefisien hasil determinasi memungkinkan peneliti untuk memperhitungkan semua keuntungan dari model regresi jenis ini dalam mengoreksi hasil variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, maka semakin baik variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

Adapun rumus koefisien determinasi dengan dua variabel independen sebagai berikut

$$R^2 = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (ryx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}}$$

Rumus di atas, memiliki dua kemungkinan jawaban yang diperoleh, yaitu :

- a. Ketika $R^2 = 0$, itu tidak mewakili kontribusi apapun terhadap hubungan yang diberikan kepada variabel independen.
- b. Ketika $R^2 = 1$, persentase argumen yang diberikan untuk variabel independen relatif terhadap variabel dependen adalah nilai penuh.

4. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji T

Menurut Wahyuni, S., Amelia, W. R., & Rafiki, A. (2023). mengatakan bahwa : “Uji t digunakan untuk menguji secara parsial apakah terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).”

Terdapat rumus Uji T :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono 2016, p 65)

Keterangan :

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel}

“Uji statistik t, pada dasarnya memberitahu bahwa seberapa besar pengaruh suatu variabel independen secara parsial dalam menjelaskan sebagian variabel dependen.”

Pengujian ini dilakukan uji dua arah dengan hipotesis :

$$H_0: \beta_1 = 0$$

Artinya tidak memiliki pengaruh yang signifikan dari variable independent terhadap variable dependen.

$$H_a: \beta_1 < 0 \text{ atau } \beta_1 > 0$$

Artinya adanya pengaruh yang signifikan dari hasil variable independent terhadap variable dependen

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel terikat.

Alternatif yang dapat diberikan untuk dapat menguji pengaruh subsistem adalah dengan menguji hasil untk nilai signifikan. Jika hasil signifikansi yang terbentuk berada dibawah hasil 5%, maka dapat berdampak signifikan terhadap subsistem. Variabel independen secara parsial tergantung pada variabel dependen dan sebaliknya.

b. Uji F

Menurut Putri, A. C. (2023). mengatakan bahwa :

“Uji F bertujuan untuk mengevaluasi kelayakan model penelitian dengan menguji apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi ($Sig \leq 0,05$), maka model regresi dianggap dapat digunakan.”

“Kriteria pengujian menggunakan taraf signifikansi 0,05. Nilai signifikansi $< 0 > 0,05$ berarti model penelitian tidak aplikatif.”

Terdapat rumus Uji F :

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono 2016,p 65)

Keterangan :

$Fh = F_{hitung}$ yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Adapun cara menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

- a. H_0 diterima, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,05$
- b. H_0 ditolak, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$

Oleh karena itu, hasil hipotesis H_0 akan digunakan sebagai hasil yang tidak signifikan dalam model regresi berganda yang dihasilkan, sehingga kehilangan signifikansinya, dan variabel independen dapat mempengaruhi variabel independen secara simultan.