PENGARUH STRES KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT X

SISKA DAMAYANTI

8215132291

Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017

THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION AT PT X

SISKA DAMAYANTI

8215132291

Skripsi is Writen as Part the Requirement for Getting Bachelor Degree of Economics on Faculty of Economics State University of Jakarta

STUDY PROGRAM OF S1 MANAGEMENT
CONCENTRATION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
FACULTY OF ECONOMY
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2017

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dedi Purwana ES, M. Bus
NIP. 19671207 199203 1 001

	Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Dra. Umi Mardiyati, M.Si NIP. 19570221 198503 2 002	Ketua		02 - 08 - 2017
2.	Widya Parimita, SE., M.PA NIP. 19700605 200112 2 001	Sekretaris		28 - 07 - 2017
3.	Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si NIP. 19560207 198602 1 001	Penguji Ahli		27 - 07 - 2017
4.	Dr. Dewi Susita, SE., M.Si NIP. 19610506 198603 2 001	Pembimbing I		02 - 08 - 2017
5.	Hania Aminah, S.Pd., MM NIP. 19850726 201404 2 001	Pembimbing II		27 - 07 - 2017

Tanggal Lulus: 26 - 07 - 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2017

Yang membuat pernyataan,

Siska Damayanti

No. Reg. 8215132291

ABSTRAK

Siska Damayanti, 2017; Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT X. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Tim Pembimbing: Dr. Dewi Susita, SE., M.Si & Hania Aminah, S.Pd., MM.

Tujuan dalam penelitian ini untuk menguji dan mengetahui: 1) Deskripsi stres kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja pada PT X. 2) Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pada PT X. 3) Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada PT X. 4) Pengaruh stres kerja dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada PT X. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan *explanatory*. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh/sensus sebanyak 73 responden yang bekerja sebagai staf di PT X. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Metode analisis data menggunakan program aplikasi statistik SPSS versi 22.0. Hasil dalam penelitian ini adalah: 1) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT X. 2) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT X. 3) Stres kerja dan pengembangan karir dapat memprediksi motivasi kerja karyawan pada PT X.

Kata Kunci: Stres Kerja, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja.

ABSTRACT

Siska Damayanti, 2017; The Influence of Job Stress and Career Development on Employee's Work Motivation at PT X. Skripsi, Jakarta: Human Resource Management Concentration, Study Program S1 Management, Management Department, Faculty of Economics, Jakarta State University. Counseling Team: Dr. Dewi Susita, M.Si & Hania Aminah, S.Pd, MM.

The purpose of this research is to test and know: 1) Description of job stress, career development and work motivation at PT X. 2) The influence of job stress on work motivation at PT X. 3) The influence of career development on work motivation at PT X. 4) The influence of job stress and career development on work motivation in PT X. This research method using descriptive and explanatory method. Sampling technique used sampling saturated / census as much as 73 respondents who work as staff in PT X. Technique of collecting data using primary data and secondary data. Data analysis method using the application program statistics SPSS version 22.0.

The results of this research are: 1) Job stress has a negative and significant effect on employee's work motivation in PT X. 2) Career development has positive and significant effect to work motivation of employees at PT X. 3) Job stress and career development can predict to employee work motivation at PT X.

Keywords: Job Stress, Career Development, Work Motivation.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, atas berkat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT X**. Skripsi ini peneliti buat sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, peneliti mendapat banyak bantuan di dalam proses penyusunan skripsi dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terimakasih, khususnya kepada:

1. Ayahku H. Satim dan Ibuku Hj. Djamanah yang tercinta atas segala pengorbanan, kasih sayang, motivasi, dan doanya selama ini.
2. Dr. Dewi Susita, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan juga Hania Aminah, S.Pd., MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah berkenan membimbing dan memberikan masukan kepada peniliti.
3. Dr. Dedi Purwana E.S, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Andrian Haro, S.Si., MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Negeri Jakarta.
5. Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si., M.Si selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Universitas Negeri Jakarta.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNJ ynag tidak dapat sebutkan namanya satu persatu, yang selama ini telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat kepada peneliti.
7. Seluruh keluarga besar karyawan PT X yang senantiasa membantu peneliti.
8. Kakakku Afipudin, Sri Nurhasanah, Rizky Juliansyah, kakak iparku Imas Nia, Amin, dan keponakanku Alm Saiful Azhari, Fitriyani Dewi, Dinda

Kirana Putri, Dyas Rangga Putra, Revan Danis Habibie yang senantiasa selalu memberi dukungan, doa, dan hiburannya dikala peneliti sedang suntuk dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Sayangku Abdul Supadli yang selalu memberi semangat, dukungan, doa, nasihat, cinta dan kasih sayang, dan selalu menghibur dikala peneliti suntuk dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabatku Riris Haru Marito, Muhammad Fadlan, Ajeng Aneke Putri, Mutia Ramadhanti, Dinar Apriliyanti, Febri Ramadhani, Syanaz Nadya Islani, Ridho Rabbani, Ratih DATP, Achmad Alamsyah yang senantiasa menemani peneliti, memberi dukungan, doa dan hiburan pada peneliti dari sebelum mengerjakan skripsi hingga selesai.
11. Seluruh teman-teman Manajemen D 2013 yang selalu mengajari banyak hal dan selalu bersama-sama dari awal memulai perkuliahan hingga saat ini.
12. Seluruh teman-teman Manajemen 2013 yang selalu bersama-sama menjalani perkuliahan dan berbagi pengalaman hingga saat ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dengan segala keterbatasan dalam penulisan skripsi ini, peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat mengembangkan bagi penelitian berikutnya. Peneliti dengan senang hati menerima kritik dan saran yang membangun. Akhir kata peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

Jakarta, Juli 2017

Peneliti

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI iii
PERNYATAAN ORISINALITAS iv
ABSTRAK v
ABSTRACT vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN xv
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Identifikasi Masalah 7
1.3 Pembatasan Masalah 8
1.4 Perumusan Masalah 8
1.5 Tujuan Penelitian 8
1.6 Kegunaan Penelitian 9
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS 12
2.1 Deskripsi Konseptual 12
2.1.1 Motivasi Kerja 12
2.1.1.1 Tujuan Motivasi Kerja 16
2.1.1.2 Teori Motivasi Kerja 17
2.1.1.3 Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja 20
2.1.2 Stres Kerja 23
2.1.2.1 Sumber-Sumber Stres Kerja 26
2.1.2.2 Dampak Stres Kerja 31
2.1.3 Pengembangan Karir 32
2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir 36
2.2 Hasil Penelitian Relevan 40
2.3 Kerangka Pemikiran 51
2.4 Perumusan Hipotesis 56

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 57
3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian 57
3.1.1 Profil PT X 57
3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian 57
3.1.3 Objek Penelitian 57
3.2 Metode Penelitian 57
3.3 Populasi dan Sampel 58
3.3.1 Populasi 58
3.3.2 Sampel 58
3.4 Operasional Variabel Penelitian 59
3.4.1 Variabel Penelitian 59
3.5 Skala Pengukuran 61
3.6 Teknik Pengumpulan Data 62
3.6.1 Data Primer 62
3.6.1 Data Sekunder 63
3.7 Metode Analisis 63
3.7.1 Uji Instrumen 64
3.7.1.1 Uji Validitas 64
3.7.1.2 Uji Reliabilitas 65
3.7.2 Analisis Deskriptif 65
3.7.3 Uji Asumsi Klasik 66
3.7.3.1 Uji Normalitas 66
3.7.3.2 Uji Linearitas 66
3.7.3.3 Uji Multikolinearitas 67
3.7.3.4 Uji Heteroskedastisitas 67
3.7.4 Analisis Regresi 68
3.7.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda 68
3.7.4.2 Uji t 69
3.7.4.3 Uji Kelayakan Model 70
3.7.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 70
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 72
4.1 Deskripsi Unit Analisis/Observasi 72
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 72
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 73
4.1.3 Karaktristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 74
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 75
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan 76
4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen 76
4.2.1.1 Uji Validitas 76

4.2.1.2 Uji Reliabilitas 79
4.2.2 Analisis Deskriptif 80
4.2.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja 81
4.2.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja 85
4.2.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir 90
4.2.3 Uji Asusmsi Klasik 95
4.2.3.1 Uji Normalitas 95
4.2.3.2 Uji Linearitas 96
4.2.3.3 Uji Multikolinaritas 98
4.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas 99
4.2.4 Uji Regresi Linear 100
4.2.4.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda 100
4.2.4.2 Model Persamaan Regresi Linear Berganda 102
4.2.4.3 Hasil Uji Kelayakan Model 103
4.2.4.4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 105
4.2.5 Interpretasi Hasil Penelitian 105

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 110

5.1 Kesimpulan 110
5.2 Implikasi 111
5.3 Saran-Saran 112

DAFTAR PUSTAKA 114

LAMPIRAN 118

RIWAYAT HIDUP PENULIS 149

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Hasil Penyebaran Kuesioner Pra Riset Pertama Pada PT X.	2
Tabel I.2	Data Keterlambatan Karyawan PT X Tahun 2016.	3
Tabel I.3	Hasil Penyebaran Kuesioner Pra Riset Kedua Pada PT X.	5
Tabel 2.1	Matriks Penelitian Terdahulu.	50
Tabel 3.1	Operasional Variabel	60
Tabel 3.2	Bobot Skor Skala Likert.	62
Tabel 3.3	Skor Kategori Jawaban Responden	66
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	77
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja	78
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir	79
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas	80
Tabel 4.5	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja	82
Tabel 4.6	Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja	86
Tabel 4.7	Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir	91
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas	96
Tabel 4.9	Hasil Uji Linearitas Stres Kerja dan Motivasi Kerja	97
Tabel 4.10	Hasil Uji Linearitas Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja	97
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinearitas	98
Tabel 4.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas	99
Tabel 4.13	Hasil Uji t Variabel Independen terhadap Variabel Dependen	100

Tabel 4.14 Hasil Uji F Variabel Independen terhadap Variabel Dependen..... 104

Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 105

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Paradigma Penelitian	55
Gambar 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	72
Gambar 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jebis Kelamin	73
Gambar 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	74
Gambar 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.	119
Lampiran 2	Skor Jawaban Responden.	124
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas.	131
Lampiran 4	Hasil Uji Reliabilitas.	134
Lampiran 5	Analisis Deskriptif.	136
Lampiran 6	Hasil Uji Normalitas.	139
Lampiran 7	Hasil Uji Linearitas.	140
Lampiran 8	Hasil Uji Multikolinearitas.	141
Lampiran 9	Hasil Uji Heteroskedastisitas.	142
Lampiran 10	Hasil Analisis Regresi Berganda (Uji t).	143
Lampiran 11	Hasil Uji F (Kelayakan Model)	144
Lampiran 12	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	145
Lampiran 13	Surat Persetujuan Sidang SUP	146
Lampiran 14	Surat Persetujuan Sidang SHP	147
Lampiran 15	Surat Persetujuan Sidang Skripsi	148

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan dan kemajuan dunia bisnis saat ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Suatu perusahaan dituntut harus mampu bersaing secara global. Manajemen sumber daya manusia masih menjadi peran penting dalam memajukan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga masih menjadi aset penting perusahaan yang harus dijaga dengan baik. Perusahaan menginginkan agar tujuan organisasi dapat dicapai dan dapat bersaing secara global. Dimana suatu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik dan juga berkualitas, diharapkan sumber daya manusia tersebut dapat memajukan suatu organisasi.

Melihat dengan sifatnya yang abstrak, baik kemampuan, keterampilan dan perasaannya yang berbeda-beda. Maka perusahaan harus mampu memahami kondisi tenaga kerjanya masing-masing. Seperti hal yang menjadi motivasi kerja di dalam perusahaan juga harus diperhatikan. Motivasi kerja karyawan juga menjadi hal yang sangat penting untuk menjadi suatu pendorong individu mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, dimana jika motivasi kerja disuatu perusahaan itu tinggi maka akan menciptakan dan menghasilkan kinerja yang optimal pula. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah juga akan berdampak negatif terhadap pecapaian tujuan

perusahaan. Permasalahan motivasi kerja ini tidak bisa diabaikan oleh suatu perusahaan dan hal ini biasanya terjadi dalam internal suatu perusahaan.

Sesuai dengan permasalahan yang ada pada PT X, terdapat indikasi yang menunjukkan adanya permasalahan rendahnya motivasi kerja karyawan. Hal ini peneliti dapatkan berdasarkan hasil pengamatan langsung, pra riset pertama dan wawancara karyawan PT X. Berikut hasil pra riset pertama:

Tabel 1.1

Hasil Penyebaran Kuesioner Pra Riset Pertama Pada PT X

Pertanyaan	Ya	Tidak
Apakah anda sudah merasa termotivasi sehingga berdampak pada gairah dalam bekerja?	30%	70%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas hasil pra riset pertama yang disebar secara acak sebanyak 30 karyawan dan wawancara, peneliti menemukan data tingkat motivasi kerja yang rendah sebesar 70%. Sementara 30% karyawan sudah merasa termotivasi sehingga mempunyai gairah dalam bekerja untuk dapat bekerja semaksimal mungkin. Dapat dilihat pada jumlah karyawan yang datang ke kantor tidak tepat pada waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan atau keterlambatan karyawan. Data keterlambatan ini peneliti dapatkan dalam kurun waktu bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun 2016. Berikut data keterlambatan karyawan masuk ke kantor sebagai berikut:

Tabel 1.2

Data Keterlambatan Karyawan PT X Tahun 2016

Bulan	Jumlah Keterlambatan Karyawan	Persentase
Januari	14	19,2%
Februari	17	23,3%
Maret	12	16,4%
April	14	19,2%
Mei	15	20,5%
Juni	23	31,5%
Juli	10	13,7%
Agustus	22	30,1%
September	18	24,7%
Oktober	13	17,8%
November	17	23,3%
Desember	11	15,1%

Sumber: *Human Resources* PT X, 2016

Hasil dari Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa tingkat ketepatan waktu karyawan datang ke kantor atau tingkat keterlambatan karyawan PT X masih mengalami fluktuasi atau tingkat keterlambatan karyawan masih naik turun, artinya masih adanya karyawan yang tidak tepat waktu. Dilihat pada bulan Juni, tingkat keterlambatan karyawan mencapai 35,14%. Hal ini kemungkinan dikarenakan motivasi kerja karyawan PT X yang rendah. Dimana akan berdampak pada semangat kerja masing-masing karyawan tersebut. Jam kerja yang sudah ditetapkan oleh PT X dimulai pukul 07:30 WIB – 16:00 WIB sudah termasuk waktu istirahat selama 1 jam yang dimulai pukul 12:00 WIB – 13:00 WIB, jam

kerja ini berlaku untuk hari Senin sampai dengan hari Kamis. Jam kerja yang berlaku pada hari Jum'at dimulai pukul 08:00 WIB – 16:30 WIB sudah termasuk waktu istirahat selama 1 jam yang dimulai pukul 12:00 WIB – 13:00 WIB. Dengan melihat jam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahan tetapi masih saja ada beberapa karyawan yang tidak tepat waktu datang ke kantor.

Peneliti melakukan pengamatan langsung kelapangan untuk mengetahui tingkat keterlambatan karyawan yang dialami oleh beberapa karyawan PT X yang secara terus-menerus. Dari pengamatan langsung itu, terlihat pada saat *briefing*. *Briefing* ini dilakukan setiap pagi sebelum melakukan pekerjaannya masing-masing. Semua karyawan itu dikumpulkan untuk mengevaluasi pekerjaan yang sudah dikerjakan dihari sebelumnya. Ada beberapa karyawan yang belum berada ditempat pada saat *briefing* sudah dimulai. Dari *briefing* itu, terlihat jelas ada beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu atau terlambat. Dengan melakukan pengamatan langsung dan melihat data tingkat keterlambatan karyawan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan PT X itu tergolong rendah.

Kemudian peneliti menyebarkan kuesioner pra riset kedua sebanyak 30 responden karyawan sebagai bahan pertimbangan untuk memperoleh data yang akurat. Pada kuesioner pra riset kedua tersebut, agar peneliti mengetahui lebih dalam apa saja yang mempengaruhi rendahnya motivasi kerja karyawan PT X . Terdapat 2 faktor yang mempengaruhi rendahnya motivasi kerja karyawan PT X yaitu stres kerja yang dialami beberapa karyawan tersebut dan kondisi pengembangan karir yang ada diperusahaan. Kemudian dapat dilihat dari hasil

pra riset kedua diatas menunjukkan bahwa mayoritas poin pertama responden sebanyak 24 karyawan yang menganggap bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh stres kerja. Hal ini diperkirakan bahwa stres kerja yang mempengaruhi rendahnya motivasi kerja PT X. Dimana volume tugas atau kerja karyawan yang sangat tinggi yang berdampak pada stres kerja sehingga menurunnya motivasi kerja karyawan. Kemudian dapat dilihat juga dari hasil pra riset tersebut menunjukkan bahwa mayoritas poin kedua responden sebanyak 20 karyawan yang menganggap bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh pengembangan karir. Hal ini diperkirakan bahwa pengembangan karir yang mempengaruhi rendahnya motivasi kerja karyawan PT X. Dimana pada pengembangan karir tersebut terdapat promosi jabatan yang sangat diharapkan oleh banyak karyawan. Berikut hasil kuesioner pra riset kedua yang disebar oleh peneliti tentang faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT X:

Tabel 1.3

Hasil Penyebaran Kuesioner Pra Riset Kedua Pada PT X

No.	Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	Jumlah
1.	Stres Kerja	24
2.	Komunikasi Interpersonal	10
3.	Pengembangan Karir	20
4.	Disiplin Kerja	11
5.	Gaya Kepemimpinan	13
6.	Budaya Organisasi	9
7.	Komitmen Organisasi	7

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Dari hasil wawancara, PT X menganggap bahwa stres kerja menjadi suatu hal yang rentan terjadi pada karyawan karena adanya berbagai tuntutan kerja yang

tinggi dan adanya jam kerja yang berlebihan atau lembur yang harus dilakukan oleh para karyawan. Dimana banyaknya tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini membuat para karyawan kebingungan dan pusing untuk melakukan tugas dengan jangka waktu yang diberikan melihat volume kerja yang banyak. Dari kejadian tersebut maka banyak para karyawan yang merasa cemas ketika pekerjaan atau tugasnya tidak bisa diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan PT X mengakibatkan tekanan kepada individu pekerja dan dapat mempengaruhi kondisi psikologisnya yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja. Efek dari tekanan kondisi psikologis tersebut dapat mempengaruhi rendahnya motivasi kerja karyawan.

Pada PT X pemasalahan kedua terfokus pada pengembangan karir. Pengembangan karir tersebut dapat dilihat dari prestasi kerja artinya adanya rencana karir karyawan yang belum mencapai target, keinginan untuk maju dan peluang atau kesempatan untuk promosi. Pengembangan karir, promosi jabatan pada PT X dapat dikatakan belum optimal. Promosi karyawan baru bisa dilakukan, jika ada posisi jabatan yang kosong. Sementara posisi jabatan yang ada lebih banyak diperuntukkan untuk orang eksternal daripada karyawan internal perusahan. Pengembangan karir dalam promosi jabatan termasuk dalam kepentingan para karyawan untuk terus mengabdi terhadap perusahaan agar mereka mempunyai dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tetapi mereka hanya mempunyai kesempatan kecil untuk dapat menduduki peluang jabatan tersebut. Sehingga mereka tidak memiliki gairah dalam bekerja.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti ke beberapa karyawan yang tidak bisa disebutkan namanya, dilihat dari sisi *Activity Plan* karyawan dimana ada beberapa program kerja karyawan yang belum mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Peneliti dengan melihat prestasi kerja karyawan belum optimal dikarenakan masih ada beberapa program yang dilaksanakan karyawan belum mencapai target perusahaan. Oleh karena itu didalam pengembangan karir perlu peningkatan-peningkatan termasuk prestasi kerja dan peluang untuk dipromosikan. Dimana jika pengembangan karir yang jelas dapat memotivasi karyawan dalam hal bekerja.

Berdasarkan kejadian atau fenomena yang terjadi pada PT X, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "**Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT X**".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Terdapat beberapa kayawan PT X yang belum mematuhi peraturan yang ditetapkan.
2. Terdapat beberapa karyawan PT X yang mengalami stres kerja dikarenakan tuntutan tugas yang dibebankan sangat tinggi dalam jangka waktu tertentu.
3. Terdapat beberapa karyawan PT X yang bermasalah dengan pengembangan karir seperti kesempatan untuk promosi jabatan.

1.3 Pembatasan Masalah

Dengan adanya keterbatasan waktu penelitian dan banyaknya klasifikasi faktor-faktor yang berkaitan dengan motivasi kerja yang tidak mungkin diamati satu per satu, maka dalam penelitian ini hanya terbatas pada tempat dan variabel yang disesuaikan dengan judul penelitian, yaitu "Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT X".

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dijelaskan, peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi stres kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja pada PT X
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT X?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT X?
4. Apakah model penelitian dapat memprediksi variabel terikat?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah dijelaskan sebelumnya. Adapun tujuan dalam penelitian ini, yaitu untuk menguji dan mengetahui:

1. Deskripsi stres kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja pada PT X.
2. Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pada PT X.
3. Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada PT X.
4. Model penelitian dapat memprediksi variabel terikat.

1.6 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya, adapun manfaat penelitian ini yang diharapkan oleh peneliti yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

   Kegunaan teoritis ini diharapkan dapat menjadi ilmu pengetahuan dimana nantinya akan dikembangkan oleh peneliti selanjutnya sebagai acuan dimasa yang akan datang dengan permasalahan yang terkait oleh judul penelitian ini. Dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai stres kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

   Kegunaan praktis ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna untuk masyarakat umum dan diharapkan juga dapat membantu memecahkan permasalahan yang ada bagi pihak:

   a. PT. X

      Dapat dijadikan sebagai sumber informasi mengenai seberapa besar tingkat motivasi kerja karyawan, menghindari stres kerja dan dapat lebih memperhatikan kepentingan karyawan guna meningkatkan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai alat untuk memperbaiki, menghindari dan mencegah permasalahan yang ada agar dapat menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan yang perusahaan harapkan. Dan juga diharapkan sebagai bahan pertimbangan untuk

perusahaan dalam membuat perencanaan sumber daya manusia dimasa yang akan datang.

b. Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat mengembangkan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan terkait seperti stres kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja karyawan.

BAB II
KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual menjelaskan tentang teori-teori yang dipergunakan terkait dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Pada PT X.

2.1.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dimana motivasi kerja menjadi suatu pendorong untuk karyawan dalam hal bekerja. Begitu pentingnya motivasi kerja dimana artinya adalah apabila individu tersebut termotivasi, maka mereka akan melakukan sesuatu yang positif atau sesuai dengan yang diperintahkan, karena akan membuahkan hasil yang dapat memuaskan keinginan mereka.

Sebelumnya, peneliti akan menjelaskan motivasi secara umum, menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno mendifinisikan "motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu."[1] Dimana aktivitas seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong untuk melakukan aktivitas tersebut.

Sedangkan menurut Rivai "motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan

[1] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Mnausia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h. 109.

tujuan individu."[2] Sikap dan nilai-nilai dimaksudkan dapat memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mecapai tujuan organisasi.

Menurut Mulyadi "motivasi kerja adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target-target tertentu."[3] Dorongan tersebut bukan hanya dibangun dalam diri seorang karyawan tetapi juga dapat dikembangkan oleh kekuatan luar diri seseorang untuk mecapai target.

Sedangkan menurut Mejia, Balkin, and Cardy, "*work motivation is a person's desire to do the best possible job or to exert the maximum effort to perform assigned tasks.*"[4] Pendapat tersebut memiliki arti bahwa motivasi kerja adalah keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin atau melakukan usaha maksimal untuk melakukan tugas yang ditugaskan. Dimana dengan termotivasinya seorang karyawan, maka akan memberikan upaya maksimum dalam hal bekerja.

Selanjutnya motivasi kerja menurut Saydam dalam Kadarisman "motivasi kerja diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa."[5] Dorongan tersebut menjadi suatu alas an karyawan bekerja dengan baik. Kemudian Bangun mendefinisikan "motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau

---

[2]Veithzal Rivai Zainal, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 607.
[3]Mulyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: In Media, 2015), h. 87.
[4]Mejia, Balkin, and Cardy, *Managing Human Resource. 7th Edition*, (New Jersey: Pearson, 2012), h. 61.
[5]Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 275.

kegiatan yang berlangsung secara sadar."[6] Artinya, jika karyawan terebut termotivasi maka mereka akan bekerja dengan bekerja semaksimal mungkin dengan sadar.

Berdasarkan pendapat motivasi kerja oleh beberapa ahli, maka disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu alat pendorong untuk individu dalam melakukan sesuatu semaksimal mungkin tanpa dipaksa, dimana dorongan tersebut dapat pula memuaskan keinginan mereka sehingga mereka bersedia untuk mengeluarkan potensi yang ada dalam diri maupun dari luar diri mereka. Maka dari itu seorang karyawan yang termotivasi, ia akan memberikan upaya maksimum terhadap perusahaan dan apabila seseorang yang belum termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Kadarisman mengatakan bahwa "motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya'.[7]

Motivasi kerja juga dikemukakan oleh Edwin Locke dalam Robbins dan Judge "*work motivation is intentions to work toward a goal. That is, goals tell an employee what needs to be done and how much effort is needed*".[8] Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa motivasi kerja adalah niat untuk bekerja menuju suatu tujuan. Artinya, tujuan memberitahu seorang karyawan hal apa saja yang perlu dilakukan dan berapa banyak usaha yang dibutuhkan.

---

[6]Wilson Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 312.
[7] Kadarisman, *Op. cit*, h. 270.
[8]Stephen Robbins & Timothy Judge, *Organizational Behavior. 15th Edition*, (New Jersey: Pearson, 2013), h. 212.

Selanjutnya motivasi kerja menurut Susilo dalam Haryani "motivasi kerja mampu menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja".[9] Dalam bekerja, seorang karyawan harus memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut pendapat Newstorm "*work motivation is the set of internal and external forces that cause an employee to choose a course of action and engage in certain behaviors. Ideally, these behaviors will be directed at the achievement of an organizational goal*".[10] Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa motivasi kerja adalah himpunan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan seorang karyawan memilih tindakan dan terlibat dalam perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu.

Kemudian, dapat disimpulkan secara keseluruhan dari beberapa pendapat para ahli bahwa motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong atau dorongan yang ada dalam diri seseorang maupun diluar diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan.

---

[9]Putu Yeni Haryani. "Korelasi Antara Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja Dan Keinginan Untuk Pensiun Dini", *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, Vol. 18 No. 2, 2013.

[10]John Newstrom, *Organizational Behavior. 20th Edition*, (New York: McGraw-Hill, 2007), h. 101.

2.1.1.1 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan yang dikutip Soekidjo mengemukakan bahwa:

Motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain sebagai berikut:

a. Meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan.
b. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya meningkatkan kinerjanya.
c. Meningkatkan produktivitas karyawan
d. Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan
e. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
f. Meningkatkan kehadiran kerja karyawan[11]

Dalam tujuan motivasi ini dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan dimana memiliki dorongan terhadap diri sendiri untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Tanpa adanya gairah dan semangat kerja, sulit untuk seseorang melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Kemudian meningkatkan kepuasan kerja, yang akhirnya meningkatkan kinerjanya dimana kebutuhan karyawan sudah terpenuhi yang akanmenimbulkan kepuasan kerja seseorang. Jika karyawan sudah mendapatkan kepuasan kerja tersebut maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja. Hal ini sangat baik untuk memajukan organisasi atau perusahaan.

Meningkatkan produktivitas dimana jika kinerja sudah meningkat maka produktivitas juga ikut meningkat yang artinya bahwa apa yang dibutuhkan karyawan dengan kebutuhan perusahaan sudah saling melengkapi.

Yang dimaksud meningkatkan loyalitas dan integrasi karyawan yaitu dalam hal ini kepuasan karyawan sangat penting, dimana jika karyawan merasakan

---

[11]Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 125.

kepuasan maka secara otomatis karyawan akan memiliki loyalitas yang tinggi. Karena apa yang mereka butuhkan sudah terpenuhi. Maka loyalitas mereka terhadap perusahaan akan meningkat.

Selanjutnya meningkatkan kedispilinan karyawan. Suatu perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Karena perusahaan ingin para karyawannya mematuhi peraturan yang sudah ditentukan agar dapat berjalan sesuai dengan prosedur dan dapat mencapai tujuan atau sasaran perusahaan secara bersama-sama. Dengan pemberian motivasi, maka dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Tujuan terakhir yaitu meningkatkan kerhadiran kerja karyawan. Dimana jika karyawan yang sudah termotivasi maka mereka akan dengan sendirinya rela bekerja tanpa dipaksa. Karena mereka mempunyai tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan maka mereka akan meningkatkan tingkat kehadiran guna tidak ingin tugas dan tanggung jawab tersebut tidak terselesaikan.

Berdasarkan uraian pendapat tentang tujuan motivasi diatas, disimpulkan bahwa terdapat beberapa tujuan dari motivasi yaitu untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan agar tetap berprestasi dan disiplin dalam bekerja untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Teori Motivasi Kerja

Beberapa teori motivasi yang menjadi landasan dalam meneliti variabel motivasi. Menurut Bangun “secara khusus, pada awalnya ada tiga teori motivasi antara lain:

a. Teori hierarki kebutuhan (*the hierarchy of needs theory*) menurut Abraham H. Maslow
b. Teori dua faktor (*two factor theory*) menurut Frederick Herzberg
c. Teori ERG menurut David C. McClelland"[12]

Maslow menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang muncul tergantung dengan kepentingan individu tersebut. Oleh karena itu, Maslow membagi kebutuhan tersebut menjadi lima tingkatan yang terdiri dari:

a. Kebutuhan fisiologis, seperti kebutuhan untuk makan, minum, bernapas, instirahat, dan aktivitas.
b. Kebutuhan akan keamanan, seperti kebutuhan akan perlindungan dari bahaya, ancaman dan pertentangan.
c. Kebutuhan sosial, seperti ingin diterima oleh rekan-rekannya atau kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
d. Kebutuhan akan penghargaan, seperti kebutuhan akan status, apresiasi, dan dihargai oleh orang lain atau pihak lain.
e. Kebutuhan aktualisasi diri, seperti kebutuhan untuk merealisasikan kemampuan, keterampilan dan potensi.

Dalam teori ini ditegaskan bahwa kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang ada pada tingkat paling rendah, tetapi kebutuhan ini lebih terasa jika dibandingkan dengan kebutuhan yang lainnya jika kebutuhan fisiologis ini tidak terpenuhi. Jika kebutuhan fisiologis terpenuhi, maka muncul kebutuhan selanjutnya yaitu kebutuhan rasa aman. Dimana kebutuhan ini mulai mendominasi perilaku manusia seperti kebutuhan akan perlindungan dari bahaya, ancaman, dan pertentangan.

Kemudian jika kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman relatif terpenuhi maka muncul kebutuhan sosial. Dimana kebutuhan ini menjadi motivator penting bagi perilaku individu tersebut. Dengan rasa ingin diterima oleh rekan-rekan atau kelompok merupakan salah satu kebutuhan sosial. Untuk itu

[12] Wilson Bangun, *op.cit*, h. 316.

manusia telah dapat memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa aman ingin untuk memenuhi kebutuhan sosial.

Selanjutnya tingkatan berikutnya adalah kebutuhan akan penghargaan. Dimana kebutuhan ini berkaitan dengan reputasi seseorang dari pihak lain seperti kebutuhan akan status, harga diri, dan pengakuan. Pada tingkat ini, perilakunya sudah berbeda dari sebelumnya. Berikutnya tingkatan terakhir atau puncak tingkatan kebutuhan yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Dimana kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi yang mana kebutuhan sebelumnya terpenuhi. Kebutuhan ini merupakan dorongan untuk seseorang dapat merealisasikan kemampuan dan potensi untuk menjadi kreatif.

Dalam teori dua faktor mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, antara lain faktor kepuasan dan ketidakpuasan. Faktor kepuasan adalah faktor-faktor pendorong bagi prestasi dan semangat kerja seseorang, seperti prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan. Faktor ini dapat dapat memberikan kepuasan kerja seseorang, tetapi faktor ini tidak menimbulkan ketidakpuasan apabila hal itu tidak terpenuhi. Faktor ini bisa disebut juga motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*).

Sedangkan faktor ketidakpuasan adalah kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, penggajian, hubungan kerja, kondisi kerja, keamanan kerja, dan status pekerjaan. Faktor ini bukanlah kebalikan dari faktor kepuasan. Hal ini berarti bahwa tidak terpenuhinya faktor ketidakpuasan bukan penyebab kepuasan kerja seseorang tetapi hanya saja dapat mengurangi ketidakpuasan kerja. Faktor ini juga bisa disebut motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*).

Kemudian teori ERG membagi tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu eksistensi (*Existance)*, hubungan (*Relatedness)*, dan pertumbuhan (*Growth)*. Eksistensi lebih memerhatikan pada pemberian material individu. Jika dihubungkan dengan teori hirarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow sama dengan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman dan juga jika dihubungkan dengan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg termasuk dalam motivasi ekstrinsik atau faktor ketidakpuasan. Hubungan maksudnya adalah adanya keinginan untuk memelihara hubungan antar individu atau berinteraksi dengan individu lainnya seperti hasrat sosial. Jika dihubungkan dengan teori hirarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow sama dengan kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan. Pertumbuhan merupakan suatu hasrat yang ada didalam diri sendiri untuk perkembangan individu tersebut. Jika dihubungkan dengan teori hirarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow sama dengan kebutuhan aktualisasi diri dan juga jika dihubungkan dengan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg termasuk dalam motivasi intrinsik atau faktor pemuas.

2.1.1.3 Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja

Motivasi kerja sangat penting untuk mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaannya, dimana dengan adanya dorongan tersebut maka seseorang akan rela bekerja tanpa dipaksa dan dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja.

Motivasi seseorang dapat dipengaruhi dari berbagai faktor. Menurut Nawawi “secara sederhana dapat dibedakan dua bentuk motivasi kerja. Kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut:

a. Motivasi Intrinsik

b. Motivasi Ekstrinsik"[13]

Motivasi intrinsik merupakan faktor pendorong yang bersumber dari dalam diri karyawan seperti kesadaran akan tanggung jawabnya, prsetasi kerja dan mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal terhadap pekerjaan. Motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau memungkinkan mencapai suatu tujuan. Motivasi ekstrinsik bersumber dari luar diri karyawan seperti upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat, dan penghargaan.

Hal ini juga dikemukakan oleh Bangun membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu:

a. Motivasi bersumber dari dalam diri pekerja (*Intrinsic Motivation*)

b. Motivasi bersumber dari luar diri orang yang bersangkutan (*Extrinsic Motivation*)[14]

Kemudian, Robbins dan Judge juga membagi dua faktor, yaitu:

a. Faktor Intrinsik (Kepuasan Kerja)

b. Faktor Ekstrinsik (Ketidakpuasan Kerja)[15]

Sutrisno mengatakan "motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang dan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:

a. Faktor Intern

b. Faktor Ekstern"[16]

---

[13]H. Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008), h. 359.

[14] Wilson Bangun, *Loc.Cit.*

[15]Stephen H. Robbins dan Timothy A. Judge,*op.cit*., h. 130.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor intrinsik yang bersumber dari dalam diri pekerja dan faktor ekstrinsik yang bersumber dari luar diri pekerja .

Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai dimensi atau indikator motivasi kerja yaitu dimensi pertama pada faktor kepuasan (*intrinsic motivation*) ini ditunjukkan kepada faktor yang timbul dari dalam dirinya sendiri sebagai pendorong untuk memperoleh prestasi dan semangat kerja seperti pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan prestasi faktor ini yang dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Dimensi kedua pada faktor ketidakpuasan (*extrinsic motivation*) ini ditunjukkan pada faktor yang timbul bukan dari diri seseorang melainkan dari luar dirinya. Faktor-faktor tersebut seperti kebijakan administratif perusahaan, pengawasan, penggajian, hubungan kerja interpersonal antara atasan dengan bawahan, kondisi kerja, keamanan kerja dan status pekerjaan. Faktor ini bukan merupakan kebalikan dari faktor kepuasan. Akan tetapi, jika ditingkatkan maka dapat mengurangi ketidakpuasan.

Apabila kedua-dua faktor tersebut seperti faktor kepuasan (*intrinsic motivation)* dan faktor ketidakpuasan (*extrinsic motivation*) ditingkatkan akan membantu perbaikan prestasi, menurunkan perputaran dan absensi kerja, dan menunjang perilaku karyawan terhadap manajemen.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disintesiskan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi kekuatan yang dapat mendorong seseorang untuk

---

[16] Edy Sutrisno, *Op. cit*, h. 124-129.

melakukan sesuatu dengan rela tanpa paksaan sehingga seseorang tersebut dapat memberikan upaya maksimum dalam hal bekerja dan dorongan tersebut berasal dari dalam diri seseorang maupun dari luar diri seseorang. Dimensi yang digunakan pada motivasi kerja adalah faktor kepuasan (*intrinsic motivation*) dan faktor ketidakpuasan (*extrinsic motivation*).

2.1.2 Stres Kerja

Stres kerja merupakan salah satu masalah rentan yang dialami oleh karyawan. Dimana dengan adanya stres dalam diri karyawan dapat menghambat karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka tetapi stress juga dapat menjadi tantangan karyawan untuk beprestasi. Jika stres itu terjadi maka karyawan cenderung tidak mempunyai gairah dalam bekerja. Stres tidak dapat dihindari, jika stres tersebut masih dapat dikendalikan akan memberikan semangat dalam mengerjakan tugas akan tetapi jika stres tidak dapat dikendalikan maka akan menimbulkan efek ketegangan yang dapat menurunkan semangat kerja seseorang.

Menurut Rivai mengatakan bahwa "stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang."[17] Dapat dilihat bahwa seseorang atau individu yang mengalami stres tersebut menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran. Terkadang mereka menjadi sering marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak baik.

Sedangkan menurut Mangkunegara "stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi

[17]Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik: Edisi Kedua* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009), h. 1008.

pekerjaan"[18]. Dengan adanya perasaan tertekan, karyawan akan merasa kurang optimal dalam mengerjakan tugas.

Menurut Luthans "stres kerja merupakan respon yang adaptif pada situasi eksternal yang menghasilkan deviasi-deviasi fisik, psikologis, dan perilaku untuk organisasi"[19].

Sedangkan menurut Robbins "stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting."[20] Dengan adanya peluang maka seorang karyawan akan dihadapkan dengan tuntutan-tuntutan yang lebih tinggi. Sehingga dari tuntutan tersebut, seseorang akan merasakan tekanan yang dapat menimbulkan stres kerja.

Berdasarkan pendapat tentang stres kerja yang telah dijelaskan oleh beberapa ahli, disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi atau keadaan dimana seseorang mempunyai perasaan tertekan terhadap tuntutan-tuntutan yang dapat mempengaruhi kondisi psikis dan fisiologis mereka.

Pendapat lain menurut Anatan dan Ellitan "stres merupakan respon seseorang terhadap suatu hal yang ia hadapi baik dalam hal interaksi dengan orang lain maupun terhadap pekerjaan, lingkungan, dan kejadian yang menuntut perhatian

---

[18]Mangkunegara Prabu, *Perilaku Dan Budaya Organisasi* (Bandung: PT. Revika Aditama, 2005), h. 28.
[19]Fred Luthans, *Organizational Behavior Edisi Sepuluh*, (Yogyakarta: ANDI, 2009),h. 145.
[20]Stephen H. Robbins, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Edisi 12* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 368.

yang dapat membawa dampak positif atau negatif seseorang."[21] Respon seseorang yang mengalami stres kerja dapat berdampak positif dan negatif terhadap sesuatu.

Selanjutnya menurut Sedarmayanti dalam Oktavia dan Sihotang "stres kerja adalah kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan."[22] Jika kelebihan tuntutan tersebut dan ekspektasi tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, maka orang tersebut akan mengalami stres kerja.

Kemudian hal serupa juga dikemukakan oleh Sinambela bahwa "stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan."[23] Selanjutnya menurut Siagian dalam Sinambela menyatakan bahwa "stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang".[24]

Robbins mengatakan "stres bisa positif dan sebagian lagi bisa negatif".[25] Dimaksudkan bahwa stres tidak hanya berdampak negatif saja, tetapi dapat berdampak positif pada karyawan dalam bekerja. Anatan dan Ellitan juga mengemukakan bahwa "stres memberi dampak negatif pada karir karena bila stres berdampak pada penurunan stabilitas dan daya tahan tubuh maka kinerja individu akan menurun dan menghambat karir mereka, tetapi disisi lain adanya stres juga akan memicu perkembangan karir karena *stressor* bisa digunakan sebagai

---

[21]Anatan dan Ellitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 70.
[22]Jurnal Tia Oktavia dan Sonang Sihotang, "Pengaruh Stres Kerja, Upah, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan E-T-A Indonesia", *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol. 4, No. 7, 2015.
[23]Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 472.
[24]*Ibid*., h. 472.
[25]Stephen H. Robbins, Timothy A. Judge, *Op. cit*., h. 369.

motivator juga untuk memacu peningkatan kinerja karyawan".[26] Dampak positif tersebut dapat memberi tantangan pada karyawan untuk dapat bekerja mencapai target yang ditentukan perusahaan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa para ahli diatas, disimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon seseorang yang mengalami tekanan atau ketegangan terhadap sesuatu yang dapat mempengaruhi tindakan seseorang.

Kemudian, dapat disimpulkan dari pendapat beberapa ahli secara keseluruhan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang merasa tertekan terhadap suatu hal yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis mereka, sehingga mereka cenderung melakukan perubahan dalam perilakunya.

2.1.2.1 Sumber-Sumber Stres Kerja

Terdapat beberapa faktor penyebab stres kerja karyawan menurut pendapat beberapa para ahli yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Wahjono, "secara lengkap ada beberapa factor yang diidentifikasi sebagai potensi sumber stres yaitu:

a. Lingkungan
b. Organisasi
c. Pribadi"[27]

[26]Anatan dan Ellitan, *Op. cit*., h. 77.
[27]Sentot Imam Wahjono, *Perilaku Organisasi Edisi Pertama*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), h. 109-111.

Hal serupa juga dikemukakan oleh Robbins "ada tiga kategori potensi pemicu stres (*stressor*):

a. Lingkungan
b. Organisasi
c. Pribadi"[28]

Adapun penjelasan dari tiga kategori potensi pemicu stres tersebut, yaitu faktor-faktor lingkungan meliputi ketidakpastian lingkungan mempengaruhi tingkat stress kerja para karyawan dalam berorganisasi. Adanya perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi, adanya ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres.

Ketidakpastian ekonomi ini dapat diartikan adanya ekonomi yang tidak stabil karena ketika itu terjadi, seseorang merasa cemas dengan situasi ekonomi seperti ini. Dimana itu akan menimbulkan stres kerja yang dialami karyawan terhadap kelangsungan pekerjaan mereka. Kemungkinan dengan situasi seperti ini, beberapa perusahaan melakukan salah satu cara yaitu pengurang karyawan demi menstabilkan perekonomian suatu perusahaan.

Kemudian ketidakpastian politik juga berdampak pada stres kerja dimana dengan perubahan sistem politik dimasing-masing negaraakan mempengaruhi kestabilan Negara tersebut. Dengan adanya perubahan sistem politik, maka hampir mayoritas mengalami kesulitan untuk memahami perubahan politik tersebut. Oleh karena itu, dengan munculnya kesulitan tersebut dapat menimbulkan stres.

---

[28]Stephen H. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Edisi 12* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 370.

Berikutnya terdapat perubahan teknologi. Dimana dalam perubahan tersebut karyawan dituntut untuk mempunyai inovasi baru yang dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi using dalam waktu singkat. Dikarenakan pendidikan dan pengalaman yang berbeda-beda maka tidak semua karyawan dapat menyesuaikan perubahan teknologi tersebut. Maka dengan tuntuntan seperti ini akan memicu stres.

Faktor-faktor organisasi. Tidak sedikit faktor didalam organisasi yang dapat menyebabkan stres kerja. Tekanan-tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam jangka waktu yang tertentu, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya. Faktor-faktor ini dikelompokkan menjadi tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi.

Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tugas dan pekerjaan seseorang, antara lain desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan.Dilihat dari keragaman tugas yang menuntut karyawan bekerja dengan waktu yang cepat sedangkan tugas yang mereka kerjakan beragam. Dalam pekerja dibidang produksi biasanya mengalami suhu udara yang sangat panas, ini dapat memicu stres karyawan tersebut.

Tuntutan peran merupakan tekanan yang diberikan seseorang dalam peran tertentu disuatu organisasi.Konflik peran terjadi ketika ekspekstasi sulit dipenuhi. Begitu pula dengan beban peran dimana beban peran yang berlebihan dengan jangka waktu yang terbatas maka karyawan akan merasa tertekan dengan tututan

seperti itu. Ambiguitas peran jika peran tidak dipahami secara jelas sehingga karyawan pun tidak tahu apa yang harus mereka lakukan.

Selanjutnya tuntutan antarpribadi ini tekanan yang diberikan oleh karyawan lain. Mereka tidak mendapatkan dukungan dari kolega, dan hubungan antarpribadi bukan dikatakan buruk.Tuntutan ini juga dapat memicu stres terutama untuk mereka yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

Faktor yang terakhir menurut Robbins yaitu faktor-faktor pribadi. Faktor ini terutama adalah masalah keluarga (perkawinan, perceraian,dan ada masalah dengan orang tua maupun anak), masalah ekonomi pribadi (pola hidup atau gaya hidup yang menuntut seseorang untuk memaksakan keinginan tetapi tidak disesuaikan dengan kebutuhan dan pendapatan), serta kepribadian yang melekat dalam diri seseorang.

Terdapat dua tipe kepribadian seseorang yaitu kepribadian Tipe A dan kepribadian Tipe B. Dimana dalam kepribadian Tipe A yang selalu melakukan aktivitas secara cepat, baik dari makan, berjalan, dan bekerja.Tipe A ini memang sangat bagus didalam perusahaan, tetapi dengan karyawan yang termasuk dalam Tipe A ini lebih sering mengalami stres dibandingkan dengan Tipe B. Dimana dalam kepribadian Tipe B yang selalu melakukan aktivitas secara santai.Tipe ini tidak sering mengalami stres karena biasanya Tipe B ini mengetahui dan memahami bagaimana mereka mengendalikan stresnya yang dialami tersebut.

Kemudian pendapat lain menurut Luthans terdapat empat faktor yang dapat menyebabkan stres kerja, yaitu:

a. Luar Organisasi
b. Organisasi
c. Kelompok
d. Individual[29]

Hal serupa juga dikemukakan oleh Anatan dan Ellitan terkait beberapa faktor penyebab stres kerja, yaitu:

a. Luar Organisasi
b. Organisasi
c. Kelompok
d. Individual[30]

Adapun penjelasan dari beberapa faktor penyebab stres kerja, yaitu luar organisasi. Dimana faktor stres kerja luar organisasi meliputi perubahan sosial dan teknologi yang dapat mengakibatkan perubahan pola hidup masyarakat dan perubahan ekonomi yang mana dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja.

Kemudian stres kerja dalam organisasi meliputi kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, dan kondisi lingkungan kerja. Dimana pada faktor ini terdapat beban kerja yang berlebihan yang menuntut karyawan dengan adanya kebijakan-kebijakan perusahaan. Selanjutnya stres dari kelompok akibat kurangnya dukungan dari atasan dalam melaksanakan tugas, adanya konflik antar personal, interpersonal, dan antar kelompok.

---

[29] Fred Luthans, *Op.Cit.*, h. 223.
[30] Anatan dan Ellitan, *Op.Cit*., h. 71.

Faktor terakhir dari stres kerja yaitu stres dari individu. Faktor stres ini muncul dari dalam individu itu sendiri yang timbul akibat *role ambiguity and conflict*, dan kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa banyaknya faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya stres kerja seperti lingkungan, luar organisasi, organisasi, kelompok, dan individual.

2.1.2.2 Dampak Stres Kerja

Setelah menjelaskan beberapa faktor penyebab stres kerja, berikut dampak atau akibat dari stres kerja. Menurut Sopiah, dampak atau akibat dari stres kerja bisa dilihat pada tiga aspek, yaitu:

a. Fisik
b. Psikis
c. Perilaku[31]

Dampak stres kerja dalam aspek fisik merupakan gejala awal seseorang mengalami stres kerja. Ada beberapa penyakit yang dialami orang tersebut juka mengalami stres tinggi yaitu penyakit jantung, sakit kepala, gangguan tidur, dan tekanan darah tinggi.

Dalam aspek psikis, dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Aspek ini merupakan efek paling sederhana dan paling nyata jika seseorang mengalami stres kerja. Ada beberapa dampak dari stres kerja pada aspek ini yaitu kecemasan, ketegangan, depresi, kejenuhan, dan kurang semangat atau suka menunda-nunda pekerjaan.

[31] Sopiah, Perilaku Organisasional Edisi 1, (Yogyakarta: ANDI, 2008), h. 91.

Kemudian dampak terakhir dari stres kerja yaitu aspek perilaku. Akibat stres kerja yang berkaitan dengan perilaku, seperti kinerja rendah, kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan kemangkiran.

Hal serupa juga di jelaskan oleh Robbins dan Judge, akibat stres kerja dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum:

a. Gejala fisiologis
b. Gejala psikologis
c. Gejala perilaku[32]

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seseorang yang mengalami stres kerja dapat berdampak pada fisik, psikologis, dan perilaku dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disintesiskan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang merasa tertekan terhadap suatu hal yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis mereka, sehingga mereka cenderung melakukan perubahan dalam perilakunya. Terdapat empat faktor yang dapat dijadikan sebagai dimensi stres kerja karyawan yaitu faktor luar organisasi, organisasi, kelompok dan faktor individu. Keempat dimensi ini sangat tepat untuk mendeskripsikan fenomena yang terjadi di PT X.

2.1.3 Pengembangan Karir

Karir merupakan suatu posisi atau jabatan didalam suatu organisasi yang diduduki seseorang selama dalam masa kerjanya. Karir dapat mendukung efektivitas individu dalam mencapai tujuan. Setiap individu berhak untuk mendapatkan karir yang baik dan setiap individu dalam organisasi pasti memiliki

[32] Stephen H. Robbins dan Timothy A. Judge, *op.cit*., h. 375-377.

potensi untuk mencapai prestasi dan karir. Yang penting semua dapat diarahkan pada jalur yang tepat sesuai dengan kemampuan, bakat, cita-citanya sehingga karyawan yang mempunyai prestasi baik tidak merasa bahwa karirnya tidak meningkat atau seolah-olah macet. Bahkan pengembangan karir itu sendiri mempunyai arah serta pilihan untuk karyawan dalam mengembangkan karirnya selama arah itu dapat mencerminkan tujuan dan kemampuannya.

Menurut Rivai "pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan".[33] Peningkatan-peningkatan tersebut dapat menunjang karyawan dalam mencapai karir yang diinginkan. Oleh karena itu, peningkatan kerja setiap individu perlu diperhatikan dari waktu ke waktu.

Sedangkan menurut Mangkuprawira "pengembangan karir merupakan sebuah alat penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktifitas karyawan, memperbaiki sikap karyawan dalam pekerjaan, dan mengembangkan kepuasan karyawan yang semakin besar".[34] Begitu pula Mondy dalam Haryani mengatakan bahwa "peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah sistem pengembangan karir yang bertujuan untuk menarik, mempertahankan, sekaligus memotivasi karyawan agar memiliki semangat kerja yang lebih baik."[35] Pengembangan karir sangat penting untuk dapat meningkatkan produktifitas karyawan dalam bekerja dan memotivasi karyawan sehingga karyawan dapat mengeluarkan seluruh potensi yang ada pada dirinya untuk perusahaan.

---

[33]Veithzal Rivai, *Op. cit.,* h. 274.

[34]Tb. Sjafri Mangkuprawira. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Edisi Kedua* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h. 185.

[35] Putu Yeni Haryani. "Korelasi Antara Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja Dan Keinginan Untuk Pensiun Dini", *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, Vol. 18, No. 2, 2013, h. 183.

Pengembangan karir dikemukakan juga oleh Handoko "pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier".[36] Hal serupa juga dikemukakan oleh Sutrisno bahwa "pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir".[37] Dimana setiap karyawan mempunyai rencana karirnya masing-masing. Untuk mencapai karir yang diinginkan, individu tersebut melakukan peningkatan dalam hal bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan dan keterampilan seseorang dalam menjalankan rencana karir agar dapat mencapai tujuan karirnya atau karirnya tercapai.

Menurut Sofyandi "pengembangan karir (*career development*) adalah pendekatan formal yang diambil organisasi guna memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan".[38]

Berikutnya Kadarisman mengemukakan bahwa "pengembangan karir seorang pegawai atau karyawan perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyai hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik".[39] Setiap karyawan disuatu perusahaan selalu mengharapkan adanya perubahan dan

---

[36]T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1988), h. 123.
[37]Edy Sutrisno, *op.cit*, h. 181.
[38]Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), h. 155.
[39]Kadarisman,*Op.Cit*., h. 323.

jaminan bahwa dari waktu ke waktu mendapat pengakuan dari hasil kerja yang mereka lakukan untuk perusahaan.

Pendapat lain menurut Nawawi "pengambangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi/jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan teretentu".[40] Masa kehidupan seorang karyawan didalam suatu organisasi juga menentukan posisi atau jabatan yang mereka tempati.

Kemudian Samsudin dalam Kadarisman mendefinisikan "pengembangan karir (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan".[41] Peningkatan status tersebut sebaiknya dilakukan secara adil artinya pola karir yang jelas dan membuka kesempatan untuk pegawai dalam berkarir tanpa membedakan satu sama lain.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan peningkatan seseorang dalam bekerja dengan mengharapkan adanya kesempatan karir yang jelas dan adil terhadap karyawan untuk memperoleh suatu karir yang lebih tinggi.

Kemudian, dapat disimpulkan dari pendapat beberapa ahli secara keseluruhan bahwa pengembangan karir merupakan suatu kondisi peningkatan-peningkatan seseorang dalam suatu organisasi untuk dapat mencapai rencana karir karyawan tersebut.

---

[40]H. Hadari Nawawi, *op. cit*., h. 288.
[41]Kadarisman, *op.cit*, h. 334.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami. Menurut Rivai beberapa hal yang mempengaruhi perkembangan karir seorang karyawan adalah:

a. Prestasi kerja (*job performance*)
b. Eksposur (*exposure*)
c. Jaringan kerja (*net working*)
d. Pengunduran diri (*resignations*)
e. Kesetiaan terhadap organisasi (*organizational loyality*)
f. Pembimbing dan Sponsor (*mentors and sponsors*)
g. Bawahan yang mempunyai peran kunci (*key subordinates*)
h. Peluang untuk tumbuh (*growth opportunies*)
i. Pengalaman internasional (*international experience*)[42]

Adapun penjelasan dari faktor pengembangan karir seorang karyawan di atas adalah prestasi kerja merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan.Kemajuan karir sebagian besar tergantung pada prestasi kerja yang baik.

Kemajuan karir juga dapat dikembangkan melalui eksposur. Eksposur menjadi paham dan diharapkan dapat dipertahankan setinggi mungkin. Mengetahui apa yang diharapkan dari adanya promosi, pemindahan ataupun kesempatan berkarir lainnya dengan melakukan kegiatan yang kondusif.

Jaringan kerja berarti perolehan eksposur di luar perusahaan. Kontrak pribadi dan profesional melalui asosiasi profesi akan memberikan kontak kepada seseorang yang bisa jadi penting dalam mengidentifikasi pekerjaanyang lebih baik. Kemudian katika karir seorang karyawan mencapai jalan buntu atau pemecatan mendorong seseorang masuk ke dalam kelompok paruh waktu, maka

[42]Veithzal Rivai Zainal, *op.cit*, h. 213-216.

kontak-kontak ini bisa membantu tujuan seseorang menuju pada peluang-peluang pekerjaan.

Pengunduran diri (*resignations*), apabila perusahaan tempat seorang karyawan bekerja tidak memberikan kesempatan berkarir yang banyak dan ternyata di luar perusahaan terbuka kesempatan yang cukup besar untuk berkarir, untuk memenuhi tujuan karirnya karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Sejumlah karyawan profesional dan manajer pada khususnya beralih ke perusahaan lain sebagai bagian strategi karir yang disengaja.

Pada sejumlah perusahaan, orang menempatkan loyalitas pada karir di atas loyalitas perusahaan. Level loyalitas perusahaan rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini dan para profesional. Dedikasi karir yang besar pada perusahaan yang sama melengkapi sasaran departemen SDM dalam mengurangi turnover karyawan.

Banyak karyawan dengan segera mempelajari bahwa mentor bisa membantu pengembangan karir mereka. Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat-nasihat atau saran-saran kepada karyawan di dalam upaya mengembangkan karirnya. Pembimbing tersebut dari dalam perusahaan itu sendiri. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

Bawahan yang mempunyai peran kunci (*key subordinates*) maksudnya adalah manajer-manajer yang berhasil bersandarkan pada bawahan-bawahan yang membantu kinerja mereka. Bawahan bisa mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang sangat khusus sehingga manajer bisa belajar darinya, atau

bawahan bisa melaksanakan peran kunci dalam membantu manajer di dalam menjalankan tugas-tugasnya. Karyawan seperti ini mempunyai peranan kunci. Mereka memperlihatkan loyalitas pada manajer mereka dengan standar etis yang tinggi.

Kemudian peluang untuk tumbuh (*growth opportunies*), karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya. Di samping itu, kelompok-kelompok di luar perusahaan bisa membantu karir seseorang.

Selanjutnya pengalaman internasional (*international experience*). Untuk orang-orang yang mendekati posisi operasional atau staf senior, maka pengalaman internasional menjadi peluang pertumbuhan yang semakin penting. Oleh karena itu, pengalaman internasional menjadi prasyarat untuk menduduki beberapa posisi diperusahaan tersebut.

Dari pendapat ahli diatas terdapat 9 hal yang berkaitan dengan pengembangan karir seorang karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan meliputi prestasi kerja seorang karyawan, eksposur atau pengenalan pihak lain berkaitan dengan harapan untuk dipromosikan, jaringan kerja dari luar perusahaan, pengunduran diri untuk memenuhi tujuan karir, kesetiaan terhadap organisasi, pembimbing dan mentor yang dapat membantu mengembangkan karir karyawan, bawahan yang mempunyai peran kunci yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan khusus, peluang untuk tumbuh melalui pelatihan, kursus dan

pendidikan yang lebih tinggi, dan pengalaman internasional menjadi peluang pertumbuhan untuk menduduki beberapa posisi staf senior.

Kemudian menurut Sutrisno jika seseorang sudah siap memikul tanggung jawab, ada tujuh hal perlu mendapat perhatian dalam pengembangan karir, yaitu:

a. Prestasi kerja
b. Pengenalan oleh pihak lain
c. Kesetiaan pada organisasi
d. Pemanfaatan sponsor
e. Dukungan para bawahan
f. Pemanfaatan kesempatan untuk tumbuh
g. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri.[43]

Pada dasarnya pendapat Sutrisno hampir sama dengan pendapat para ahli lainnya namun ia hanya mengidentifikasi tujuh hal yang harus diperhatikan dalam pengembangan karir. Sedangakan Rivai menambahkan dua faktor yaitu jaringan kerja dan pengalaman internasional.Dimana jaringan kerja dengan pihak diluar perusahaan bisa membantu tujuan seseorang menuju pada peluang-peluang pekerjaan. Pengalaman internasional biasanya untuk orang-orang yang mendekati posisi operasional atau staf senior.

Dalam penelitian ini, ada 3 hal untuk dijadikan dimensi yaitu dimensi pertama mengenai prestasi kerja individu, dimana masing-masing karyawan mempunyai tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Tetapi, ada beberapa karyawan yang tidak dapat mencapai sasaran perusahaan. Prestasi kerja individu juga dapat menjadi alasan seseorang mengembangakan karirnya. Karena dengan adanya prestasi yang sudah dicapai, dapat dianggap bahwa karyawan tersebut mengalami peningkatan dari waktu ke waktu.

---

[43]Edy Sutrisno, *op.cit*,.h. 195-196.

Dimensi kedua yaitu eksposur atau pengenalan pihak lain, dimana setiap karyawan mempunyai harapan untuk dapat dipromosikan ke jabatan atau posisi yang lebih tinggi. Dengan adanya eksposur, karyawan akan merasa bahwa harapan-harapan mereka selama ini mendapat perhatian dari pihak perusahaan.

Dimensi ketiga yaitu pengunduran diri, dimana jika disuatu perusahaan tempat karyawan itu bekerja tidak memberikan kesempatan berkarir sedangkan diluar perusahaan dapat membuka kesempatan yang besar untuk karir seorang karyawan tersebut maka karyawan tersebut akan beralih keperusahaan lain dengan sengaja untuk mencapai karir yang diinginkan.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas, maka dapat disintesiskan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi peningkatan-peningkatan seseorang dalam suatu organisasi untuk dapat mencapai rencana karir karyawan tersebut. Terdapat 4 dimensi pengembangan karir yang digunakan dalam penelitian ini yaitu prestasi kerja individu, eksposur atau pengenalan pihak lain, pengunduran diri, dan kesetiaan terhadap organisasi. Peneliti memilih dimensi tersebut karena keempat dimensi ini sangat tepat untuk mendeskripsikan fenomena yang terjadi di PT X.

2.2 Hasil Penelitian Relevan

1. **Nelly Martini, SE, MM dan Dadan Ahmad Fadli, SE, MM. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural Universitas Singaperbangsa Karawang. Vol. 9, No. 17, 2010-2011[44].**

   Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) tingkat stres kerja karyawan, (2) motivasi kerja karyawan, (3) pengaruh stres kerja

[44]Nelly Martini, SE, MM dan Dadan Ahmad Fadli, SE, MM. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural Universitas Singaperbangsa Karawang. Vol. 9 No. 17, 2010-2011.

karyawan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survei. Sampel penelitian dipilih menggunakan teknik acak sederhana terhadap 85 orang.Dimana data penelitian ini menggunakan instrument kuesioner untuk mengukur stres kerja dan motivasi kerja. Data dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan teknik statistik inferensial. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan korelasi.

Berdasarkan hasil dari regresi juga menunjukkan bahwa variabel motivasi dipengaruhi oleh variabel stres kerja. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Zainuddin Abdullah, Darwanis, dan Basri Zein. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Auditor Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Auditor Intern Di Pemerintah Provinsi Aceh. *Jurnal Akuntansi*. Volume 2, No. 1, ISSN 2302-0164, 2012[45].

Penelitian ini bertujuan untuk melihat faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Faktor yang mempengaruhi yakni variabel stres kerja dan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Pemerintah Aceh. Berikut variabel dalam penelitian ini yaitu variabel stres kerja (X), variabel motivasi (Z), dan variabel kinerja auditor (Y). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sensus dalam pengambilan data. Data diperoleh dari 42 responden. Pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software program SPSS versi 11.

[45]Zainuddin Abdullah, Darwanis, dan Basri Zein. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Auditor Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Auditor Intern Di Pemerintah Provinsi Aceh. *Jurnal Akuntansi*. Volume 2 No. 1, ISSN 2302-0164, 2012.

Dilihat dari hasil persamaan regresi linier sederhana yaitu Y = 0,578 + 0,767X. Hasil dari regresi juga menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor. Kemudian dilihat dari hasil persamaan regresi linier sederhana yaitu Z = 5,218 + 0,652X. Hasil dari regresi juga menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja

Dilihat juga dari hasil analisis statistik yaitu Y = -3,400 + 1,103Z. Hasil dari regresi juga menunjukkan bahwa pengaruh signifikan antara variabel stres kerja terhadap motivasi kerja. Hasil dari regresi juga menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor.

3. **Pepi Mulita Sari, Endang Siti Astuti, Gunawan Eko Nurtjahjono. Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Kryawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).* Vol. 27, No. 2, 2015[46].**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara variabel konflik, stres kerja terhadap motivasi, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh konflik, stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* atau penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan berjumlah 64 karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban yang didapatkan dengan menggunakan *total sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Analisa data menggunakan analisa deskriptif dan analisa jalur (*Path Analysis*).

[46]Jurnal Pepi Mulita Sari, Endang Siti Astuti dan Gunawan Eko Nurtjahjono, "Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban)", *Jurnal Administrasi Bisnis* (JAB), Vol. 27 No. 2, 2015.

Pengaruh konflik kerja terhadap motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan secara langsung konflik kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan secara langsung stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja terdapat pengaruh signifikan secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh signifikan secara langsung konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh signifikan secara langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan.

4. **Timbul Sinaga dan Mutiara Sinambela. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan. *Jurnal Akuntansi*. Volume XVII, No. 10, 2013[47].**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap motivasi dan kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Tipe penelitian adalah deskriptif korelasional antara variabel dengan metode sensus di dalam menghimpun data primer melalui kuesioner sebanyak 45 responden pada 20 unit Kantor Akuntan Publik.

Menunjukkan variabel stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Secara simultan menunjukkan variabel stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja auditor dengan nilai

Secara simultan variabel stres kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

[47]Jurnal Timbul Sinaga dan Mutiara Sinambela, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan)", *Jurnal Akuntansi*, Vol. XVII No. 1, 2013.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) stres kerja mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja auditor secara signifikan, (2) motivasi kerja mempengaruhi kinerja auditor secara signifikan, dan (3) stres kerja dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja auditor secara signifikan.

5. **Tia Oktavia dan Sonang Sihotang. Pengaruh Stres Kerja, Upah, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan E-T-A Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. Vol. 4, No. 7, 2015.**[48]

Penelitian ini bertujuan untuk mengetagui pengaruh stress kerja, upah, budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT E-T-A Indonesia.Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian adalah statistik inferensial. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT E-T-A Indonesia yang berjumlah seluruhnya 150 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 75 responden/karyawan. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah teknik *probability sampling*. Sementara tipe yang dipilih adalah *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif dan inferensial. Penelitian ini juga diolah menggunakan bantuan program SPSS 21 *for Windows version*. Kemudian penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara signifikan antara stres kerja, upah, dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT E-T-A Indonesia. Diperoleh juga pengujian secara parsial

[48]Jurnal Tia Oktavia dan Sonang Sihotang, "Pengaruh Stres Kerja, Upah, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan E-T-A Indonesia", *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol. 4, No. 7, 2015.

tingkat signifikansi variabel stres kerja terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja kayawan pada PT E-T-A Indonesia.

6. **K. Rendika Imam S. Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Adira Finance Solo. 2015.**[49]

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai PT Adira Finance Solo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai dari PT Adira Finance Solo dengan jumlah responden sebesar 100 orang. Hasil analisis menggunakan rumus analisis regresi linier berganda yang menunjukkan sebagai berikut $Y = 10{,}118 + 0{,}165X_1$.

Berdasarkan hasil penelitian variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan diketahuinya nilai t hitung lebih besar daripada t table (2,736 > 1,660), H_0 ditolak dan $H_a$diterima.

7. **Dimas Bagaskara Cendhikia, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan).** ***Jurnal Administrasi Bisnis*****. Vol. 35, No. 2, 2016.**[50]

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan gambaran konflik kerja, stres kerja, motivasi kerja karyawan, dan kinerja karyawan. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh antara konflik kerja terhadap

[49]Jurnal K. Rendika Imam S, "Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Adira Finance Solo", 2015.

[50]Dimas Bagaskara Cendhikia, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya,"Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 35, No. 2, 2016.

motivasi kerja, stres kerja terhadap motivasi kerja, konflik terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan yang berjumlah 137 orang. Sampel menggunakan rumus Slovin sebanyak 58 karyawan dan teknik pengambilan sampe menggunakan *Propotional Random Sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis jalur.

Berdasarkan hasil penelitian analisis jalur, bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Putu Yeni Haryani. Korelasi Antara Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja Dan Keinginan Untuk Pensiun Dini. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*. Vol. 18, No. 2, 2013[51].

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara pengembangan karir dengan motivasi kerja dan minat pensiun dini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan pada Bank Indonesia Wilayah III Denpasar berjumlah 120 karyawan.

[51]Putu Yeni Haryani. "Korelasi Antara Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja Dan Keinginan Untuk Pensiun Dini", *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, Vol. 18 No. 2, 2013.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Seluruh populasi digunakan sebagai sampel.Instrument penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan 5 skala *Likert*. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan pendekatan *AMOS*.

Hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa: 1) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara pengembangan karir (X_1) dengan minat pensiun dini (Y_1). Maknanya adalah pengembangan karir yang baik terbukti mampu mengurangi minat karyawan untuk melakukan pensiun dini. 2) Terdapat pengaruh langsung negatif dan signifikan antara motivasi kerja (Y_1) dengan minat pensiun dini (Y_2). Maknanya adalah pemberian motivasi berperan penting dalam mempengaruhi kayawan untuk melakukan pensiun dini. 3) ada pengaruh langsung positif dan signifikan antara pengembangan karir (X_1) dengan motivasi kerja (Y_1). Maknanya adalah pengembangan karir yang transparan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

9. Jumiati Sasmita. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Provinsi Riau. 2012[52].

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi dan kinerja PNS di Provinsi Riau. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di Riau yang menghasilkan produk berupa KTP, akte kelahiran dan IMB yakni sebesar 3.588 orang. Sampel penelitian ini sebanyak 250 responden yang dipilih dengan teknik *sampling random* sederhana. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini

[52]Jurnal Jumiati Sasmita, "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Negri Sipil Di Provinsi Riau", 2012.

menggunakan data kuantitatif dan kualitatif dengan dua sumber data yakni data primer dan data sekunder. Analisis dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM) yaitu untuk melihat pengaruh antara pengembangan karir terhadap motivasi dan kinerja pegawai negeri sipil di Provinsi Riau.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang kuat untuk pengembangan karir terhadap motivasi bagi pegawai negeri di Provinsi Riau. Dapat dikatakan bahwa pengaruh bagi kedua-dua variabel tersebut adalah signifikan. Dimana dengan adanya pengembangan karir yang jelas akan memberikan motivasi kepada PNS dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja PNS di Riau. Ini disebabkan karena pengembangan karir PNS di Provinsi Riau masih bersifat subyektif, lebih menekankan pada faktor kebudayaan atau kesukuan dan kedaerahan serta faktor politis disamping itu kedekatan dengan pimpinan juga merupakan faktor yang menentukan bagi pengembangan karir.

10. Agus Dwi Nugroho, Kunartinah. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 19, No. 2, ISSN: 1412-3126, 2012[53].

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja dengan mediasi motivasi kerja. Populasi yang digunakan adalan pegawai negeri sipil yang bekerja di

[53]Jurnal Agus Dwi Nugroho, Kunartinah. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan).*Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*.Vol. 19, No. 2, ISSN: 1412-3126, 2012.

Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan.Sebanyak 255 orang. Penelitian ini mengambil sampel menggunakan teknik *purpose sampling*. Teknik pengumpulan data yang diambil adalah data primer menggunakan kuesioner dan data sekunder. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu program SPSS versi 16.0. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda persamaan I, terdapat variabel kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Dari hasil uji regresi linier berganda persamaan II, terdapat variabel kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Kemudian untuk memudahkan pembaca memahami penelitian-penelitian yang relevan tersebutseperti di atas, selanjutnya peneliti akan menyederhanakan kumpulan penelitian yang relevan ke dalam bentuk tabel matriks penelitian terdahulu. Demikian bentuk tabel matriks penelitian terdahulu dapat dilihat seperti berikut:

Tabel 2.1
Matriks Penelitian Terdahulu

Nama Pengarang Tahun	Judul	Variabel			Hasil Penelitian
		X1	X2	Y	
Martini, Ahmad Fadli, 2011	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural Universitas Singaperbangsa Karawang	✓	-	✓	(+)
Abdullah, Darwanis, Zein, 2012	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Auditor Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Auditor Intern Di Pemerintah Provinsi Aceh	✓	-	✓	(+)
Sari, Astuti, Nurtjahjono, 2015	Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Kryawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban)	✓	-	✓	(+)
Sinaga, Sinembela, 2013	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan	✓	-	✓	(+)
Oktavia, Sihotang, 2015	Pengaruh Stres Kerja, Upah, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan E-T-A Indonesia	✓	-	✓	(+)
K. Rendika Imam S, 2015	Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Adira Finance Solo	✓	-	✓	(+)
Cendhikia, Utami, Prasetya,2016	Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan)	✓	-	✓	(-)
Haryani, 2013	Korelasi Antara Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja Dan Keinginan Untuk Pensiun Dini	-	✓	✓	(+)
Jumiati Sasmita, 2012	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Provinsi Riau	-	✓	✓	(+)
Agus Dwi Nugroho, Kunartinah, 2012	Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan)	-	✓	✓	(+)

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

2.3 Kerangka Pemikiran

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan individu dalam melakukan sesuatu dengan semaksimal mungkin yang ada didalam diri maupun dari luar diri karyawan hingga tujuan tercapai. Dimana dorongan tersebut dapat memberikan gairah atau semangat karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dan mampu memuaskan keinginan mereka. Sehingga karyawan akan mampu mengeluarkan semua potensi yang ada pada diri mereka masing-masing. Oleh karena itu, jika motivasi kerja dapat terpenuhi maka karyawan akan berkontribusi terhadap perusahaan. Motivasi kerja juga sebagai faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong untuk melakukan perbuatan tertentu. Apabila jika kondisi disuatu perusahaan tanpa adanya motivasi dari para karyawan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila adanya motivasi yang besar dari para karyawan maka hal tersebut dapat menjadi suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dimana terdapat manfaat dari pemberian motivasi salah satunya dapat mengubah perilaku individu untuk melakukan sesuatu yang positif sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan suatu keinginan yang dapat memberikan upaya maksimum seseorang dalam bekerja dengan penuh tanggung jawab. Motivasi kerja dapat diukur melalui faktor kepuasan (intrinsic motivation) dan faktor ketidakpuasan (extrinsic motivation).

Stres kerja tidak dapat diabaikan begitu saja. Karena akan berdampak pada pelaksanaan tugas karyawan. Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang merasa tertekan terhadap suatu hal yang dapat mempengaruhi kondisi psikis dan psikologis mereka, sehingga mereka cenderung melakukan perubahan dalam perilakunya. Dimana jika karyawan tersebut mengalami stres kerja maka kemungkinan besar akan mempengaruhi proses berpikir seseorang, tingkah laku seseorang, dan emosi seseorang. Stres kerja tidak dapat dihindari, jika stres kerja tersebut masih dapat dikendalikan akan memberikan semangat dalam mengerjakan tugas akan tetapi jika stres tidak dapat dikendalikan maka akan menimbulkan efek ketegangan yang dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja seseorang. Hal ini didukung oleh oleh Sinaga dan Sinambela (2013) menjelaskan bahwa "efek psikologis yang paling sederhana dan jelas dari stres kerja adalah menurunnya motivasi kerja dan kinerja karyawan".[54] Stres kerja diukur melalui empat dimensi yaitu luar organisasi, organisasi, kelompok dan individu.

Dengan adanya stres kerja yang dialami karyawan disuatu perusahaan diyakini dapat pula menurukan motivasi kerja karyawan disuatu perusahaan. Sehingga karyawan tidak bisa memberikan upaya maksimal terhadap perusahaan. Jika stres kerja dapat dikelola dengan baik maka akan menjadi suatu yang menantang untuk menumbuhkan motivasi kerja karyawan. Hal ini didukung oleh Sari, Astuti dan Nurtjahjono (2015) bahwa "dengan adanya stres kerja, karyawan memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi yang disebabkan karena tuntutan atau

[54] Jurnal Timbul Sinaga dan Mutiara Sinambela, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan)", Jurnal Akuntansi, Vol. XVII No. 1, 2013.

target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang membuat mereka tetap termotivasi untuk mencapai target kerja".[55]

Menurut Oktavia (2015) "motivasi kerja dipengaruhi oleh stres kerja, upah, dan budaya organisasi"[56] dimana stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kemudian menurut Sari, Astuti, dan Nurtjahjono (2015) "motivasi dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh konflik dan stres kerja"[57] dimana stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi peningkatan-peningkatan seseorang dalam suatu organisasi untuk dapat mencapai rencana karir karyawan tersebut. Pengembangan karir ini melihat peningkatan kemampuan setiap individu. Setiap karyawan memiliki rencana karir untuk dapat menunjang karir seseorang dimasa depan, dimana untuk dapat mencapai rencana karir tersebut, karyawan harus mampu meningkatkan kemampuannya masing-masing dalam bekerja. Dengan kemampuannya yang meningkat maka karyawan tersebut dapat menunujukkan perkembangan dalam karirnya secara individual untuk suatu posisi yang dijabat selama masa kerja yang dijalankan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Begitu pula dalam kesempatan untuk dipromosikan ke suatu posisi atau jabatan yang lebih tinggi merupakan pengembangan karir yang dapat

---

[55] Jurnal Pepi Mulita Sari, Endang Siti Astuti dan Gunawan Eko Nurtjahjono, "Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 27 No. 2, 2015.

[56]Jurnal Tia Oktavia dan Sonang Sihotang, "Pengaruh Stres Kerja, Upah, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan E-T-A Indonesia", *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol. 4, No. 7, 2015.

[57]Jurnal Pepi Mulita Sari, Endang Siti Astuti dan Gunawan Eko Nurtjahjono, "Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 27 No. 2, 2015.

menunjang semangat karyawan untuk meraih harapan dipromosikan. Dengan belum efektifnya pengembangan karir disuatu perusahaan maka harapan-harapan seorang karyawan dapat menurunkan motivasi kerja karyawan karena mereka merasa bahwa tidak adanya dorongan untuk mengembangkan karir mereka disuatu perusahaan. Dengan adanya pengembangan karir tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan sehingga dapat mendorong karyawan baik dalam diri maupun dari luar diri untuk memberikan upaya maksimum dalam hal bekerja tanpa dipaksa. Pengembangan karir diukur melalui empat dimensi yaitu, prestasi kerja, eksposur atau pengenalan pihak lain, pengunduran diri dan kesetiaan terhadap organisasi.

Kemudian jika stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan atau perasaan tertekan terhadap tuntutan-tuntutan yang dapat mempengaruhi psikis dan psikologis seseorang dan jika pengembangan karir sebagai suatu peningkatan kemampuan individu untuk mencapai rencana karir, maka jika stres kerja dapat dikelola dengan baik dan pengembangan karir yang jelas dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Sasmita (2012) "motivasi dan kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengembangan karir"[58] dimana terdapat pengaruh yang signifikan bagi kedua variabel tersebut. Kemudian Haryani (2013) "adanya korelasi antara pengembangan karir dengan motivasi kerja dan keinginan untuk pensiun dini"[59]

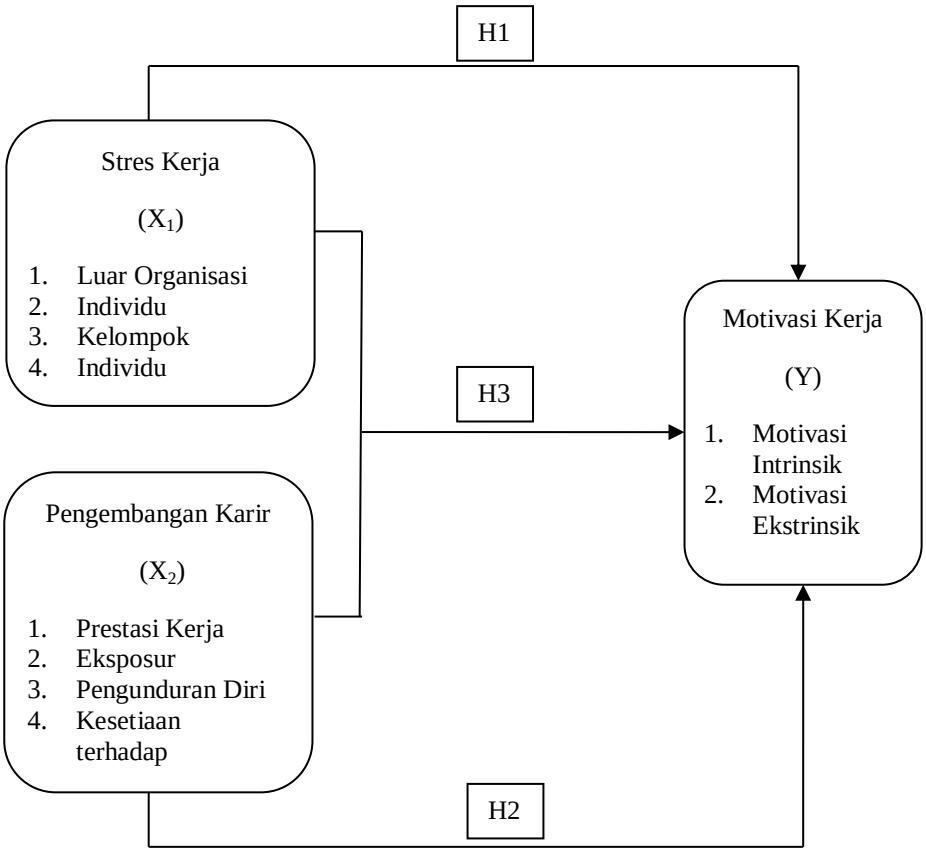
---

[58]Jurnal Jumiati Sasmita, "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Negri Sipil Di Provinsi Riau", 2012.

[59]Putu Yeni Haryani. "Korelasi Antara Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja Dan Keinginan Untuk Pensiun Dini", *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, Vol. 18 No. 2, 2013.

dimana terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan motivasi kerja.

Berdasarkan uraian seperti diatas, peneliti mencoba untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari stres kerja dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran pengaruh stres kerja dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja kayawan pada PT X dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Sumber: Kerangka diolah oleh Peneliti, 2017

Keterangan gambar :

Variabel Bebas: X_1 = Stres Kerja

Variabel Bebas: X_2 = Pengembangan Karir

Variabel Terikat: Y = Motivasi Kerja

$\longrightarrow$ = Arah Hubungan

2.4 Perumusan Hipotesis

Berdasarkan uraian deskripsi teoritik, penelitian yang relevan dan kerangka pemikiran di atas, penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

H_0: Stres kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja PT X.

H_a: Stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja PT X.

2. Hipotesis 2

H_0: Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja PT X.

H_a: Pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja PT X.

3. Hipotesis 3

H_0: Model penelitian stres kerja dan pengembangan karir tidak dapat memprediksi variabel terikat.

H_a: Model penelitian stres kerja dan pengembangan karir dapat memprediksi variabel terikat.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Profil PT X

PT X merupakan salah satu anak perusahaan swasta yang bergerak dibidang otomotif yang berkedudukan di Jakarta. PT X juga sebagai industri mobil. Pertama kali berdiri sebagai penyedia onderdil otomotif.

3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara langsung di PT X yang berkedudukan di Jakarta.Penelitian ini dilakukan sejak bulan Desember 2016 sampai bulan Mei 2017.

3.1.3 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT X yang menduduki posisi sebagai staf. Dimana pada posisi staf ini permasalahan rendahnya motivasi kerja lebih terlihat. Kemudian karyawan bagian staf juga merupakan pelaksana kerja.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan *explanatory*. Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal

dari subjek atau objek penelitian.[60] Penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah menggambarkan mekanisme sebuah proses serta menciptakan seperangkat kategori atau pola.[61]

Sedangkan metode penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.[62] Dimana dalam penelitian ini, peneliti akan menguji pengaruh stress kerja dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada PT X.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[63] Dalam penelitian ini populasi sebanyak 73 karyawan yang menduduki posisi staf pada PT X.

3.3.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atauanggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (anggota).[64] *Nonprobability sampling* yang dipilih adalah Sampling Jenuh atau

---

[60] Anwar Sanusi, *Metode Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 13.
[61]Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 42-43.
[62]Misbahuddin & Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 10.
[63]Sugiyono.*Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 61.
[64] Sugiyono, *op.cit*., h. 62.

Sensus.Sampling jenuh adalah teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.[65] Sehingga dalam penelitian ini, peneliti mengambil jumlah sampel sebanyak 73 karyawan.

3.4 Operasional Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*).

a. Variabel Bebas

   Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat.Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2).

b. Variabel Terikat

   Variabel terikat adalah variabel uang dipengaruhi oleh variabel bebas.Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja (Y).

[65] *Ibid*., h. 64.

Tabel 3.1
Opreasional Variabel

Konsep Variabel	**Dimensi**	**Indikator**	**Item**	**Skala Ukur**	**Tipe Skala**
Motivasi Kerja (Y) Motivasi kerja adalah suatu kondisi kekuatan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dengan rela tanpa paksaan sehingga seseorang tersebut dapat memberikan upaya maksimum dalam hal bekerja dan orongan tersebut dapat berasal dari dalam diri seseorang maupun dari luar diri seseorang. Saydam (2014), Mulyadi (2014), dan Newstrom (2007)	1. Intrinsik	Pengakuan	1	Interval	Likert 1 s/d 4
		Pekerjaan itu sendiri	2, 3		
		Tanggung jawab	4		
	2. Ekstrinsik	Kebijakaan administrasi perusahaan	5		
		Pengawasan	6, 7		
		Hubungan kerja interpersonal	8, 9		
		Gaji	10		
Konsep Variabel	**Dimensi**	**Indikator**	**Item**	**Skala Ukur**	**Tipe Skala**
Stres Kerja (X1) Stres kerja adalah kondisi dimana seseorang mempunyai perasaan tertekan terhadap tuntutan-tuntutan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang dalam bekerja. Perasaan tertekan tersebut dapat berasal dari luar organisasi, organisasi, kelompok dan individu. Robbins & Judge (2008), Luthans (2009), dan Annatan dan Ellitan (2009)	1. Luar Organisasi	Ketidakpastian ekonomi	11	Interval	Likert 1 s/d 4
		Perubahan teknologi	12, 13		
	2. Organisasi	Waktu penyelesaian tugas	14		
		Beban kerja yang berlebihan	15,16		
		Tuntutan atasan	17		
		Tuntutan peran	18		
	3. Kelompok	Rekan kerja	19, 20		
	4. Individu	Perasaan jenuh	21		
		Masalah keluarga	22		
		Kepribadian	23, 24		
		Ambiguitas peran	25, 26		
Konsep Variabel	**Dimensi**	**Indikator**	**Item**	**Skala Ukur**	**Tipe Skala**
Pengembangan Karir (X2) Pengembangan karir adalah suatu kondisi peningkatan-peningkatan kemampuan seseorang atau individu didalam suatu organisasi untuk mencapai rencana karir yang diinginkan. Rivai (2014) dan Sutrisno (2009)	1. Prestasi kerja	Pencapaian target	27, 28	Interval	Likert 1 s/d 4
		Inisiatif	29		
		Kualitas kerja	30		
		Peningkatan kemampuan	31		
	2. Eksposur / pengenalan pihak lain	Kerelaan	32		
		Partisipasi	33		
		Kesempatan promosi	34, 35, 36		
	3. Pengunduran diri	Kebutuhan belum terpenuhi	37		
	4. Kesetiaan terhadap organisasi	Keinginan untuk loyal	38, 39		
		Keterlibatan	40		

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2017

3.5 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval. Skala interval adalah skala pengukuran yang menyatakan peringkat. [66] Peneliti juga menggunakan skala likert (*Likert Scale*) untuk memudahkan pengukuran skala interval.

Pada penelitian ini, bentuk Skala *Likert* yang digunakan dengan bobot penilaian 1-4. Likert dalam interval 1-4 ini untuk kategori pernyataan dengan penilaian jawaban responden bobot 1 (satu) menunjukkan arah sangat tidak setuju hingga penilaian jawaban responden bobot 4 (empat) menunjukkan arah sangat setuju.

Menurut penelitian Garland dalam Budiaji, bias sosial menjadi pertimbangan saat menentukan jumlah titik respon, jumlah titik respon genap (jumlah titik 4) lebih disarankan daripada jumlah titik respon ganjil karena bias sosial dapat dikurangi.[67] Maksud bias sosial ini adalah keinginan untuk menyenangkan *interviewer* atau perasaan agar dianggap penolong oleh *interviewer* karena mau menjadi responden. Kemudian responden akan cenderung memilih jawaban netral (biasanya berada dititik tengah). Bobot skor Skala *Likert* akan dijelaskan pada Tabel 3.2 dibawah ini:

---

[66]Sugiyono, *op.cit*., h. 31.

[67] Weksi Budiaji, *Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert, Jurnal Ilmu Pertanian dan Perikanan*, Vol. 2, No. 2, 2013, h. 131.

Tabel 3.2

Bobot Skor Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber data.

3.6.1 Data Primer

Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti.[68] Data primer yang digunakan dalam penilitian ini melalui beberapa cara, antara lain:

a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan langsung kepada seseorang yang bersangkutan. Wawancara ini dilakukan dengan tujuan untuk mengumpulkan data primer dan fakta. Wawancara terbagi jadi 2 macam yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu mengetahui dan mempersiapkan pertanyaan atau informasi yang akan ditanyakan kepada responden. Wawancara tidak terstruktur, peneliti

[68]Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 104.

mengajukan pertanyaan secara spontan tanpa pedoman wawancara. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan tertulis secara tersusun kepada responden untuk dijawab.[69] Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, dimana jawaban telah disediakan dan responden tinggal memilih jawaan yang sesuai.

3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dan data dikumpulkan oleh sumber-sumber yang sudah ada. Dalam penelitian ini, selain menggunakan data primer juga menggunakan data sekunder untuk melengkapi data. Data sekunder ini peneliti dapatkan langsung dari tempat penelitian yaitu PT X. Peneliti juga menggunakan data sekunder dalam penelitian ini berupa buku, skripsi, tesis dan jurnal penelitian terdahulu untuk memperoleh data sekunder yang dibutuhkan.

3.7 Metode Analisis

Metode analisis data yang dilakukan untuk mendeskripsikan teknik analisis apa yang digunakan peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan. Analisis data yang digunaka antara lain uji instrument penelitian, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi statistik SPSS (*Statistical Package for The Social Science*) versi 22.0.

---

[69]Sugiyono.*Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 230.

3.7.1 Uji Instrumen

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan.[70] Pengujian validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi *product moment*, dimana teknik ini dilakukan dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel. Kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Berikut rumus untuk menghitung r hitung:

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

Keterangan:

r = koefisien korelasi

X = skor tiap item

Y = skor total variabel

n = jumlah sampel (responden)

Dengan kriteria:

a. Jika sig > 0,05 instrument variabel dinyatakan valid.

b. Jika sig < 0,05 instrument variabel dinyatakan tidak valid.

[70]Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 52.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat kekonsistenan suatu instrumen penelitian, walaupun penelitian dilakukan berulang kali dengan instrument yang sama. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{II} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2}\right)$$

Keterangan:

r_{II} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = Jumlah varians butir

$\sigma \tau^2$ = Jumlah varians total

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Cronbach's Alpha* yang diolah menggunakan SPSS. Uji *Cronbach's Alpha* yaitu uji reliabilitas untuk alternatif jawaban yang lebih dari dua.

a. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka instrument penelitian reliabel.
b. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka instrument penelitian tidak reliabel.

3.7.2 Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk meberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data didapat dari penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada populasi sebanyak 73 karyawan bagian staf yang bekerja di PT X.

Hasil jawaban dari kuesioner yang disebakan kepada responden digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan mengenai variabel stres kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja. Penentuan skoring kriteria menggunakan rumus umum sebagai berikut:

Tabel 3.3

Skor Kategori Jawaban Responden

Skor Kriteria	**SS + S**		**STS + TS**
	Motivasi Kerja	**Pengembangan Karir**	**Stres Kerja**
0% – 25%	Rendah	Tidak Efektif	Sangat Tinggi
26% - 50%	Cukup Rendah	Kurang Efektif	Tinggi
51% - 75%	Tinggi	Efektif	Cukup Rendah
76% - 100%	Sangat Tinggi	Sangat Efektif	Rendah

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah variabel dependen, independenatau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak.[71] Uji nomalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*. Berikut kriteria pengambilan keputusannya yaitu:

a. Jika sig > 0,05, maka data pada variabel tersebut terdistribusi normal.

b. Jika sig < 0,05, maka data pada variabel tersebut tidak terdistribusi normal.

3.7.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Pengujian ini

[71]Husein Umar, *op.cit*., h. 77.

menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05.[72]

3.7.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (*independent*).[73] Untuk membuktikan hipotesis tersebut, ada beberapa statistic yang sering dipergunakan untuk menguji variabel-variabel bebas tersebut, salah satunya adalah *Vatiance Inflation Factor* (VIF).[74] Dengan menggunakan VIF, maka ukuran yang digunakan sebagai berikut:

a. Apabila koefisien VIF < 10, maka Ho diterima yang berarti tidak terdapat hubungan antar variabel independen (tidak terjadi multikolinearitas).
b. Apabila koefisien VIF > 10, maka Ho ditolak yang berarti terdapat hubungan antar variabel independen (terjadi multikolinearitas).

3.7.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Homokedastisitas terjadi jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, sedangkan untuk varian yang berbeda

---

[72]Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h. 73.
[73]Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 80.
[74]Gunawan R Sudarmanto, *Statistilk Terapan Berbasis Komputer Dengan Program IBM SPSS Statistics*, (Jakarta: PT Mitra Wacana Media, 2013), h. 224-225.

disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu metode paling sederhana dengan mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized* residual) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas.[75]

3.7.4 Analisis Regresi

3.7.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat.Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan.Selain itu, untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dan varibel terikat berhubungan positif atau negatif.[76] Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$\mathbf{Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_aX_a}$$

Keterangan:

Y' : Variabel terikat (Motivasi Kerja)

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi

X_1 : Variabel bebas (Stres Kerja)

X_2 : Variabel bebas (Pengembangan Karir)

---

[75]*Ibid*., h. 82.
[76]Duwi Priyatno, *oh. cit*., h. 76.

3.7.4.2 Analisis Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas, yaitu stress kerja dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja.[77] Rumus t-hitung sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t-hitung = nilai t

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

r = koefisien korelasi parsial

Sebelum melakukan pengujian, peneliti mebuat hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H_1)

Ho : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Ha : Stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Hipotesis 2 (H_2)

Ho : Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Ha : Pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berikut kriteria pengujian:

a. Ho diterima jika $-t\alpha/2 \leq t_{hitung} \leq t\alpha/2$.

b. Ho ditolak jika $t_{hitung} > t\alpha/2$ atau $< -t\alpha/2$.

[77] Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2013), h. 138.

3.7.4.3 Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh stres kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap motivasi kerja (Y). Uji ini juga untuk mengetahui apakah variabel bebas dapat memprediksi variabel terikat atau tidak. Berikut rumus F_{hitung}:

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

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variabel

Berikut hipotesis yang akan di uji yaitu:

H_o : Stres kerja dan pengembangan karir tidak dapat memprediksi motivasi kerja.

H_a : Stres kerja dan pengembangan karir dapat memprediksi motivasi kerja.

Adapun kriteria pengambilan keputusan, sebagai berikut:

a. H_o diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.

b. H_o ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.7.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi kelayakan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel bebas yang

digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat.[78] Berikut rumus menghitung nilai keofisien determinasi:

$$R^2 = \frac{(r_{yx1})^2 + (r_{yx2})^2 - 2.(r_{yx1}).(r_{yx2}).(r_{yx1x2})}{2a1 - (r_{yx1x2})^2}$$

Dimana:

R^2= Koefisien determinasi

r_{yx1} = Korelasi sederhana antara stres kerja dengan motivasi kerja

r_{yx2}= Korelasi sederhana antara pengembangan karir dengan motivasi kerja

rx_1x_2= Korelasi sederhana antara sters kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja

Berikut kriteria pengujiannya adalah:

a. Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas (stres kerja dan pengembangan karir) secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat (motivasi kerja).

b. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas (stres kerja dan pengembangan karir) secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat (motivasi kerja).

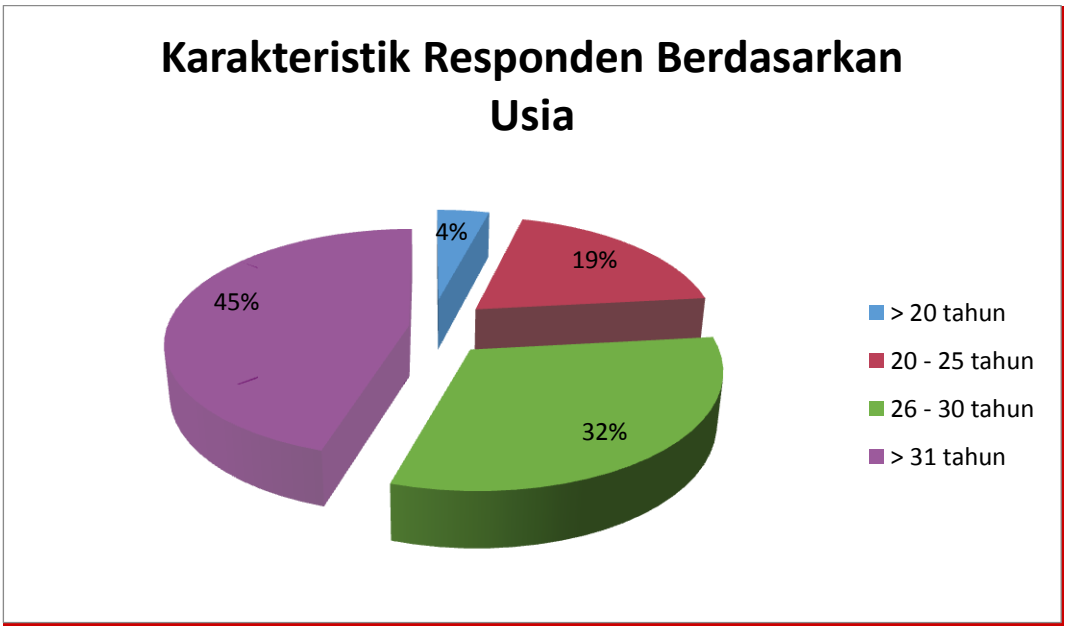
[78]Duwi Priyatno, *oh. cit.*, h. 66.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis/Observasi

Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan yang menduduki posisi sebagai staf pada PT X sebanyak 73 karyawan. Dalam pembahasan ini akan dideskripsikan mengenai stres kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja. Dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Data hasil responden ini dibuat dalam bentuk *pie chart*. Berikut, data yang diperoleh peneliti mengenai profil responden berdasarkan karakteristik:

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

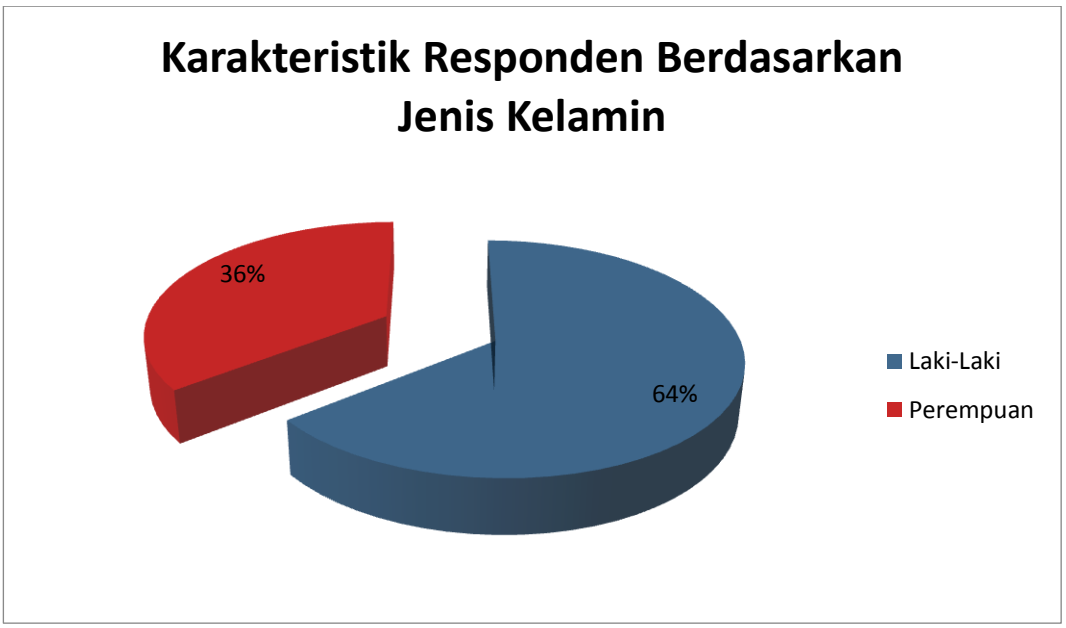


Gambar 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan Gamber IV.1 dapat diketahui dari usia responden bahwa persentase pada usia >31 tahun berjumlah 33 orang (45%). Persentase selanjutnya berada pada usia 26-30 tahun yang berjumlah 23 orang (32%), sebanyak 14 orang (19%) berada pada usia 20-25 tahun, dan hanya sebanyak 3 orang (4%) berada pada usia <20 tahun. Persentase tertinggi adalah karyawan yang berusia >31 tahun (45,20%). Hal ini dikarenakan karyawan yang berusia >31 tahun sudah memiliki pengalaman yang lebih dan lebih lama mengabdi terhadap perusahaan.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



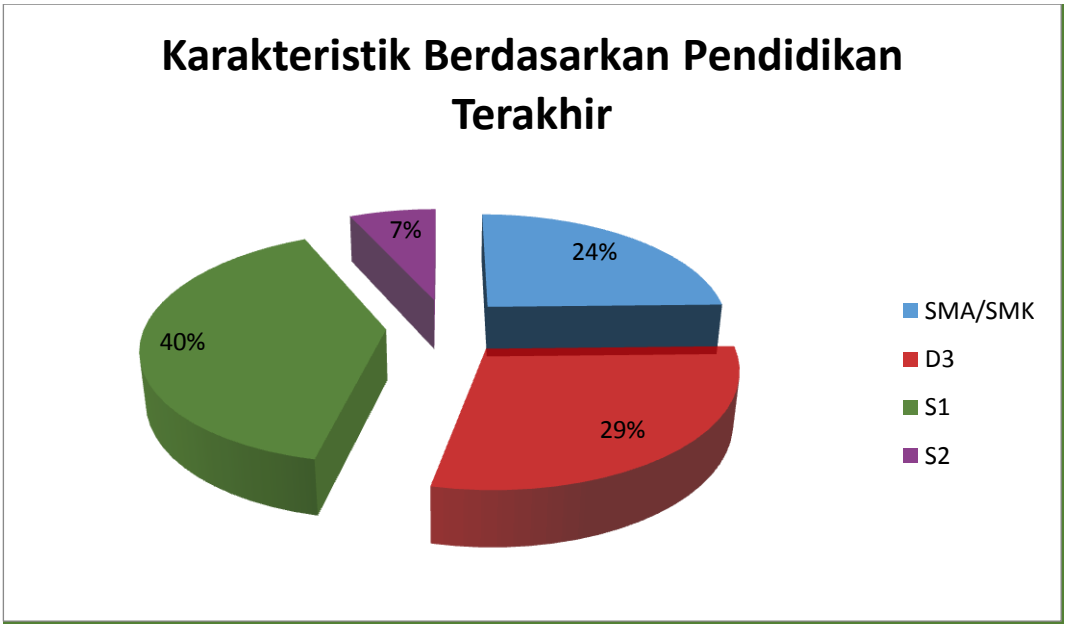
Gambar 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 47 orang (64%), daripada yang berjenis kelamin perempuan hanya berjumlah 26 orang (36%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki yang bekerja di PT X sebagai staf

lebih banyak dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan, karena staf PT X ini lebih diperuntukkan untuk laki-laki.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

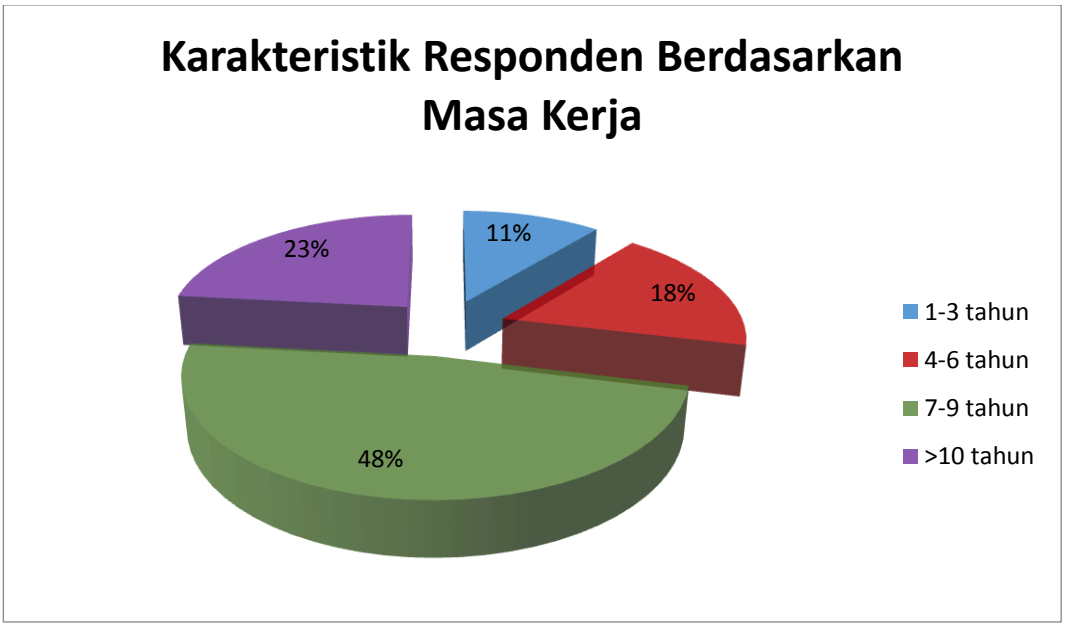


Gambar 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat diketahui bahwa responden sebanyak 18 orang (24%) dengan pendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 21 orang (29%) dengan pendidikan terakhir D3, sebanyak 29 orang (40%) dengan pendidikan terakhir S1, dan hanya sebanyak 5 orang (7%) dengan pendidikan terakhir S2. Hal ini menunjukkan bahwa persentase tertinggi adalah karyawan yang pendidikan tereakhir S1 sebanyak 29 orang (40%), karena yang menduduki posisi sebagai staf di PT X minimal pendidikan terakhir D3. Sehingga dapat dilihat jumlah responden dengan pendidikan terakhir D3 dan S1 selisihnya hanya sedikit.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



Gambar 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan Gambar 4.4 dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 8 orang (11%), responden dengan masa kerja 4-6 tahun sebanyak 13 orang (18%), responden dengan masa kerja 7-9 tahun sebanyak 35 orang (48%), dann responden dengan masa kerja >10 tahun sebanyak 17 orang (23%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase tertinggi berada pada karakteristik dengan masa kerja 7-9 tahun sebanyak 35 orang (48%) dan persentase terendah berada pada masa kerja 1-3 tahun sebanyak 8 orang (11%). Dikarenakan staf yang berkerja di PT X diharuskan memiliki pendidikan dan pengalaman yang lebih. Persentase terendah ini dikarenakan masa kerja harus 1 tahun atau lebih untuk menjadi karyawan tetap sebagai staf di PT X.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22.0 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang sudah dijelasan pada bab sebelumnya.

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas kuesioner guna mengetahui apakah ada pernyataan dalam kuesioner tersebut yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Jumlah responden untuk uji validitas adalah 30 orang, sesuai dengan persyaratan minimum penelitian.

Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *correlation product moment* dengan bantuan *software* SPSS versi 22.0. berikut kriterianya yaitu:

a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument penelitian dikatakan valid.

b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument penelitian dikatakan tidak valid.

Nilai r_{tabel} yang ada dengan n=30 dan α=0.05 adalah sebesar 0,361. Sehingga intrumen penelitian dikatakan valid atau tepat apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,361. Berikuit hasil uji validitas variabel stres kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.1, Tabel 4.2, dan Tabel 4.3.

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,719	0,361	Valid
2	0,845	0,361	Valid
3	0,642	0,361	Valid
4	0,729	0,361	Valid
5	0,741	0,361	Valid
6	0,758	0,361	Valid
7	0,753	0,361	Valid
8	0,719	0,361	Valid
9	0,666	0,361	Valid
10	0,817	0,361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361). Hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen pernyataan pada variabel motivasi kerja dikatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,866	0,361	Valid
2	0,651	0,361	Valid
3	0,790	0,361	Valid
4	0,769	0,361	Valid
5	0,710	0,361	Valid
6	0,676	0,361	Valid
7	0,638	0,361	Valid
8	0,722	0,361	Valid
9	0,749	0,361	Valid
10	0,759	0,361	Valid
11	0,651	0,361	Valid
12	0,632	0,361	Valid
13	0,588	0,361	Valid
14	0,541	0,361	Valid
15	0,695	0,361	Valid
16	0,777	0,361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361). Hal ini menunjukkan bahwa semua instrument pernyataan pada variabel stres kerja dikatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,713	0,361	Valid
2	0,651	0,361	Valid
3	0,631	0,361	Valid
4	0,819	0,361	Valid
5	0,716	0,361	Valid
6	0,693	0,361	Valid
7	0,761	0,361	Valid
8	0,815	0,361	Valid
9	0,823	0,361	Valid
10	0,797	0,361	Valid
11	0,822	0,361	Valid
12	0,837	0,361	Valid
13	0,764	0,361	Valid
14	0,631	0,361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361). Hal ini menunjukkan bahwa semua instrument pernyataan pada variabel stres kerja dikatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan uji *Cronbach's Alpha* dengan bantuan *software* SPSS versi 22.0. berikut kriterianya yaitu:

a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka instrument dapat dikatakan reliabel.
b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka instrument dapat dikatakan tidak reliabel.

Berikut hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (Y)	0,907	Reliabel
Stres Kerja (X1)	0,928	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,934	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan perhitungna *Cronbach's Alpha* yaitu untuk variabel motivasi kerja nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 sebesar 0,907, variabel stress kerja nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 sebesar 0,928, dan variabel pengembangan karir nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 sebesar 0,934. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu stres kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja dapat dilihat dari analisis deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data hasil penelitian melalui kuesioner yang disebarkan kepada 73 karyawan yang bekerja sebagai staf di PT X.

Jumlah pernyataan dalam penelitian ini sebanyak 40 butir. Butir pernyataan untuk variabel motivasi kerja sebanyak 10 butir dari nomor 1-10, variabel stres kerja sebanyak 16 butir dari nomor 11-26, dan variabel pengembangan karir sebanyak 14 butir dari nomor 27-40. Dengan skor penilaian 1-4. Skor penilaian 1 untuk alternatif jawaban sangat tidak setuju, skor penilaian 2 untuk alternatif

jawaban tidak setuju, skor penilaian 3 untuk alternatif jawaban setuju, dan 4 untuk alternatif jawabam sangat setuju.

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini variabel terikat yaitu motivasi kerja yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 1-10. Variabel ini terdapat 2 dimensi yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Dimensi pertama faktor intrinsik yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 1-4. Dimensi kedua yaitu faktor ekstrinsik yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 5-10.

Analisis deskriptif untuk variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.5

Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Skor Penilaian							
		STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Intrinsik									
1.	Saya bangga jika pekerjaan saya mendapat penghargaan dari pihak atasan.	19	26,0%	40	54,8%	12	16,4%	2	2,7%
2.	Saya puas dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	11	15,1%	51	69,9%	9	12,3%	2	2,7%
3.	Saya senang dengan pekerjaan yang sedang saya kerjakan.	8	11,0%	51	69,9%	11	15,1%	3	4,1%
4.	Saya datang ke kantor tepat waktu.	8	11,0%	46	63,0%	16	21,9%	3	4,1%
	Rata-rata		**15,8%**		**64,4%**		**16,4%**		**3,4%**
Ekstrinsik									
5.	Kebijakan dan administrasi yang diberikan perusahaan dapat menambah semangat saya dalam bekerja.	2	2,7%	52	71,2%	16	21,9%	3	4,1%
6.	Pengawasan yang dilakukan pihak perusahaan dapat mendorong semangat saya.	4	5,5%	44	60,3%	24	32,9%	1	1,4%
7.	Pengawasan yang dilakukan saat ini mempengaruhi saya untuk bekerja secara efektif.	5	6,8%	42	57,5%	24	32,9%	2	2,7%
8.	Hubungan kerja antara atasan dengan saya berjalan dengan baik.	4	5,5%	24	32,9%	41	56,2%	4	5,5%
9.	Rekan kerja mudah diajak bekerja sama sehingga memudahkan dalam menyelesaikan tugas saya.	1	1,4%	35	47,9%	32	43,8%	5	6,8%
10.	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	19	26,0%	37	50,7%	17	23,3%	0	0,0%
	Rata-rata		**7,9%**		**53,4%**		**35,2%**		**3,4%**
Rata-rata Total Motivasi Kerja			**11,1%**		**57,8%**		**27,7%**		**3,4%**

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan persentase sebesar 31,1%. Persentase tersebut diperoleh dari kedua dimensi motivasi kerja yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Dari kedua dimensi motivasi kerja tersebut, faktor intrinsik memiliki jawaban terendah pada variabel motivasi kerja ditunjukkan

dengan persentase jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 19,8%, kemudian untuk faktor ekstrinsik persentase jawaban tidak setuju sebesar 38,6%.

Pada dimensi pertama yaitu faktor intrinsik yang merupakan persentase terendah untuk jawaban sangat setuju sebesar 3,4%, kemudian untuk jawaban sangat tidak setuju sebesar 15,8%, untuk jawaban setuju sebesar 16,4%, dan untuk jawaban tidak setuju sebesar 64,4%. Kemudian, dilihat juga dari persentase jawaban responden pada indikator dari dimensi faktor intrinsik dengan jawaban terendah yaitu setuju sebesar 12,3% dan 15,1% berada pada indikator pekerjaan itu sendiri dengan 2 butir pernyataan, diikuti dengan indikator tanggung jawab sebesar 21,9%, dan indikator pengakuan sebesar 16,4%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pekerjaan itu sendiri dimana adanya ketidakpuasan atas pekerjaan yang dikerjakan, tanggung jawab dimana adanya tingkat keterlambatan karyawan, dan pengakuan memiliki jawaban yang rendah terhadap dimensi faktor intrinsik.

Dimensi kedua yaitu faktor ekstrinsik dengan persentase jawaban sangat setuju sebesar 3,2%, kemudian untuk persentase jawaban sangat tidak setuju sebesar 7,8%, untuk persentase jawaban setuju sebesar 35,2%, dan untuk persentase jawaban tidak setuju sebesar 53,4%. Kemudian dapat dilihat juga persentase jawaban responden pada indikator dari dimensi faktor ekstrinsik yaitu untuk jawaban setuju sebesar 21,9% berada pada indikator kebijakan dan administrasi perusahaan, kemudian indikator gaji sebesar 23,3%, indikator pengawasan terdapat 2 butir pernyataan sebesar 32,9% dan 32,9%, dan indikator hubungan kerja interpersonal terdapat 2 butir pernyataan sebesar 43,8% dan

56,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan dan administrasi perusahaan dimana karyawan harus mampu bekerja dibawah tekanan, dan gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan pengawasan memiliki jawaban yang rendah pada dimensi faktor ekstrinsik.

Berdasarkan hasil dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa responden memilih jawaban setuju dan sangat setuju dengan persentase sebesar 31,1%. Untuk membandingkan dengan bobot skor kriteria variabel motivasi kerja dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju pada dimensi dan indikator tersebut. Berdasarkan hasil total keseluruhan jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 31,1%. Apabila jika dibandingkan dengan skor kriteria jawaban responden sebesar 26% - 50%, maka hasil total keseluruhan jawaban responden berada diantara skor kriteria 26% 50% sebesar 31,1%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT X dikatakan cukup rendah. Dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif yang menunjukkan variabel motivasi kerja karyawan pada indikator pekerjaan itu sendiri adanya ketidakpuasan dengan pekerjaan yang karyawan kerjakan dimana karyawan tersebut tidak dapat memberikan upaya maksimum terhadap tugas yang mereka kerjakan. Kemudian tidak adanya tanggung jawab karyawan untuk datang ke kantor tepat waktu dikarenakan karyawan tidak memiliki gairah atau semangat kerja yang dapat mendorong mereka untuk datang ke kantor tepat waktu, dan adanya kebijakan perusahaan yang bertentangan dengan karyawan dimana karyawan harus mampu untuk bekerja dibawah tekanan.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja

Dalam penelitian ini variabel bebas yaitu stres kerja yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 11-26. Variabel ini terdapat 4 dimensi yaitu luar organisasi, organisasi, kelompok, dan individu. Dimensi pertama yaitu luar organisasi yang diukur melalui butir pernyataan nomor 11. Dimensi kedua yaitu organisasi yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 14-18. Dimensi ketiga yaitu kelompok yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 19-20. Dimensi keempat yaitu individu yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 21-26.

Analisis deskriptif untuk variabel stres kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6

Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	Skor Penilaian							
		STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Luar Organisasi									
11.	Saya cemas jika situasi ekonomi perusahaan tidak stabil.	7	9,6%	24	32,9%	19	26,0%	23	31,5%
12.	Saya tidak dapat menyesuaikan teknologi baru yang ada diperusahaan.	13	17,8%	18	24,7%	31	42,5%	11	15,1%
13.	Saya dituntut untuk mempunyai inovasi baru dalam waktu singkat.	12	16,4%	19	26,0%	28	38,4%	14	19,2%
	Rata-rata		**14,6%**		**27,9%**		**35,6%**		**21,9%**
Organisasi									
14.	Dalam bekerja saya dikejar waktu untuk meyelesaikan pekerjaan dengan baik.	1	1,4%	13	17,8%	35	47,9%	24	32,9%
15.	Jumlah tugas yang diberikan sangat banyak sehingga memberatkan tugas-tugas saya.	1	1,4%	21	28,8%	34	46,6%	17	23,3%
16.	Saya diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengatur jadwalnya.	2	2,7%	9	12,3%	36	49,3%	26	35,6%
17.	Dalam mengerjakan pekerjaan saya mendapatkan desakan dari atasan.	2	2,7%	12	16,4%	39	53,4%	20	27,4%
18.	Peran yang saya terima diperusahaan ini bertentangan satu sama lain sehingga membuat saya bingung.	4	5,5%	14	19,2%	34	46,6%	21	28,8%
	Rata-rata		**2,7%**		**18,9%**		**48,8%**		**29,6%**
Kelompok									
19.	Hubungan saya dengan rekan kerja kurang baik.	13	17,8%	16	21,9%	34	46,6%	10	13,7%
20.	Saya tidak mendapat dukungan dari rekan kerja dalam mengerjakan tugas.	9	12,3%	20	27,4%	22	30,1%	22	30,1%
	Rata-rata		**15,1%**		**26,7%**		**38,3%**		**21,9%**
Individu									
21.	Pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan.	10	13,7%	21	28,8%	29	39,7%	13	17,8%
22.	Masalah keluarga mempengaruhi saya dalam melaksanakan pekerjaan.	14	19,2%	18	24,7%	29	39,7%	12	16,4%
23.	Dikarenakan saya cepat dalam melakukan sesuatu hal, saya dihadapkan pada masalah-masalah yang pelik dalam bekerja.	15	20,5%	17	23,3%	26	35,6%	15	20,5%
24.	Saya mudah cemas apabila pekerjaan yang saya lakukan belum selesai.	11	15,1%	22	30,1%	24	32,9%	16	21,9%
25.	Tugas yang saya kerjakan tidak jelas.	11	15,1%	19	26,0%	22	30,1%	21	28,8%
26.	Saya mengerjakan tugas diluar tugas utama saya.	13	17,8%	15	20,5%	31	42,5%	14	19,2%
	Rata-rata		**16,9%**		**25,6%**		**36,8%**		**21,1%**
Rata-rata Total Stres Kerja			**11,8%**		**23,8%**		**40,5%**		**23,9%**

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2017

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel stres kerja responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju dengan persentase sebesar 35,6%. Persentase tersebut diperoleh dari keempat dimensi stres kerja yaitu luar organisasi, organisasi, kelompok, dan individu. Dari keempat dimensi stres kerja tersebut, dimensi organisasi memiliki jawaban terendah pada variabel stres kerja ditunjukkan dengan persentase jawaban tidak setuju sebesar 18,9%, kemudian untuk dimensi kelompok persentase jawaban tidak setuju sebesar 26,7%, untuk dimensi individu sebesar 25,6 dan untuk dimensi luar organisasi sebesar 27,9%.

Jika dilihat dari keempat dimensi dalam variabel stres kerja, dimensi yang merupakan persentase terendah untuk jawaban sangat tidak setuju sebesar 2,7% adalah organisasi, kemudian untuk jawaban tidak setuju sebesar 18,9%, untuk jawaban sangat setuju sebesar 29,6%, dan untuk jawaban setuju sebesar 48,8%. Kemudian, dilihat juga dari persentase jawaban responden pada indikator dari dimensi organisasi dengan jawaban terendah yaitu sangat tidak setuju dengan 2 butir pernyataan sebesar 1,4% dan 2,7% berada pada indikator beban kerja yang berlebihan, diikuti dengan indikator waktu penyelesaian tugas sebesar 1,4%, indikator tuntutan atasan sebesar 2,7% dan indikator tuntutan peran sebesar 5,5%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator beban kerja yang berlebihan dimana karyawan diberi banyak tugas pada saat yang bersamaan, waktu penyelesaian tugas yang sangat terbatas sehingga karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik, tuntutan atasan dimana karyawan mendapat desakan dari pihak atasan dan tuntutan peran dimana peran yang dimiliki karyawan bertentangan satu

sama lain. Indikator tersebut memiliki jawaban yang rendah pada dimensi organisasi.

Dimensi kedua yang merupakan persentase terendah adalah kelompok dengan persentase jawaban sangat tidak setuju sebesar 15,1%, kemudian untuk persentase jawaban sangat setuju sebesar 21,9%, untuk persentase jawaban tidak setuju sebesar 26,7%, dan untuk persentase jawaban setuju sebesar 38,3%. Kemudian dapat dilihat juga persentase jawaban responden pada indikator dari dimensi kelompok yaitu untuk jawaban sangat tidak setuju sebesar 2,3% dan 27,4% berada pada indikator rekan kerja indikator yang terdapat 2 butir pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa rekan kerja disuatu perusahaan dimana tidak mendapat dukungan dari rekan kerja memiliki jawaban yang rendah terhadap dimensi kelompok.

Dimensi ketiga yang merupakan persentase terendah adalah individu dengan persentase jawaban sangat tidak setuju sebesar 16,9%, kemudian untuk persentase jawaban sangat setuju sebesar 21,1%, untuk persentase jawaban tidak setuju sebesar 25,6%, dan untuk persentase jawaban setuju sebesar 36,8%. Kemudian, dilihat juga dari persentase jawaban responden pada indikator dari dimensi individu dengan jawaban terendah yaitu sangat tidak setuju sebesar 13,7% dan 30,1% berada pada indikator perasaan jenuh, sebesar 15,1% dan 17,8% berada pada indikator ambiguitas peran dengan 2 butir pernyataan, diikuti dengan indikator kepribadian sebesar 15,1% dan 20,5% dengan 2 butir pernyataan dan masalah keluarga dengan persentase sebesar 19,2% dan indikator kepribadian sebesar 35,6% dan 32,9% dengan 2 butir pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa

indikator ambiguitas peran, perasaan jenuh, masalah keluarga dan kepribadian memiliki jawaban rendah pada dimensi individu.

Dimensi terakhir yang yaitu luar organisasi dengan persentase jawaban sangat tidak setuju sebesar 14,6%, kemudian untuk persentase jawaban sangat setuju sebesar 21,1%, untuk persentase jawaban tidak setuju sebesar 27,9%, dan untuk persentase jawaban setuju sebesar 35,6%. Kemudian, dilihat juga dari persentase jawaban responden pada indikator dari dimensi luar organisasi dengan jawaban terendah yaitu sangat tidak setuju berada pada indikator perubahan teknologi dengan 2 butir pernyataan sebesar 9,6% dan diikuti dengan indikator ketidakpastian ekonomi sebesar 16,4% dan 17,8%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator perubahan teknologi dan ketidakpastian ekonomi dimana jika situasi ekonomi perusahaan tidak stabil dapat berdampak pada psikologis karyawan. Dimensi ini memiliki jawaban yang rendah pada dimensi luar organisasi.

Berdasarkan hasil dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa responden memilih jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju dengan persentase sebesar 35,6%. untuk membandingkan dengan bobot skor kriteria stres kerja yang tinggi dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju pada dimensi dan indikator tersebut. Berdasarkan hasil total keseluruhan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 35,6%. Apabila jika dibandingkan dengan skor kriteria jawaban responden sebesar 26% – 50%, maka hasil total keseluruhan jawaban responden berada dia ntara skor kriteria 26% - 50% sebesar 35,6%. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja karyawan pada PT X dikatakan tinggi. Dilihat

dari hasil analisis deskriptif yang menunjukkan variabel stres kerja karyawan dalam dimensi organisasi pada indikator desakan atau tuntutan dari pihak atasan dimana adanya tuntutan atasan yang dapat memberatkan karyawan dalam mengerjakan tugas seperti mendapatkan tugas lain diluar tugas utama. Kemudian adanya beban kerja yang berlebihan dimana karyawan diberikan banyak tugas sehingga sulit untuk mengatur jadwalnya, ini dapat memberikan perasaan tertekan terhadap karyawan dalam mengerjakan tugas dengan jangka waktu penyelesaian tugas yang terbatas.

4.2.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir

Dalam penelitian ini variabel bebas yaitu pengembangan karir yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 27-40. Variabel ini terdapat 4 dimensi yaitu prestasi kerja, eksposur atau pengenalan pihak lain, pengunduran diri, dan kesetiaan terhadap organisasi. Dimensi pertama yaitu prestasi kerja yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 27-31. Dimensi kedua yaitu eksposur atau pengenalan pihak lain yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 32-36. Dimensi ketiga yaitu pengunduran diri yang diukur melalui butir pernyataan nomor 37. Dimensi keempat yaitu kesetiaan terhadap organisasi yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 38-40.

Analisis deskriptif untuk variabel pengembangan karir dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7

Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Skor Penilaian							
		STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Prestasi Kerja									
27.	Saya berhasil dalam menampilkan tugas dan tepat waktu.	21	28,8%	29	39,7%	17	23,3%	6	8,2%
28.	Saya bekerja mencapai target kerja yang ditentukan.	16	21,9%	26	35,6%	16	21,9%	15	20,5%
29.	Saya memiliki ide produktif untuk menyekesaikan tugas rutin, tugas khusus maupun kelompok tanpa diberi petunjuk dan pengawasan.	19	26,0%	28	38,4%	10	13,7%	16	21,9%
30.	Saya secara konsisten mampu memahami dan menampilkan mutu dalam bekerja.	24	32,9%	38	52,1%	7	9,6%	4	5,5%
31.	Saya ingin menjadi pegawai yang berprestasi sehingga saya berusaha untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja.	17	23,3%	32	43,8%	12	16,4%	12	16,4%
	Rata-rata		**26,6%**		**41,9%**		**16,9%**		**14,5%**
Eksposur atau Pengenalan Pihak Lain									
32.	Saya rela jam kerja ditambah demi menyelesaikan kewajiban kerja dikantor agar dikenal guna pengembangan karir saya.	20	27,4%	26	35,6%	19	26,0%	8	11,0%
33.	Saya rajin hadir rapat dan berpartisipasi dalam acara atau program yang diadakan perusahaan	21	28,8%	29	39,7%	13	17,8%	10	13,7%
34.	Saya diberi peluang untuk dipromosikan kesuatu posisi atau jabatan yang lebih tinggi.	26	35,6%	26	35,6%	12	16,4%	9	12,3%
35.	Saya sudah memenuhi persyaratan kenaikan jabatan.	21	28,8%	28	38,4%	14	19,2%	10	13,7%
36.	Perusahaan menghargai kerja keras saya.	18	24,7%	25	34,2%	14	19,2%	16	21,9%
	Rata-rata		**29,0%**		**12,2%**		**19,7%**		**14,5%**
Pengunduran Diri									
37	Rencana karir jelas sehingga saya tidak mempunyai niat untuk mengundurkan diri.	22	30,1%	35	47,9%	10	13,7%	6	8,2%
	Rata-rata		**30,1%**		**47,9%**		**13,7%**		**8,7%**
Kesetiaan terhadap Organisasi									
38.	Saya memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan.	22	30,1%	42	57,5%	6	8,2%	3	4,1%
39.	Saya masih berkeinginan mengabdikan diri untuk perusahaan hingga pensiun tiba.	27	37,0%	30	41,1%	8	11,0%	8	11,0%
40.	Saya aktif dalam kegiatan sosial diperusahaan dan menjadi anggota panitia dalam acara yang diselenggarakan perusahaan.	26	35,6%	35	47,9%	9	12,3%	3	4,1%
	Rata-rata		**34,2%**		**48,8%**		**10,5%**		**6,4%**
Rata-rata Total Pengembangan Karir			**29,4%**		**42,0%**		**16,3%**		**12,3%**

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2017

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir responden menjawab sangat setuju dan setuju dengan persentase sebesar 28,6%. Persentase tersebut diperoleh dari keempat dimensi pengembangan karir yaitu

prestasi kerja, eksposur atau pengenalan pihak lain, pengunduran diri, dan kesetiaan terhadap organisasi. Dari keempat dimensi pengembangan karir tersebut, dimensi kesetiaan terhadap organisasi memiliki jawaban terendah pada variabel pengembangan karir ditunjukkan dengan persentase jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 16,4%, kemudian untuk dimensi pengunduran diri presentase jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 22,4%, untuk dimensi prestasi kerja sebesar 31,4% dan untuk dimensi eksposur atau pengenalan pihak lain sebesar 34,2%.

Jika dilihat dari keempat dimensi dalam variabel pengembangan karir, dimensi yang merupakan persentase terendah untuk jawaban sangat setuju sebesar 6,4% adalah kesetiaan terhadap organisasi, kemudian untuk jawaban setuju sebesar 10,5%, untuk jawaban sangat tidak setuju sebesar 34,2%, dan untuk jawaban tidak setuju sebesar 48,8%. Kemudian, dilihat juga dari persentase jawaban responden pada indikator dari dimensi kesetiaan terhadap organisasi dengan jawaban terendah yaitu sangat setuju sebesar 4,1 dan 11,0% dengan 2 butir pernyataan berada pada indikator keinginan untuk loyal dan diikuti dengan indikator keterlibatan sebesar 4,1%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator keinginan untuk loyal dan keterlibatan dalam acara yang diselenggarakan perusahaan memiliki jawaban yang rendah pada dimensi kesetiaan terhadap organisasi.

Dimensi kedua yang merupakan persentase terendah adalah kelompok dengan persentase jawaban sangat setuju sebesar 8,7%, kemudian untuk persentase jawaban setuju sebesar 13,7%, untuk persentase jawaban sangat tidak setuju

sebesar 30,1%, dan untuk persentase jawaban tidak setuju sebesar 47,9%. Kemudian dapat dilihat juga persentase jawaban responden pada indikator dari dimensi pengunduran diri yaitu untuk jawaban sangat setuju sebesar 8,2% berada pada indikator kebutuhan karir belum terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan karir memiliki jawaban yang rendah pada dimensi pengunduran diri. Dimana kebutuhan karir karyawan termasuk dalam kepentingan karyawan dimasa yang akan datang sehingga karyawan tidak mempunyai niat untuk mengundurkan diri.

Dimensi ketiga yang merupakan persentase terendah adalah prestasi kerja dengan persentase jawaban sangat setuju sebesar 14,5%, kemudian untuk persentase jawaban setuju sebesar 16,9%, untuk persentase jawaban sangat tidak setuju sebesar 26,6%, dan untuk persentase jawabantidak setuju sebesar 41,9%. Kemudian, dilihat juga dari persentase jawaban responden pada indikator dari dimensi prestasi kerja dengan jawaban terendah yaitu sangat setuju sebesar 5,5% berada pada indikator kualitas kerja, diikuti dengan indikator pencapaian target persentase sebesar 8,2% dan 20,5% dengan 2 butir pernyataan, indikator peningkatan kemampuan dengan persentase sebesar 16,4%, dan indikator inisiatif dengan persentase sebesar 21,9%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kualitas kerja, pencapaian target, peningkatan kemampuan, dan inisiatif dalam bekerja memiliki jawaban yang rendah pada dimensi prestasi kerja. Dimana tidak adanya pemahaman untuk mengerjakan tugas, karyawan yang belum mencapai target perusahaan, tidak adanya niat untuk meningkatkan kemampuannya masing-masing dan rendahnya inisiatif terhadap pekerjaan.

Dimensi terakhir yang yaitu eksposur atau pengenalan pihak lain dengan persentase jawaban tidak setuju sebesar 12,2%, kemudian untuk persentase jawaban sangat setuju sebesar 14,5%, untuk persentase jawaban setuju sebesar 19,7%, dan untuk persentase jawaban sangat tidak setuju sebesar 29,0%. Kemudian, dilihat juga dari persentase jawaban responden pada indikator dari dimensi eksposur atau pengenalan pihak lain dengan jawaban terendah yaitu sangat setuju sebesar 11,0% berada pada indikator kerelaan, diikuti dengan indikator kesempatan promosi sebesar 12,3%, 13,7%, dan 21,9% dengan 3 butir pernyataan dan indikator partisipasi dengan persentase 13,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kerelaan jam kerja ditambah, kesempatan untuk promosi kesuatu jabatan yang lebih tinggi dan partisipasi dalam acara yang diadakan perusahaan memiliki jawaban yang rendah pada dimensi eksposur atau pengenalan pihak lain.

Berdasarkan hasil dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa responden memilih jawaban setuju dan sangat setuju dengan persentase sebesar 28,6%. Untuk membandingkan dengan bobot skor kriteria pengembangan karir dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju pada dimensi dan indikator tersebut. Berdasarkan hasil total keseluruhan jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 28,6%. Apabila jika dibandingkan dengan skor kriteria jawaban responden sebesar 26% - 50%, maka hasil total keseluruhan jawaban responden berada diantara skor kriteria 26% - 50% sebesar 28,6%. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir karyawan pada PT X dikatakan kurang efektif. Dapat dilihat

dari hasil analisis deskriptif yang menunjukkan variabel pengembangan karir pada dimensi kesetiaan terhadap organisasi yang rendah dikarenakan adanya peluang kesempatan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi tidak terbuka luas sedangkan diperusahaan lain mereka memiliki kesempatan berkarir. Kemudian tidak adanya keinginan untuk aktif dalam kegiatan sosial diperusahaan dimana persepsi mereka bahwa keikutsertaan dalam kegiatan sosial diperusahaan tidak mempengaruhi dalam mencapai karir yang diinginkan. Dengan melihat hal ini maka tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan rendah melihat kebutuhan karir karyawan tidak terpenuhi sehingga mereka tidak memiliki faktor pendorong untuk meningkatkan kemampuan mereka masing-masing.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji hipotesis. Uji ini meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji nomalitas dilakukan dengan *one sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Dapat dikatakan terdistribusi normal apabila residual memiliki tingkat probabilitas signifikansi > 0,05.

Berikut hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.8 di bawah ini:

Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja	Stres Kerja	Pengembangan Karir
N		73	73	73
Normal Parameters[a,b]	Mean	22,34	35,77	29,63
	Std. Deviation	3,645	9,075	8,695
Most Extreme Differences	Absolute	,100	,072	,059
	Positive	,100	,072	,059
	Negative	-,084	-,038	-,048
Test Statistic		,100	,072	,059
Asymp. Sig. (2-tailed)		,070[c]	,200[c,d]	,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2017

Berdasarkan Tabel 4.8 yang dilakukan menggunakan SPSS 22 uji *kolmogorov-smirnov*, dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel yaitu variabel motivasi kerja sebesar 0,70, stres kerja sebesar 0,200, dan pengembangan karir sebesar 0,200. Keseluruhan nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel terdistribusi normal dan memenuhi syarat metode analisis regresi linear berganda.

4.2.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel stres kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap motivasi kerja (Y). Uji linearitas menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Kriterianya adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika signifikansi < 0,05.

Tabel 4.9

Hasil Uji Linieritas Stres Kerja dan Motivasi Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	716,055	38	18,844	2,665	,002
		Linearity	374,858	1	374,858	53,020	,000
		Deviation from Linearity	341,197	37	9,222	1,304	,218
	Within Groups		240,383	34	7,070		
	Total		956,438	72			

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2017

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil uji linearitas antara variabel stres kerja dengan variabel motivasi kerja diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi linearity sebesar 0,000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai hubungan yang linear.

Tabel 4.10

Hasil Uji Linieritas Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Pengembangan Karir	Between Groups	(Combined)	577,272	30	19,242	2,131	,012
		Linearity	197,282	1	197,282	21,853	,000
		Deviation from Linearity	379,990	29	13,103	1,451	,133
	Within Groups		379,167	42	9,028		
	Total		956,438	72			

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2017

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil uji linearitas antara variabel pengembangan karir dengan variabel motivasi kerja diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi linearity sebesar 0,000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari taraf

signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai hubungan yang linear.

Dari kedua tabel diatas, dilihat dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai linearity yaitu variabel stres kerja (X_1) sebesar 0,000 dan variabel pengembangan karir (X_2) sebesar 0,000. Maka dapat dikatakan bahwa setiap variabel bebas mempunyai hubungan yang linear terhadap variabel terikat, karena nilai signifikansi < 0,05.

4.2.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini untuk mengujinya menggunakan program software SPSS versi 22.0. Dengan perhitungan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriterianya adalah jika nilai VIF < 10 atau mendekati, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolenieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stres Kerja	,851	1,175
	Pengembangan Karir	,851	1,175

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2017

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil uji multikolinearitas diatas, diketahui bahwa nilai VIF untuk stres kerja dan pengembangan karir sebesar 1.175. Oleh karena

itu, variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF seluruh variabel bebas < 10.

Hal ini menunjukkan bahwa regresi antar variabel bebas stres kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dan model regresi dapat diterima.

4.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini menggunakan metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Kriterianya, jika signifikansi < 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.12

Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Stres Kerja	Pengembangan Karir
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	-,103	-,044
		Sig. (2-tailed)	.	,385	,712
		N	73	73	73
	Stres Kerja	Correlation Coefficient	-,103	1,000	,404**
		Sig. (2-tailed)	,385	.	,000
		N	73	73	73
	Pengembangan Karir	Correlation Coefficient	-,044	,404**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,712	,000	.
		N	73	73	73

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2017

Berdasarkan Tabel 4.12, dapat diketahui korelasi antara stres kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,385 dan korelasi antara pengembangan karir dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,712. Hal ini menunjukkan bahwa pada model regresi ini tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi korelasi > 0,05.

4.2.4 Uji Regresi Linear

Uji regresi linier digunakan untuk menentukan hubungan antar variabel. Penelitian yang dilakukan yaitu antara variabel bebas yaitu stress kerja dan pengembangan karir terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja.

4.2.4.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Untuk dapat melihat persamaan regresi antara variabel bebas stres kerja dan pengembangan karir terhadap variabel terikat motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13

Hasil Uji t Variabel Independen Stres Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Variabel dependen Motivasi Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,649	2,463		11,632	,000
	Stres Kerja	-,213	,039	-,530	-5,488	,000
	Pengembangan Karir	,105	,040	,250	2,589	,012

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2017

Berikut rumusan dasar dari pengambilan keputusan adalah nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel}, yaitu:

a. Ho diterima jika – $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

b. Ho ditolak jika $-t_{hitung} < - t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada α = 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 73-2-1, dimana n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1,994. Oleh karena itu, perumusan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1

Ho : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Ha : Stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan Tabel 4.13, variabel stres kerja memiliki t_{hitung} sebesar -5,488. Kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai $t_{tabel.}$ Oleh karena itu, $-t_{hitung} < - t_{tabel}$ (-5,488 < -1,994) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil uji t ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cendhikia, Utami, Prasetya (2016) menyimpulkan bahwa stres kerja mempengaruhi motivasi kerja. . Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dimana apabila tingkat stres kerja tinggi maka dapat menurunkan tingkat motivasi kerja karyawan dalam mengerjakan tugas karena adanya perasaan tertekan dan adanya perasaan jenuh terhadap pekerjaan yang dijalankan. Menurut

Sinambela (2016: 472) “stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan”.

Hipotesis 2

Ho : Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Ha : Pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan Tabel 4.13, variabel pengembangan karir memiliki t_{hitung} sebesar 2,589. Kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai $t_{tabel.}$ Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,589 > 1,994) dengan nilai signifikansi 0,012 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil uji t ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryani (2013) dan Nugroho&Kunartinah (2012) menyimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dimana dengan adanya pengembangan karir yang jelas, kesempatan untuk mencapai jabatan yang lebih tinggi terbuka luas maka karyawan akan lebih termotivasi dan memiliki semangat untuk meningkatkan kemampuan mereka. Kadarisman (2014: 323) mengemukakan bahwa “pengembangan karir seorang pegawai atau karyawan perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyai hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik”.

4.2.4.2 Model Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis 1 dan hipotesis 2, yaitu:

$$\mathbf{Y = 28{,}649 - 0{,}213X_1 + 0{,}105X_2}$$

Persamaan regresi linear ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Berdasarkan persamaan diatas konstanta sebesar 28,649, apabila nilai dari variabel stress kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) bernilai 0, maka variabel motivasi kerja (Y) akan bernilai 28,649. Diketahui bahwa koefisien regresi variabel stres kerja (X_1) sebesar -0,213. Dapat diartikan, apabila nilai variabel stres kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel motivasi kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,213.

Koefisien regresi variabel pengembangan karir (X_2) sebesar 0,105. Dapat diartikan, apabila nilai variabel pengembangan karir (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel motivasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,105.

Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan.

4.2.4.3 Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (stres kerja dan pengembangan karir) dapat memprediksi variabel terikat (motivasi kerja). Rumusan hipotesis dan kriterianya yaitu:

Hipotesis 3:

H_o : Model penelitian stres kerja dan pengembangan karir tidak dapat memprediksi variabel terikat.

H_a : Model penelitian stres kerja dan pengembangan karir dapat memprediksi variabel terikat.

Adapun kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

H_o diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.

H_o ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

Berikut hasil dari uji kelayakan model dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14

Hasil Uji Kelayakan Model Stres Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	425,664	2	212,832	28,069	,000[b]
	Residual	530,774	70	7,582		
	Total	956,438	72			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Stres Kerja
Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2017

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 28,069. Nilai F_{hitung} ini kemudian di bandingkan dengan nilai F_{tabel}. Nilai F_{tabel} dicari dengan melihat tingkat keyakinan 95% atau α=5% dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau 3 - 1 = 2, dan df 2 (n-k-1) atau 73-2-1=70. Dari perhitungan tersebut, nilai F_{tabel} sebesar 3,12 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ (28,069 > 3,12) dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian signifikansi lebih kecil dari 0,05,

maka Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (stres kerja dan pengembangan karir) dapat memprediksi variabel terikat (motivasi kerja).

4.2.4.4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan proporsi varians dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel) dan secara bersama-sama. Berikut hasil analisis koefisien determinasi antara variabel pengembangan karir terhadap motivasi kerja dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15

Hasil Analisis Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,667[a]	,445	,429	2,754

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Stres Kerja
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja
Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2017

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui nilai R^2 sebesar 0,445 atau (44,5%). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sebesar 44,5% dijelaskan oleh variabel stres kerja dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 55,5% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian.

4.2.5 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan SPSS 22.0, hasil penelitian dapat diketahui bahwa Ho pada hipotesis pertama dan kedua ditolak. Maka variabel stres kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang bekerja sebagai staf di PT X.

Variabel stres kerja terbukti mempengaruhi variabel motivasi kerja pada staf PT X. Apabila stres kerja karyawan diperusahaan itu tinggi maka dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Begitupula sebaliknya apabila stres kerja karyawan diperusahaan itu rendah maka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari analisis deskriptif, dimana stres kerja diukur dengan dimensi luar organisasi, organisasi, kelompok dan individu. Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut, responden memilih jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju dengan persentase sebesar 31,1% Hal ini menunujukkan bahwa karyawan staf yang bekerja di PT X mengalami stres kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil uji t pada variabel stres kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif antara stres kerja terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ (-5,488 < -1,994) dengan signifikansi sebesar 0,000.

Dengan demikian, berdasarkan hal yang telah diuraikan diatas menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi tingkat motivasi kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Cendhikia, Utami, Prasetya (2016) menyimpulkan bahwa stres kerja mempengaruhi motivasi kerja. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Didukung juga oleh Anatan dan Ellitan bahwa “stres memberi dampak negatif pada karir karena bila stres berdampak pada penurunan stabilitas dan daya tahan tubuh maka kinerja individu akan menurun dan menghambat karir mereka, tetapi disisi lain adanya stres juga akan memicu perkembangan karir karena *stressor* bisa digunakan sebagai motivator juga untuk memacu peningkatan kinerja karyawan”. Dimana apabila

tingkat stres kerja tinggi maka dapat menurunkan tingkat motivasi kerja karyawan dalam mengerjakan tugas karena adanya perasaan tertekan dan adanya perasaan jenuh terhadap pekerjaan yang dijalankan. Begitupula sebaliknya, apabila stres kerja rendah maka dapat meningkatkan tingkat motivasi kerja yang dapat mendorong semangat kerja bagi karyawan yang menduduki posisi sebagai staf di PT X dalam mengerjakan tugas.

Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Martini&Fadli (2011), Abdullah, Darwanis, Zein (2012), Sari, Astuti, Nurtjahjono (2015), Oktavia, Sihotang (2015) menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Kemudian variabel pengembangan karir kerja terbukti mempengaruhi variabel motivasi kerja pada staf PT X. Apabila pengembangan karir diperusahaan itu kurang efektif maka dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Begitupula sebaliknya apabila pengembangan karir diperusahaan itu efektif maka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari analisis deskriptif, dimana pengembangan karir diukur dengan dimensi prestasi kerja, eksposur atau pengenalan pihak lain, pengunduran diri dan kesetiaan terhadap organisasi. Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut, responden memilih jawaban setuju dan sangat setuju dengan persentase sebesar 28,6%. Hal ini menunujukkan bahwa pengembangan karir yang dirasakan karyawan pada PT X kurang efektif. Hal tersebut dikarenakan peluang karyawan untuk dipromosikan hanya sedikit, karyawan belum mencapai target yang ditentukan perusahaan, ada beberapa

kebutuhan karir karyawan yang belum terpenuhi, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan rendah.

Berdasarkan hasil uji t pada variabel pengembangan karir menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara pengembangan karir terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,589 > 1,994) dengan signifikansi sebesar 0,012 < 0,05.

Dengan demikian, berdasarkan hal yang telah diuraikan diatas menunjukkan bahwa pengembangan karir mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Haryani (2013) dan Nugroho&Kunartinah (2012) menyimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dimana dengan adanya pengembangan karir yang jelas, kesempatan untuk mencapai jabatan yang lebih tinggi terbuka luas maka karyawan akan lebih termotivasi dan memiliki semangat untuk meningkatkan kemampuan mereka. Kemudian Mondy dalam Haryani mengatakan bahwa "peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah sistem pengembangan karir yang bertujuan untuk menarik, mempertahankan, sekaligus memotivasi karyawan agar memiliki semangat kerja yang lebih baik."

Kemudian berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, dapat diketahui juga bahwa Ho pada hipotesis ketiga ditolak. Dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,18 dan nilai F_{hitung} sebesar 18,451 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini membuktikan bahwa variabel

stres kerja dan pengembangan karir secara bersamaan atau simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,445 menunjukkan bahwa presentase pengaruh sumbangan variabel stres kerja dan pengembangan karir secara bersamaan atau simultan terhadap motivasi kerja sebesar 44,5%, sedangkan sisanya sebesar 55,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT X, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran stres kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja karyawan pada PT X.
   a. Stres kerja karyawan PT X dapat disimpulkan masih tergolong tinggi. Karyawan yang menduduki posisi sebagai staf di PT X merasakan adanya tuntutan pekerjaan yang berlebihan dalam jangka waktu tertentu dan tidak adanya dukungan dari sesama rekan kerja.
   b. Pengembangan karir PT X dapat disimpulkan masih kurang efektif. Hal ini dikarenakan kesetiaan karyawan terhadap organisasi masih rendah, adanya kebutuhan karir karyawan yang belum terpenuhi sehingga beberapa dari mereka memilih untuk mengundurkan diri, adanya promosi jabatan yang tidak efektif dimana kesempatan untuk promosi jabatan lebih diperuntukkan untuk orang eksternal daripada karyawan internal, dan adanya tugas yang belum mencapai target perusahaan.
   c. Motivasi kerja karyawan pada PT X dapat disimpulkan masih tergolong cukup rendah. Mereka tidak setuju dengan pekerjaan yang sedang mereka lakukan, tidak adanya tanggung jawab terhadap kewajiban untuk datang ke

kantor tepat waktu, mereka tidak setuju dengan kebijakan perusahaan dan pengawasan yang secara langsung.

2. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT X. Artinya, jika stres kerja yang dialami karyawan tinggi maka dapat menurunkan motivasi kerja karyawan.
3. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT X. Artinya, jika pengembangan karir karyawan efektif maka dapat pula meningkatkan motivasi kerja karyawan.
4. Stres kerja dan pengembangan karir dapat memprediksi motivasi kerja karyawan pada PT X dan dapat dikatakan layak.

5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan, serta model regresi dalam penelitian stres kerja dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada PT X dinyatakan layak. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki peran penting dalam menentukan peningkatan dan penurunan motivasi kerja karyawan.

Implikasi dari studi penelitian ini adalah agar perusahaan dapat mengurangi tingkat stress kerja dan mengefektifkan pengembangan karir agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Namun tidak hanyak stres kerja dan pengembangan karir saja yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan, karena masih banyak faktor

lain yang dapat mempengaruhinya. Tetapi, penelitian ini sudah dapat membuktikan secara empiris bahwa stres kerja dan pengembangan karir merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

5.3 Saran-Saran

1. Saran-Saran untuk Penelitian Lanjutan

   Adapun rekomendasi untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

   a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali oleh peneliti selanjutnya menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel motivasi kerja: kepuasan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan variabel lainnya.

   b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda-beda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan objek yang sama dengan variabel penelitian yang berbeda.

2. Saran-Saran untuk PT X

   Adapun saran-saran untuk PT X, yaitu:

   a. Manajemen perlu mengembangkan manajemen konflik.

   b. PT X perlu meningkatkan motivasi kerja yang masih tergolong cukup rendah. Pertama, perlu menyesuaikan tugas atau pekerjaan yang sedang karyawan kerjakan sesuai dengan kemampuan karyawan masing-masing. Kedua, perlu adanya solusi atau tindak lanjut kepada karyawan yang datang ke kantor tidak tepat waktu, sehingga karyawan memiliki dorongan untuk datang ke kantor tepat waktu dan memiliki tanggung jawab dalam bekerja. Ketiga, perlu adanya perbaikan mengenai kebijakan perusahaan

yang mampu bekerja dibawah tekanan guna dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

c. PT X perlu menurunkan tingkat stres kerja yang masih tergolong tinggi. Pertama, atasan PT X perlu mengurangi tuntutan atau desakan dalam mengerjakan tugas kepada karyawan yang bekerja sebagai staf. Kedua, PT X perlu memperbaiki pembagian tugas secara adil dan merata dengan keterbatasan waktu yang disediakan agar beban kerja yang dimiliki karyawan yang menduduki posisi sebagai staf tidak berlebihan. Ketiga, PT X perlu memperbaiki hubungan sesama rekan kerja guna untuk mendapat dukungan dalam mengerjakan tugas.

d. Dengan mengefektifkan pengembangan karir karyawan perusahaan perlu membuka peluang kesempatan karir lebih banyak untuk karyawan internal agar mereka merasa kebutuhan karir mereka terpenuhi. Dengan demikian dapat mengurangi tingkat pengunduran diri, memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan untuk memiliki inisiatif terhadap pekerjaan dan mencapai target yang ditentukan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Anatan, Lina dan Lena Ellitan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Handoko, T. Hani. 1988. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Edisi 2.Yoyakarta: BPFE.

Hasibuan, H. Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Kadarisman. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Luthans, Fred. 2009. *Organizational Behavior*. Edisi Sepuluh. Jakarta: ANDI.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Revika Aditama.

Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.

Misbahuddin dan Iqbal Hasan, 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.

Meija, Balkin, and Cardy. 2012. *Managing Human Resources*. 7th Edition. New Jersey: Pearson.

Nawawi, H. Hadari. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Newstrom, John. 2007. *Organizational Behavior*. 20th Edition. New Jersey: McGraw-Hill.

Patimah, Siti. 2016. *Manajemen Stres Perspektif Pendidikan Islam*. Bandung: Alfabeta.

Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta: Gaya Media.

.

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi.* Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

----------. 2013. *Organizational Behavior*. 15th Edition. New Jersey: Pearson.

----------. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

----------. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Sarjono, Haryadi & Winda Julianita, 2011.*SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Reineka Cipta.

Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.

Sudarmanto, R. Gunawan. 2013. *Statistika Terapan Berbasis Komputer Dengan Program IBM SPSS Statistics*. Jakarta: PT Mitra Wacana Media.

Sugiyono. 2012. *Stastistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

----------. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Umar, Husein., 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

----------. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Zainal, Veithzal Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.

----------. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal

Abdullah, Zainuddin.,Darwanis dan Basri Zein, 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Auditor Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Auditor Intern di Pemerintahan Provinsi Aceh*. Jurnal Akuntansi. Volume 2, No. 1, ISSN 2302-0164.

Chendikia, Dimas Bagaskara, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya, 2016. *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 35, No. 2.

Haryani, Putu Yeni., 2013. *Korelasi Antara Pengembangan Karir dengan Motivasi Kerjadan Keinginan untuk Pensiun Dini*. Jurnal Buletin Studi Ekonomi. Vol. 18, No. 2.

Martini, Nelly dan Dadan Ahmad Fadli, 2011. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural Universitas Singa Perbangsa Karawang*. Vol. 9, No. 17.

Nugroho, Agus Dwi dan Kunartinah, 2012. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah KabupatenPekalongan)*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi.Vo.19, No. 2, ISSN 1412-3126.

Oktavia, Tia dan Sonang Sihotang, 2015.*Pengaruh Stres Kerja, Upah, Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan E-T-A Indonesia*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol. 4, No. 7.

S, K. Rendika Imam, 2015. *Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Adira Finance Solo.*

Sari, Pepi Mulita., Endang Siti Astuti dan Gunawan Eko Nurtjahjono, 2015. *Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban)*. JurnalAdministrasi Bisnis (JAB). Vol. 27, No. 2.

Sasmita, Jumiati., 2012. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipili di Provinsi Riau.*

Sinaga, Timbul dan Mutiara Sinambela, 2013. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan*. Jurnal Akuntansi. Volume XVII, No. 10.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Jakarta, Juni 2017

Yth Bapak/Ibu/Saudara/i responden

Ditempat

Dengan Hormat,

Bersama ini, saya Siska Damayanti selaku peneliti sekaligus mahasiswi Fakultas Ekonomi Program S1 Manajemen Jurusan Manajemen Universitas Negeri Jakarta. Sehubung untuk memenuhi kelengkapan data dalam penelitian ini, saya bermaksud mengadakan penelitian pada PT X dengan judul **Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT X**. Dengan segala kerendahan hati, saya meminta bantuan atau ketersediaan waktu kepada Bapak/Ibu/Saudara/I dalam mengisi kuesioner yang telah dilampirkan. Dimohon atas ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk menjawab semua pernyataan yang sudah saya sediakan secara jujur dan terbuka, mengingat data yang saya butuhkan sangat besar sekali, artinya peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan setiap jawaban responden.

Demikian atas segala bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan, saya mengucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Siska Damayanti

KUESIONER

I. DATA RESPONDEN

1. Usia	:	☐ < 20 tahun	☐ 20 – 25 tahun
		☐ 26 – 30 tahun	☐ > 31 tahun
2. Jenis Kelamin	:	☐ Laki – Laki	☐ Perempuan
3. Pendidikan terakhir	:	☐ SMA/SMK	☐ S1
		☐ D3	☐ S2
4. Masa kerja	:	☐ 1 – 3 tahun	☐ 7 – 9 tahun
		☐ 4 – 6 tahun	☐ > 10 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda ceklist (√) pada kolom sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i.
2. Setiap pernyataan hanya diisi dengan satu jawaban saja.
3. Setiap pernyataan mempunyai 4 (empat) alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut:
   1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
   2 = Tidak Setuju (TS)
   3 = Setuju (S)
   4 = Sangat Setuju (SS)

Contoh:

1. Gaji saya memenuhi kebutuhan makan, minum, dan tempat tinggal saya.

1	2	3	4
		√	

KUESIONER

Variabel Motivasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
1.	Saya bangga jika pekerjaan saya mendapat penghargaan dari pihak atasan.				
2.	Saya puas dengan pekerjaan yang saya kerjakan.				
3.	Saya senang dengan pekerjaan yang sedang saya kerjakan.				
4.	Saya datang ke kantor tepat waktu.				
5.	Kebijakan dan administrasi yang diberikan perusahaan dapat menambah semangat saya dalam bekerja.				
6.	Pengawasan yang dilakukan pihak perusahaan dapat mendorong semangat saya.				
7.	Pengawasan yang dilakukan saat ini mempengaruhi saya untuk bekerja secara efektif.				
8.	Hubungan kerja antara atasan dengan saya berjalan dengan baik.				
9.	Rekan kerja mudah diajak bekerja sama sehingga memudahkan dalam menyelesaikan tugas saya.				
10.	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.				

KUESIONER

Variabel Stres Kerja (X1)

No	Pernyataan	1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
11.	Saya cemas jika situasi ekonomi perusahaan tidak stabil.				
12.	Saya tidak dapat menyesuaikan teknologi baru yang ada diperusahaan.				
13.	Saya dituntut untuk mempunyai inovasi baru dalam waktu singkat.				
14.	Dalam bekerja saya dikejar waktu untuk meyelesaikan pekerjaan dengan baik.				
15.	Jumlah tugas yang diberikan sangat banyak sehingga memberatkan tugas-tugas saya.				
16.	Saya diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengatur jadwalnya.				
17.	Dalam mengerjakan pekerjaan saya mendapatkan desakan dari atasan.				
18.	Peran yang saya terima diperusahaan ini bertentangan satu sama lain sehingga membuat saya bingung.				
19.	Hubungan saya dengan rekan kerja kurang baik.				
20.	Saya tidak mendapat dukungan dari rekan kerja dalam mengerjakan tugas.				
21.	Pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan.				
22.	Masalah keluarga mempengaruhi saya dalam melaksanakan pekerjaan.				
23.	Dikarenakan saya cepat dalam melakukan sesuatu hal, saya dihadapkan pada masalah-masalah yang pelik dalam bekerja.				
24.	Saya mudah cemas apabila pekerjaan yang saya lakukan belum selesai.				
25.	Tugas yang saya kerjakan tidak jelas.				
26.	Saya mengerjakan tugas diluar tugas utama saya.				

KUESIONER

Variabel Pengembangan Karir (X2)

No	Pernyataan	1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
27.	Saya berhasil dalam menampilkan tugas dan tepat waktu.				
28.	Saya bekerja mencapai target kerja yang ditentukan.				
29.	Saya memiliki ide produktif untuk menyelesaikan tugas rutin, tugas khusus maupun kelompok tanpa diberi petunjuk dan pengawasan.				
30.	Saya secara konsisten mampu memahami dan menampilkan mutu dalam bekerja.				
31.	Saya ingin menjadi pegawai yang berprestasi sehingga saya berusaha untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja.				
32.	Saya rela jam kerja ditambah demi menyelesaikan kewajiban kerja dikantor agar dikenal guna pengembangan karir saya.				
33.	Saya rajin hadir rapat dan berpartisipasi dalam acara atau program yang diadakan perusahaan.				
34.	Saya diberi peluang untuk dipromosikan kesuatu posisi atau jabatan yang lebih tinggi.				
35.	Saya sudah memenuhi persyaratan kenaikan jabatan.				
36.	Perusahaan menghargai kerja keras saya.				
37.	Rencana karir jelas sehingga saya tidak mempunyai niat untuk mengundurkan diri.				
38.	Saya memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan.				
39.	Saya masih berkeinginan mengabdikan diri untuk perusahaan hingga pensiun tiba.				
40.	Saya aktif dalam kegiatan sosial diperusahaan dan menjadi anggota panitia dalam acara yang diselenggarakan perusahaan.				

Lampiran 2

Skor Jawaban Responden

Data Variabel Motivasi Kerja (Y)

No Responden	Butir Item										Skor Item
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	16
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	21
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	2	2	1	1	2	4	2	4	2	1	21
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
6	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	33
7	1	2	1	3	2	2	2	3	3	1	20
8	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	20
9	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	19
10	1	2	4	1	2	2	2	3	3	1	21
11	1	1	2	2	3	2	2	2	3	1	19
12	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	23
13	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	23
14	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	17
15	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	21
16	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	24
17	1	2	2	2	2	2	1	3	4	1	20
18	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	24
19	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21
20	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	25
21	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	18
22	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	19
23	1	2	4	2	2	2	3	2	2	2	22
24	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	32
25	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	25
26	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	33
27	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	25
28	2	2	2	1	1	2	2	3	4	1	20
29	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	24
30	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	26
31	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	20
32	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25

33	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	26
34	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19
35	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	19
36	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19
37	1	2	2	4	2	2	2	3	3	1	22
38	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	19
39	4	2	1	1	2	2	1	1	2	1	17
40	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
41	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	25
42	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	18
43	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	22
44	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	29
45	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	23
46	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	26
47	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	16
48	1	1	2	2	3	1	1	4	3	1	19
49	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	26
50	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	23
51	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	23
52	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	24
53	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	22
54	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	25
55	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	25
56	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	24
57	1	1	1	1	1	2	2	4	3	3	19
58	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	22
59	1	1	1	3	4	2	3	3	3	1	22
60	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	20
61	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	22
62	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	22
63	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	26
64	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	20
65	1	1	1	2	4	2	2	3	4	1	21
66	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	24
67	1	1	3	2	2	2	3	3	3	3	23
68	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	24
69	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	18
70	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	23
71	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21

72	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	23
73	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	21

Data Variabel Stres Kerja (X_1)

No Responden	Butir Item																Skor Item
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	2	1	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	47
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	35
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	1	3	52
4	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	40
5	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	56
6	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	38
7	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	54
8	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	43
9	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	55
10	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	2	1	2	3	1	47
11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	4	4	4	51
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	58
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	34
14	2	1	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	49
15	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	59
16	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	46
17	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	42
18	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	62
20	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	1	1	2	2	48
21	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	57
22	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	43
23	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	52
24	1	1	1	2	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	2	33
25	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	36
26	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	25
27	2	1	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	41
28	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	44
29	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	1	4	2	3	45
30	1	2	1	3	2	3	3	3	1	1	2	1	2	2	1	1	29
31	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	46
32	2	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	3	3	38
33	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	37
34	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	42
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	1	2	3	2	53

36	4	3	4	4	4	1	4	3	1	3	3	2	3	2	2	3	46
37	3	3	3	2	3	4	3	3	3	1	2	1	3	2	3	3	42
38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	63
39	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	50
40	1	1	1	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	1	1	26
41	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	38
42	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	48
43	2	2	2	3	3	3	3	1	2	4	3	4	4	4	4	4	48
44	1	4	1	2	2	3	3	3	1	3	2	2	1	1	1	1	31
45	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	1	1	4	3	4	2	50
46	2	1	2	2	2	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2	1	30
47	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	54
48	4	3	3	4	4	3	4	4	2	1	1	1	3	2	3	3	45
49	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	1	2	1	1	1	1	28
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	1	3	3	1	3	49
51	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	4	49
52	2	2	1	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	1	1	32
53	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	51
54	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	43
55	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	1	2	2	41
56	4	3	2	4	4	4	4	4	4	1	2	1	3	2	3	3	48
57	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	60
58	4	4	4	4	2	4	4	1	3	4	4	1	3	4	4	3	53
59	2	1	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	4	1	39
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	47
61	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	1	3	3	1	3	37
62	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	1	4	3	3	51
63	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	1	2	2	2	2	1	37
64	2	1	1	3	3	3	3	2	1	3	4	3	4	4	4	4	45
65	2	2	1	3	3	3	3	3	1	4	2	4	3	4	4	2	44
66	2	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	24
67	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	4	3	2	3	4	44
68	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	36
69	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	49
70	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	2	3	51
71	4	2	4	4	4	4	3	4	3	1	1	3	2	2	3	3	47
72	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	1	2	2	3	49
73	1	2	1	3	2	3	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	27

Data Variabel Pengembangan Karir (X_2)

No Responden	Butir Item														Skor Item
	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	19
2	2	2	1	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2	32
3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
4	1	2	1	2	2	3	4	2	3	3	4	2	2	2	33
5	1	1	2	2	1	1	2	1	1	3	1	2	1	2	21
6	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	31
7	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
8	1	4	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	29
9	1	3	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	23
10	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	16
11	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
12	4	3	2	2	4	2	2	3	4	3	2	2	2	2	37
13	3	4	4	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	27
14	2	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	18
15	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	46
16	2	3	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	4	2	28
17	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	17
18	1	1	2	2	4	3	2	3	4	4	2	2	2	2	34
19	2	2	1	1	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	23
20	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	32
21	4	3	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	35
22	3	2	2	2	4	1	3	4	1	4	2	3	2	2	35
23	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
24	2	2	4	1	3	4	1	4	2	3	2	2	1	2	33
25	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	30
26	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	3	2	3	2	44
27	4	4	3	2	3	2	3	4	3	4	2	3	2	2	41
28	3	4	4	2	2	4	3	2	3	4	3	2	3	2	41
29	1	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	29
30	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	1	3	48
31	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
32	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	51
33	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	27
34	2	3	1	2	2	3	3	3	4	3	4	2	3	2	37
35	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	28

36	1	3	3	3	4	4	3	4	1	4	2	2	2	2	38
37	2	2	2	2	4	1	2	3	3	3	2	2	2	2	32
38	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	26
39	2	2	2	2	1	1	2	1	1	3	2	2	1	2	24
40	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	2	2	3	3	40
41	2	2	1	2	1	4	2	2	3	2	2	2	2	3	30
42	3	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	21
43	2	2	4	2	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	24
44	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	1	41
45	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	16
46	2	2	3	2	2	1	4	2	2	3	2	2	2	2	31
47	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
48	3	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	20
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	32
50	2	3	4	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	28
51	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	20
52	1	1	4	4	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2	35
53	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	30
54	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	2	2	40
55	3	3	1	2	3	3	2	3	4	4	2	3	2	2	37
56	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	30
57	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
58	1	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	29
59	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	25
60	2	2	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	22
61	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	19
62	3	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	36
63	3	4	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	4	1	26
64	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	2	2	1	42
65	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	2	2	2	42
66	3	4	2	4	1	2	3	4	4	2	2	2	3	2	38
67	1	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	4	4	25
68	3	4	2	2	3	2	3	3	2	4	2	3	4	3	40
69	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	28
70	1	1	3	2	2	4	1	2	3	4	4	2	2	2	33
71	1	3	2	2	3	3	3	4	3	4	2	3	2	1	36
72	2	2	4	1	2	3	3	3	2	2	2	2	4	1	33
73	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	22

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas

Uji Validitas

Motivasi Kerja (Y)

		Motivasi Kerja
Y_01	Pearson Correlation	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Y_02	Pearson Correlation	,845**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Y_03	Pearson Correlation	,642**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Y_04	Pearson Correlation	,729**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Y_05	Pearson Correlation	,741**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Y_06	Pearson Correlation	,758**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Y_07	Pearson Correlation	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Y_08	Pearson Correlation	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Y_09	Pearson Correlation	,666**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Y_10	Pearson Correlation	,817**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

Stres Kerja (X1)

		Stres Kerja
X1_11	Pearson Correlation	,866**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X1_12	Pearson Correlation	,651**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X1_13	Pearson Correlation	,790**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X1_14	Pearson Correlation	,769**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X1_15	Pearson Correlation	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X1_16	Pearson Correlation	,676**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X1_17	Pearson Correlation	,638**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X1_18	Pearson Correlation	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X1_19	Pearson Correlation	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X1_20	Pearson Correlation	,759**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X1_21	Pearson Correlation	,651**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X1_22	Pearson Correlation	,632**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X1_23	Pearson Correlation	,588**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
X1_24	Pearson Correlation	,541**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	30
X1_25	Pearson Correlation	,695**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X1_26	Pearson Correlation	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

Pengembangan Karir (X2)

		Pengembangan Karir
X2_27	Pearson Correlation	,713**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X2_28	Pearson Correlation	,651**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X2_29	Pearson Correlation	,631**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X2_30	Pearson Correlation	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X2_31	Pearson Correlation	,716**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X2_32	Pearson Correlation	,693**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X2_33	Pearson Correlation	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X2_34	Pearson Correlation	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X2_35	Pearson Correlation	,823**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X2_36	Pearson Correlation	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X2_37	Pearson Correlation	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X2_38	Pearson Correlation	,837**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X2_39	Pearson Correlation	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X2_40	Pearson Correlation	,631**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

Lampiran 4

Hasil Uji Reliabilitas

Motivasi Kerja

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,907	10

Stres Kerja

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,928	16

Pengembangan Karir

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	14

Lampiran 5

Analisis Deskriptif

Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Skor Penilaian							
		STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Intrinsik									
1.	Saya bangga jika pekerjaan saya mendapat penghargaan dari pihak atasan.	19	26,0%	40	54,8%	12	16,4%	2	2,7%
2.	Saya puas dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	11	15,1%	51	69,9%	9	12,3%	2	2,7%
3.	Saya senang dengan pekerjaan yang sedang saya kerjakan.	8	11,0%	51	69,9%	11	15,1%	3	4,1%
4.	Saya datang ke kantor tepat waktu.	8	11,0%	46	63,0%	16	21,9%	3	4,1%
	Rata-rata		**15,8%**		**64,4%**		**16,4%**		**3,4%**
Ekstrinsik									
5.	Kebijakan dan administrasi yang diberikan perusahaan dapat menambah semangat saya dalam bekerja.	2	2,7%	52	71,2%	16	21,9%	3	4,1%
6.	Pengawasan yang dilakukan pihak perusahaan dapat mendorong semangat saya.	4	5,5%	44	60,3%	24	32,9%	1	1,4%
7.	Pengawasan yang dilakukan saat ini mempengaruhi saya untuk bekerja secara efektif.	5	6,8%	42	57,5%	24	32,9%	2	2,7%
8.	Hubungan kerja antara atasan dengan saya berjalan dengan baik.	4	5,5%	24	32,9%	41	56,2%	4	5,5%
9.	Rekan kerja mudah diajak bekerja sama sehingga memudahkan dalam menyelesaikan tugas saya.	1	1,4%	35	47,9%	32	43,8%	5	6,8%
10.	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	19	26,0%	37	50,7%	17	23,3%	0	0,0%
	Rata-rata		**7,9%**		**53,4%**		**35,2%**		**3,4%**
Rata-rata Total Motivasi Kerja			**11,1%**		**57,8%**		**27,7%**		**3,4%**

Stres Kerja

No	Pernyataan	Skor Penilaian							
		STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Luar Organisasi									
11.	Saya cemas jika situasi ekonomi perusahaan tidak stabil.	7	9,6%	24	32,9%	19	26,0%	23	31,5%
12.	Saya tidak dapat menyesuaikan teknologi baru yang ada diperusahaan.	13	17,8%	18	24,7%	31	42,5%	11	15,1%
13.	Saya dituntut untuk mempunyai inovasi baru dalam waktu singkat.	12	16,4%	19	26,0%	28	38,4%	14	19,2%
	Rata-rata		**14,6%**		**27,9%**		**35,6%**		**21,9%**
Organisasi									
14.	Dalam bekerja saya dikejar waktu untuk meyelesaikan pekerjaan dengan baik.	1	1,4%	13	17,8%	35	47,9%	24	32,9%
15.	Jumlah tugas yang diberikan sangat banyak sehingga memberatkan tugas-tugas saya.	1	1,4%	21	28,8%	34	46,6%	17	23,3%
16.	Saya diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengatur jadwalnya.	2	2,7%	9	12,3%	36	49,3%	26	35,6%
17.	Dalam mengerjakan pekerjaan saya mendapatkan desakan dari atasan.	2	2,7%	12	16,4%	39	53,4%	20	27,4%
18.	Peran yang saya terima diperusahaan ini bertentangan satu sama lain sehingga membuat saya bingung.	4	5,5%	14	19,2%	34	46,6%	21	28,8%
	Rata-rata		**2,7%**		**18,9%**		**48,8%**		**29,6%**
Kelompok									
19.	Hubungan saya dengan rekan kerja kurang baik.	13	17,8%	16	21,9%	34	46,6%	10	13,7%
20.	Saya tidak mendapat dukungan dari rekan kerja dalam mengerjakan tugas.	9	12,3%	20	27,4%	22	30,1%	22	30,1%
	Rata-rata		**15,1%**		**26,7%**		**38,3%**		**21,9%**
Individu									
21.	Pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan.	10	13,7%	21	28,8%	29	39,7%	13	17,8%
22.	Masalah keluarga mempengaruhi saya dalam melaksanakan pekerjaan.	14	19,2%	18	24,7%	29	39,7%	12	16,4%
23.	Dikarenakan saya cepat dalam melakukan sesuatu hal, saya dihadapkan pada masalah-masalah yang pelik dalam bekerja.	15	20,5%	17	23,3%	26	35,6%	15	20,5%
24.	Saya mudah cemas apabila pekerjaan yang saya lakukan belum selesai.	11	15,1%	22	30,1%	24	32,9%	16	21,9%
25.	Tugas yang saya kerjakan tidak jelas.	11	15,1%	19	26,0%	22	30,1%	21	28,8%
26.	Saya mengerjakan tugas diluar tugas utama saya.	13	17,8%	15	20,5%	31	42,5%	14	19,2%
	Rata-rata		**16,9%**		**25,6%**		**36,8%**		**21,1%**
Rata-rata Total Stres Kerja			**11,8%**		**23,8%**		**40,5%**		**23,9%**

Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Skor Penilaian							
		STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Prestasi Kerja									
27.	Saya berhasil dalam menampilkan tugas dan tepat waktu.	21	28,8%	29	39,7%	17	23,3%	6	8,2%
28.	Saya bekerja mencapai target kerja yang ditentukan.	16	21,9%	26	35,6%	16	21,9%	15	20,5%
29.	Saya memiliki ide produktif untuk menyekesaikan tugas rutin, tugas khusus maupun kelompok tanpa diberi petunjuk dan pengawasan.	19	26,0%	28	38,4%	10	13,7%	16	21,9%
30.	Saya secara konsisten mampu memahami dan menampilkan mutu dalam bekerja.	24	32,9%	38	52,1%	7	9,6%	4	5,5%
31.	Saya ingin menjadi pegawai yang berprestasi sehingga saya berusaha untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja.	17	23,3%	32	43,8%	12	16,4%	12	16,4%
	Rata-rata		**26,6%**		**41,9%**		**16,9%**		**14,5%**
Eksposur atau Pengenalan Pihak Lain									
32.	Saya rela jam kerja ditambah demi menyelesaikan kewajiban kerja dikantor agar dikenal guna pengembangan karir saya.	20	27,4%	26	35,6%	19	26,0%	8	11,0%
33.	Saya rajin hadir rapat dan berpartisipasi dalam acara atau program yang diadakan perusahaan	21	28,8%	29	39,7%	13	17,8%	10	13,7%
34.	Saya diberi peluang untuk dipromosikan kesuatu posisi atau jabatan yang lebih tinggi.	26	35,6%	26	35,6%	12	16,4%	9	12,3%
35.	Saya sudah memenuhi persyaratan kenaikan jabatan.	21	28,8%	28	38,4%	14	19,2%	10	13,7%
36.	Perusahaan menghargai kerja keras saya.	18	24,7%	25	34,2%	14	19,2%	16	21,9%
	Rata-rata		**29,0%**		**12,2%**		**19,7%**		**14,5%**
Pengunduran Diri									
37	Rencana karir jelas sehingga saya tidak mempunyai niat untuk mengundurkandiri.	22	30,1%	35	47,9%	10	13,7%	6	8,2%
	Rata-rata		**30,1%**		**47,9%**		**13,7%**		**8,7%**
Kesetiaan terhadap Organisasi									
38.	Saya memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan.	22	30,1%	42	57,5%	6	8,2%	3	4,1%
39.	Saya masih berkeinginan mengabdikan diri untuk perusahaan hingga pensiun tiba.	27	37,0%	30	41,1%	8	11,0%	8	11,0%
40.	Saya aktif dalam kegiatan sosial diperusahaan dan menjadi anggota panitia dalam acara yang diselenggarakan perusahaan.	26	35,6%	35	47,9%	9	12,3%	3	4,1%
	Rata-rata		**34,2%**		**48,8%**		**10,5%**		**6,4%**
Rata-rata Total Pengembangan Karir			**29,4%**		**42,0%**		**16,3%**		**12,3%**

Lampiran 6

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja	Stres Kerja	Pengembangan Karir
N		73	73	73
Normal Parameters[a,b]	Mean	22,34	35,77	29,63
	Std. Deviation	3,645	9,075	8,695
Most Extreme Differences	Absolute	,100	,072	,059
	Positive	,100	,072	,059
	Negative	-,084	-,038	-,048
Test Statistic		,100	,072	,059
Asymp. Sig. (2-tailed)		,070[c]	,200[c,d]	,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Lampiran 7

Hasil Uji Linearitas

Stres Kerja (XI) dan Motivasi Kerja (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	716,055	38	18,844	2,665	,002
		Linearity	374,858	1	374,858	53,020	,000
		Deviation from Linearity	341,197	37	9,222	1,304	,218
	Within Groups		240,383	34	7,070		
	Total		956,438	72			

Pengembangan Karir (X2) dan Motivasi Kerja (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	577,272	30	19,242	2,131	,012
		Linearity	197,282	1	197,282	21,853	,000
		Deviation from Linearity	379,990	29	13,103	1,451	,133
	Within Groups		379,167	42	9,028		
	Total		956,438	72			

Lampiran 8

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stres Kerja	,851	1,175
	Pengembangan Karir	,851	1,175

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Lampiran 9

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Stres Kerja	Pengembangan Karir
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	-,103	-,044
		Sig. (2-tailed)	.	,385	,712
		N	73	73	73
	Stres Kerja	Correlation Coefficient	-,103	1,000	,404**
		Sig. (2-tailed)	,385	.	,000
		N	73	73	73
	Pengembangan Karir	Correlation Coefficient	-,044	,404**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,712	,000	.
		N	73	73	73

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 10

Hasil Pengujian Regresi Berganda (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,649	2,463		11,632	,000
	Stres Kerja	-,213	,039	-,530	-5,488	,000
	Pengembangan Karir	,105	,040	,250	2,589	,012

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Lampiran 11

Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	425,664	2	212,832	28,069	,000[b]
	Residual	530,774	70	7,582		
	Total	956,438	72			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Stres Kerja

Lampiran 12

Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,667[a]	,445	,429	2,754

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Stres Kerja
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Lampiran 13

Surat Persetujuan Sidang SUP

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI
Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R. Lantai Ranggangan Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227/4706285, Fax (021) 4706285
Laman: www.unj.ac.id/fe

Building Future Leaders

ISO 9001:2008 CERTIFIED
CERTIFICATE NO
TAS INA/3640

SURAT PERSETUJUAN SIDANG SUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Dosen Pembimbing 1		Dosen Pembimbing 2	
1. Nama	: Dr. Dewi Surita, M.Si	1. Nama	: Hania Aminah, S.Pd, MM
2. NIP	: 196105061986032001	2. NIP	: 198507262014042001
3. Tanda tangan	:	3. Tanda tangan	:

Memberikan Persetujuan kepada Mahasiswa dibawah ini :

1. Nama : Siska Damayanti
2. No. Registrasi : 8215132291
3. Program Studi : S1 Manajemen
4. Judul : Pengaruh Stres Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT X.

Untuk Mengikuti/Tidak mengikuti* Sidang SUP pada tanggal.....

Mengetahui
Kaprodi S1 Manajemen FE UNJ

Dr Gatot Nazir Ahmad S.Si.,M.Si
NIP. 197205062006041002

Jakarta, 25 April 2017
Mahasiswa Ybs,

Siska Damayanti
No.Reg : 8215132291

Cat :Coret yang tidak perlu*)

Lampiran 14

Surat Persetujuan Sidang SHP

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI
Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227/4706285, Fax. (021) 4706285
Laman: www.unj.ac.id/fe

Building Future Leaders

ISO 9001:2008 CERTIFIED
CERTIFICATE NO: IAS/INA/3640

SURAT PERSETUJUAN SIDANG SHP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Dosen Pembimbing 1		Dosen Pembimbing 2	
1. Nama	: Dr. Dewi Susita, M.Si	1. Nama	: Hania Aminah, S.Pd., MM
2. NIP	: 196105061986032001	2. NIP	: 198507262014042001
3. Tanda tangan	:	3. Tanda tangan	:

Memberikan Persetujuan kepada Mahasiswa dibawah ini :

1. Nama : Siska Damayanti
2. No. Registrasi : 8215132291
3. Program Studi : S1 Manajemen
4. Judul : Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT X

Untuk Mengikuti/Tidak mengikuti* Sidang SHP pada tanggal……

Mengetahui
Koordinator Prodi S1 Manajemen FE UNJ

Andrian Haro, S.Si, MM
NIP. 19850924 201404 1 002

Jakarta, 12 Juli 2017
Mahasiswa Ybs,

SISKA DAMAYANTI
No.Reg : 8215132291

Cat :Coret yang tidak perlu*)

Lampiran 15

Surat Persetujuan Sidang Skripsi

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI
Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227/4706285, Fax: (021) 4706285
Laman: www.unj.ac.id/fe

Building Future Leaders

ISO 9001:2008 CERTIFIED
CERTIFICATE NO. IAS/INA/3640

SURAT PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Dosen Pembimbing 1

1. Nama : Dr. Dewi Susita, M.Si
2. NIP : 196105061986032001
3. Tanda tangan :

Dosen Pembimbing 2

1. Nama : Hania Aminah, S.Pd, MM
2. NIP : 198507262014042001
3. Tanda tangan :

Memberikan Persetujuan kepada Mahasiswa dibawah ini :

1. Nama : Siska Damayanti
2. No. Registrasi : 8215132291
3. Program Studi : S1 Manajemen
4. Judul : Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT X

Untuk Mengikuti/Tidak mengikuti* Sidang SKRIPSI pada tanggal……

Mengetahui
Koordinator Prodi S1 Manajemen FE UNJ

Andrian Haro, S.Si, MM
NIP. 19850924 201404 1 002

Jakarta, 18 Juli 2017
Mahasiswa Ybs,

Siska Damayanti
No.Reg : 8215132291

Cat :Coret yang tidak perlu*)

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Siska Damayanti, lahir di Jakarta 23 Desember 1995. Penulis merupakan anak keempat dari H. Satim dan Hj. Djamanah. Penulis memiliki tiga kakak yaitu Afipudin, Sri Nurhasanah dan Rizky Juliansyah. Saat ini penulis berdomisili di Komp. Asrama DKI, Jakarta Utara. Pendidikan formal yang telah di lalui adalah TK Kasih Ananda Jakarta lulus pada tahun 2001, SDN 013 Pagi Semper Barat lulus pada tahun 2007, lalu melanjutkan pendidikan di SMPN 231 Jakarta Utara lulus pada tahun 2010, SMAN 75 Jakarta Utara lulus pada tahun 2013. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Negeri Jakarta Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Program Studi S1 Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia angkatan 2013 melalui jalur masuk SNMPTN.

Penulis memiliki pengalaman baik di organisasi masyarakat, maupun pada lingkungan pendidikan. Penulis memiliki pengalaman sebagai Ketua Tim Volleyball SMAN 75 Jakarta dan Staff Badan Pengkaderan BPM FE UNJ 2015-2016.