

## PENGARUH STRES DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT EPSON BATAM

Kintan Benvia Cherny, Dwi Kartikasari

Prodi Administrasi Bisnis Terapan, Politeknik Negeri Batam, 29461

\*Corresponding author. Tel/HP: 08992071222

Email: kintansb.archery@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Epson Batam. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* Sampel yang diambil sebanyak 100 orang Karyawan di *Dept. General Office (GO)*. Penarikan sampel dilakukan hanya pada bagian Dept. Go tidak menyeluruh dari bagian populasi (*area sampling*). Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner. Data dianalisis dengan analisis regresi berganda melalui program SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun secara parsial stres kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, tetapi motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Kata Kunci:** Stres, Motivasi, Produktivitas Kerja

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the effect of stress at work and working motivation on the productivity at the PT Epson Batam. This study had used Explanatory research as main method and Area Sampling as sampling method. Sample were taken as a part from the population that is one hundred employees. Data were taken by using list of question. Data were analyzed by using Regression Method and through SPSS 20. The result of the study have shown that stress at work and working motivation significantly influence the employee's working productivity.*

**Keyword:** Stress, Motivation, Work Productivity

### Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana, kegiatan operasional tidak akan mampu

menghasilkan output yang diharapkan. Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik dan memiliki produktivitas yang tinggi, serta mampu menjabarkan visi

dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Peran sumber daya manusia yang semula hanya sebagai penunjang perlu diubah menjadi strategik, dimana pengelolaan sumber daya manusia ditujukan agar organisasi dapat beroperasi dengan efisien sehingga dapat mencapai sasaran kerjanya. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. (Guay et al, 2010) Menyatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang mengacu pada alasan yang mendasari perilaku. Sopiah (2008:170) menyampaikan bahwa motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemampuan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006: 219) bahwa motivasi adalah pemberian daya penerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

## **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT Epsion sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah stres berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Untuk mengetahui apakah stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

## **Kajian Pustaka**

### **1. Stres**

Stres merupakan hal yang lumrah dialami oleh setiap individu yang diakibatkan oleh faktor dari dalam maupun dari luar diri manusia itu sendiri. Stres bersifat fluktuasi kadang naik kadang turun tergantung dengan kondisi kerja yang dialami. Badeni (2013) stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Stres merupakan reaksi fisik terhadap permasalahan kehidupan yang dialaminya dan apabila fungsi organ tubuh sampai terganggu dinamakan distress. Sedangkan depresi merupakan reaksi kejiwaan terhadap stressor yang dialaminya. Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam, (Panji Anoraga 2001, h.108).

### **2. Motivasi**

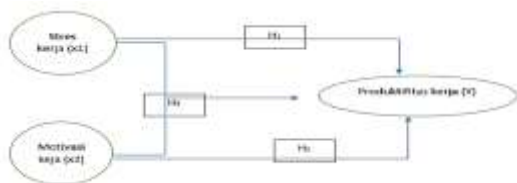
Guay, et al, menyatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang mengacu pada alasan yang mendasari perilaku. Penulis menyimpulkan secara umum motivasi merupakan suatu perilaku yang terjadi karena alasan ataupun dorongan tertentu untuk mencapai sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan, arah perilaku dan faktor-

faktor yang mempengaruhi seseorang berperilaku dengan cara tertentu.

### 3. Produktivitas

Secara filosofi produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Malayu S.P Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu.

### Kerangka Pemikiran



H1 : Stres kerja (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

H2 : Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

H3 : Stres kerja dan Motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

## METODE

### 1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *eksplanatory research*. Menurut Asep Hermawan (2009), “*Explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis”. Maksudnya adalah penelitian ini menjelaskan pengaruh antara Stres dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT Epson Batam.

### 2. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2008) “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Dalam penelitian ini populasinya adalah *staff* yang berada di departemen (*GO General Office*) yang berjumlah 100 orang pada PT Epson Batam

#### b. Sampel

Menurut Sugiyono (2008) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi penelitian. Menurut Sugiyono (2008), jika penelitian menggunakan seluruh elemen populasi menjadi data penelitian, maka disebut sensus. Pada penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, dengan jumlah 100 responden dari departemen *GO (General Office)*.

### 3. Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner

tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n - 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Untuk menguji apakah masing masing indikator valid atau tidak, dapat dilihat dalam tampilan output Cronbach alpha pada kolom *correlated item-total correlation*. Jika r tabel dan nilai.

**b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas instrumen menggambarkan pada kemantapan dan kekuatan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas atau kekuatan yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk meramalkan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung cronbach alpha dari masing-masing instrumen dalam setiap variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali) 2006.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2_j}{S^2_x} \right)$$

Gambar 1 Uji Reliabilitas

Keterangan:

- $\alpha$  = Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach
- K = Banyaknya butir pernyataan
- $S^2_j$  = Jumlah varians butir
- $S^2_x$  = Varians total

**4. Analisis Data**

**a. Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diteliti.

a. Menghitung *Mean*

$$\bar{x} = \frac{x_1 + x_2 + \dots + x_n}{n}$$

Keterangan :

- $\bar{x}$  = rata-rata
- n = banyak data

**Gambar 2 Rumus Mean**

**b. Analisis Statistik Inferensial**

Analisis statistik inferensial Menurut (Sugiyono, 2008) statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang dibantu oleh SPSS 20. sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu.

**c. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk memperoleh nilai/hasil yang tidak bias atau estimator linear tidak bias yang terbaik, maka model regresi harus memenuhi beberapa asumsi. Adapun asumsi-asumsi yang dimaksud adalah:

**1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali) 2006. Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari alpha 10% (0.1), maka menunjukkan distribusi data normal.

**2. Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di

antara variable independen. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai *tolerance* > 0,1 (Ghozali) 2006. Untuk mendeteksi gejala *multicolinearity*, peneliti menggunakan koefisien korelasi. Koefisien korelasi sebesar 1 antar variabel independen yang terdapat pada model regresi menunjukkan adanya hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Hal ini mengindikasikan terdapat adanya multikolinieritas dalam model regresi yang dihasilkan.

### 3. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali) 2006. Salah satu cara untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas adalah menggunakan uji Glejser. Uji ini dilakukan dengan cara melakukan regresi variabel bebas dengan nilai absolut dari residualnya. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika variabel bebas tidak signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali) 2006.

### 5. Uji Hipotesis

#### a. Uji t (Signifikan Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel stress (X1) dan motivasi (X2) benar-benar berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) secara terpisah atau parsial Ghozali (2006). Adapun hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu stres (X1) dan motivasi (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja (Y).

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu stres (X1) dan motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja (Y).

Dasar pengambilan keputusan Ghozali (2006) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.1 maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.1 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

#### b. Uji F (Uji Simultan)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali) 2006. Dalam penelitian uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis apakah variabel Metode Pelatihan berpengaruh bersama-sama (simultan) terhadap kompetensi karyawan. Adapun hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu stres (X1) dan motivasi (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja (Y).

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu stres (X1) dan motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja (Y).

Dasar pengambilan keputusan Ghazali (2006) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.1 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.1 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung/R Probabilitas	Keterangan
Stres (X1)	X1.1	Tuntutan tugas yang memberatkan sering membuat saya frustrasi	0,547 Valid
	X1.2	Dalam menjalankan tugas saya ditekan dengan banyak peraturan	0,637 Valid
	X1.3	Kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil/keuntungan yang saya terima	0,653 Valid
	X1.4	Pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan	0,753 Valid
	X1.5	Tugas yang menantang membuat saya tidak bersemangat	0,582 Valid
	X1.6	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki resiko yang sangat besar	0,556 Valid
	X1.7	Prosedur kerja yang ada di perusahaan menghambat pencapaian target kerja saya	0,654 Valid
	X1.8	Tugas pekerjaan yang saya lakukan tidak terjadwal dengan baik	0,626 Valid
	X1.9	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya	0,723 Valid
	X1.10	Tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan harapan saya	0,662 Valid

	X1.11	Di perusahaan ini pekerjaan karyawan tidak dikoordinasikan dengan baik sehingga menghambat pencapaian target	0,616 Valid
	X1.12	Saya merasa putus asa karena sudah lama bekerja di perusahaan ini tetapi tidak mengalami peningkatan posisi	0,395 Valid
	X1.13	Di perusahaan ini segalanya harus dimintakan persetujuan atasan, sehingga tidak ada kesempatan bagi saya untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi	0,391 Valid
Motivasi (X2)	X2.1	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya	0,658 Valid
	X2.2	Bila ada tugas kerja lembur, saya melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya	0,664 Valid
	X2.3	Tugas yang diberikan atasan selalu selesai tepat waktu	0,530 Valid
	X2.4	saya dapat menyelesaikan tugas tanpa kendala setiap hari	0,687 Valid
	X2.5	Pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan yang telah dijadwalkan	0,730 Valid
	X2.6	Saya sering tidak mencapai target produksi/pekerjaan	0,604 Valid

	X2.7	Target produksi/kerja yang berlebihan memberikan tekanan besar dalam pekerjaan	0,689 Valid
	X2.8	Pekerjaan saya saat ini tidak menjanjikan jenjang karir yang baik	0,624 Valid
	X2.9	Karir yang saya harapkan tidak sesuai dengan pekerjaan saya saat ini	0,669 Valid
	X2.10	Saya bekerja di perusahaan ini agar dapat mengaplikasikan kemampuan yang saya miliki	0,745 Valid
	X2.11	Prestasi yang anda raih saat ini sudah sangat memuaskan	0,742 Valid
	X2.12	Penghasilan yang anda terima saat ini sudah sangat memuaskan	0,628 Valid
	X2.13	Insentif yang anda terima saat ini sudah sangat memuaskan	0,435 Valid
	X2.14	saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik	0,523 Valid
	X2.15	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini	0,522 Valid
	X2.16	Saya merasa puas dengan prestasi kerja yang telah saya capai selama ini	0,630 Valid
	X2.17	Bila ada tugas kerja lembur, saya merasa termotivasi melakukan pekerjaan	0,509 Valid

		tersebut dengan sebaik-baiknya		
X2.18		Saya selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan	0,600	Valid
X2.19		saya merasa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan sudah terpenuhi	0,674	Valid
X2.20		saya merasa dengan bekerja di perusahaan ini, kebutuhan perumahan yang wajar sudah terpenuhi	0,552	Valid
X2.21		saya merasa bahwa pakaian yang saya pakai merupakan hasil jerih payah bekerja di perusahaan ini	0,604	Valid
X2.22		Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan	0,589	Valid
X2.23		Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan di perusahaan	0,653	Valid
X2.24		saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja diakui oleh atasan	0,676	Valid
X2.25		Pekerjaan yang saya lakukan sekarang membutuhkan lebih banyak waktu jam kerja untuk dapat diselesaikan	0,650	Valid

	X2.26	saya bekerja lembur untuk mendapatkan bayaran lebih dari perusahaan	0,462	Valid
	X2.27	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan bersama <i>teamwork</i>	0,450	Valid
	X2.28	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	0,424	Valid
Produktivitas (Y)	Y.1	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan anda	0,534	Valid
	Y.2	Anda bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan	0,722	Valid
	Y.3	Anda mematuhi norma-norma yang berlaku pada perusahaan	0,645	Valid
	Y.4	Anda mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan	0,711	Valid
	Y.5	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0,664	Valid
	Y.6	Anda hadir bekerja tepat waktu	0,625	Valid

Diketahui bahwa masing-masing indikator pertanyaan yang digunakan mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari 0,1654 r tabel, yang berarti indikator pertanyaan dari masing-masing variabel yang digunakan

dalam penelitian ini dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Stres (X1)	0.851	Reliable
Motivasi (X2)	0.936	Reliable
Produktivitas (Y)	0.721	Reliable

Semua variabel memiliki nilai *alpha-Cronbach* lebih besar dari 0,60, jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

### Uji Normalitas

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0.889
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.468

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20, 2016

Besarnya nilai *kolmogorov-smirnov* adalah 0,889 dan nilai signifikansinya 0,408. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,1, jadi dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 4 Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Stres	0.454	2.203	Tidak Multikolinieritas
Motivasi	0.454	2.203	Tidak Multikolinieritas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20, 2016

Setiap variabel mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi ini.

## Uji Heteroskedastisitas

**Table 5 Uji Heteroskedastisitas**

No	Variabel	Sig
1	Stres	0,985
2	Motivasi	0,852

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20, 2016

Diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Stres ( $X_1$ ) sebesar 0,985 lebih besar dari 0,1 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,852 lebih besar dari 0,1 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  tidak mengandung heteroskedastisitas.

## Uji Analisis Regresi Berganda

**Tabel 6 Hasil Uji Regresi**

Dependen (Y)	Variable Independen(X)	Koefisien			T	Sig	Pengaruh
		B	Std Error				
Produktivitas Kerja	Konstan	15.112	2.169	6.966	0.000		
	Stres	-0.059	0.072	-0.690	0.492	Negatif dan tidak signifikan	
	Motivasi	0.057	0.031	1.860	0.066	Positif dan signifikan	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20, 2016

Dikarenakan hasil dari salah satu dari variabel negatif dan tidak signifikan maka penulis melakukan *Trimming* atau pengujian kedua untuk menghitung variabel yang signifikan saja dengan hasil perhitungan sebagai berikut :

**Tabel 7 Hasil Uji Regresi Setelah *Trimming***

Dependen (Y)	Variable Independen(X)	Koefisien			T	Sig	Pengaruh
		B	Std Error				
Produktivitas Kerja	Konstan	14.431	1.928	7.487	0.000		
	Motivasi	0.042	0.021	2.010	0.047	Positif dan signifikan	

Koefisien regresi variabel motivasi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Hasil perhitungan Dari hasil koefisien regresi berganda yang telah dijelaskan pada uraian diatas selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial maupun simultan.

## Uji F

**Tabel 7 Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	21.611	2	10.806	2.247	.111 <sup>b</sup>
Residual	466.549	97	4.810		
Total	488.160	99			

a. Dependent Variable: Y\_Produktivitas

b. Predictors: (Constant), X2\_Motivasi, X1\_Stres

**Tabel 7 Uji F Setelah *Trimming***

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19.320	1	19.320	4.036	.047 <sup>a</sup>
Residual	468.840	98	4.784		
Total	488.160	99			

a. Dependent Variable: Y\_Produktivitas

b. Predictors: (Constant), X2\_Motivasi

## Pembahasan

### Pengaruh Stres Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dijelaskan menunjukkan bahwa **H1 ditolak**, yang berarti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Epson Batam. Hal ini mendukung penelitian Dwi Septianto (2010) yang memberikan pemahaman pada penelitiannya bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan.

### Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dijelaskan menunjukkan bahwa **H2 diterima**, yang berarti dapat ditunjukkan bahwa motivasi memang mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan lebih produktif dalam melakukan pekerjaan jika dimotivasi oleh sesuatu. Hal ini sesuai dengan penelitian Ibriati Kartika Alimuddin (2012) yang mana motivasi kerja berpengaruh



positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **Pengaruh Stres dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji yang telah dijelaskan di atas, menunjukkan bahwa H3 diterima, dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres dan motivasi mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Miftah Chareti Rahmah (2013) dimana Stres dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN dan SARAN**

### **a. Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara stres terhadap produktivitas karyawan yang ada pada PT Epson Batam. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel stress terhadap produktivitas karyawan. Dan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa adanya pengaruh stres terhadap produktivitas kerja ternyata tidak memiliki pengaruh di PT Epson Batam. Dimana stres kerja tidak memiliki dampak terhadap produktivitas kerja karyawan dan produktivitas kerja berjalan dengan lancar meskipun karyawan sedang mengalami stres.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja yang ada pada PT Epson Batam. Hal ini menunjukkan

bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel produktivitas kerja. Dan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang terbukti kebenarannya yang dilihat dari motivasi yang ada di PT Epson Batam pada karyawan bagian HR berjalan dengan sangat baik.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara stres dan motivasi terhadap produktivitas kerja yang ada pada PT Epson Batam. Bisa dikatakan secara bersama-sama (parsial) variabel stres dan motivasi berpengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini dapat disimpulkan jika stres tidak berpengaruh sama sekali terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Epson Batam tetapi motivasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang ada di PT Epson Batam.

### **b. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap stres dan motivasi yang ada di PT Epson Batam sebagai berikut :

1. Pada hasil kuesioner penelitian yang terdapat butir-butir pertanyaan pada variabel stres (X1) menunjukkan, bahwa variabel ini mendapat respon yang positif dan juga terdapat pertanyaan yang belum mencapai nilai positif pada karyawan yang bekerja dibagian GO (*General Office*). Butir-butir pernyataan tersebut tidak berpengaruh dan berkaitan dengan variabel stres (X1)

- ini terhadap produktivitas kerja karyawan *General Office*.
2. Pada hasil kuesioner yang terdapat pada variabel motivasi (X2) menunjukkan beberapa butir pertanyaan tersebut menunjukkan hasil yang positif. Hal ini menunjukkan motivasi sangat dibutuhkan di PT Epson Batam untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja yang berlangsung. Motivasi juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian *General Office*. Sehingga sebaiknya PT Epson Batam semakin meningkatkan kegiatan yang memacu motivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.
  3. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada perusahaan agar memperhatikan karyawan lebih baik lagi dari segi stress kerja dan motivasi kerja yang dialami oleh karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustina. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Palma Lestari Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, 401-415.
- Alimuddin, I. K. (2012). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar. *Unhas.ac.id*.
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Chukawa, Edwin Maduka and Obiefuna Okafor. (August 2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), 137-147.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guay et al, F. (2010). Intrinsic, identified, and controlled types. *British Journal of Educational Psychology*.
- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. (E. Revisi, Red.) Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, A. (2009). *Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Rahmah, C. M. (2013). Pengaruh Stres dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staf Keuangan di Pemerintah Kota Makassar. *Unhas.ac.id*.
- Septianto, D. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Patay Raya Semarang. *Undip.ac.id*.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ke 3 uppl.). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis( Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*

*dan R&D*) (Cetakan ke sebelas uppl.). Bandung: Alfabeta.

Uno, H. B. (2009). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Yuniarsih, P. D. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.