

BAB IV

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

4.1.1. Deskripsi Objek

4.1.1.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

PT Mustika Ratu Tbk didirikan pada tanggal 14 Maret 1978, PT Mustika Ratu Tbk merupakan perusahaan kosmetik dan jamu modern tradisional ternama di Indonesia. Berdiri pertama kali dengan nama PT Mustika Ratu perusahaan yang memiliki reputasi dan keahlian yang baik dalam pengembangan produk-produk kecantikan dan jamu kesehatan tradisional. Perusahaan ini memulai kegiatan usaha dimulai pada tahun 1978.

Sejarah panjang PT Mustika Ratu Tbk merupakan *home industry* yang didirikan oleh Ibu BRA Mooryati Soedibyo pada tahun 1975 yang dimulai dari dalam garasi kediaman BRA Mooryati Soedibyo. Usaha tersebut semakin lama semakin berkembang menjadi sebuah perseroan PT Mustika Ratu Tbk didirikan di Jakarta yang berdomisili di Jalan Gatot Subroto Kav. 74-75 dengan nama PT Mustika Ratu berdasarkan Akta Pendirian No. 35 tanggal 14 Maret 1978.

PT Mustika Ratu Tbk telah menjalankan usahanya secara komersial dan telah mendistribusikan produknya ke wilayah Jakarta, Semarang, Surabaya, Bandung dan Medan. Untuk memenuhi permintaan pasar yang semakin meningkat, secara resmi PT Mustika Ratu Tbk telah mengoperasikan pabriknya pada tanggal 8 April 1981. PT Mustika Ratu Tbk memiliki reputasi dan keahlian yang baik dalam memproduksi kosmetik, obat tradisional, minuman sehat, dan perawatan kecantikan. Dalam rangka

memperkokoh struktur permodalan serta mewujudkan visinya sebagai perusahaan kosmetik dan jamu alami berteknologi tinggi terbaik di Indonesia, PT Mustika Ratu Tbk mendapatkan penawaran umum perdana dan mencatatkan sahamnya di PT Bursa Efek Indonesia pada tahun 1995.

Demi menjaga standar mutu, terhitung sejak tahun 1996 PT Mustika Ratu Tbk telah mendapatkan sertifikat ISO 14001 dan ISO 9002, kemudian pada tahun 2009 PT Mustika Ratu Tbk menerapkan standar internasional 9001 tentang sistem manajemen lingkungan. Selain itu, PT Mustika Ratu Tbk juga telah memperoleh sertifikat *Good Manufacturing Process* (GSP) pada tahun 2004, sertifikat halal untuk produk the tahun 2010 dan sertifikat halal untuk produk jamu tahun 2011.

PT Mustika Ratu Tbk senantiasa menjalankan bisnis dengan berpegang pada filosofi budaya ketimuran dan nilai-nilai utama perusahaan yaitu *integrity*, *professionalism*, dan *entrepreneurship*. Melalui nilai-nilai tersebut, perusahaan tidak hanya memproduksi setiap produk yang dikelola berdasarkan target, tetapi senantiasa menggunakan kualitas dan keindahan sehingga berhasil mendapatkan posisi istimewa sebagai perusahaan kosmetik kecantikan dan jamu Kesehatan di hati masyarakat luas. Saat ini, PT Mustika Ratu Tbk telah memiliki portofolio produk dan jumlah distributor yang besar dan menjadikannya sebagai salah satu perusahaan produk kosmetik kecantikan dan jamu Kesehatan dan terdiversifikasi di Indonesia dari segi produk lokasi, dan segmen pasar.

4.1.1.2. Visi, Misi, Budaya dan Logo Perusahaan PT Mustika Ratu Tbk

a) Visi PT Mustika Ratu Tbk

Visi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan cita-cita atau impian sebuah organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai di masa depan Visi dapat

memberikan aspirasi dan motivasi disamping memberikan panduan atau rambu-rambu dalam menyusun strategi perusahaan. Berikut merupakan visi dari PT Mustika Ratu Tbk.

“Menjadikan warisan tradisi keluarga leluhur sebagai basis industri perawatan Kesehatan kebugaran dan kecantikan penampilan paripurna (*holistic wellness*) melalui proses modernisasi teknologi berkelanjutan namun secara hakiki tetap mengandalkan tumbuh-tumbuhan yang berasal dari alam”.

b) Misi PT Mustika Ratu Tbk

Misi merupakan penetapan sasaran atau tujuan perusahaan dalam jangka pendek (biasanya dalam kurun waktu 1 hingga 3 tahun). Misi juga diartikan sebagai sasaran jangka pendek yang mewujudkan visi di masa yang akan datang dalam jangka waktu yang lebih panjang PT Mustika Ratu Tbk memiliki misi sebagai berikut:

“Falsafah Kesehatan, kebugaran dan kecantikan penampilan paripurna (*holistic wellness*) yang telah lama ditinggalkan masyarakat luas, digali Kembali oleh seorang Puteri Keraton sebagai *royal heritage* untuk dibagikan kepada dunia sebagai karunia tuhan dalam bentuk ilmu pengetahuan yang harus dipertahankan dan dilestarikan”.

c) Budaya PT Mustika Ratu Tbk

Budaya kerja adalah nilai-nilai dasar yang telah disepakati Bersama, dan diyakini oleh seluruh pihak internal perusahaan dalam mencapai tujuan dan keinginan para pemangku kepentingan. Dengan kata lain, budaya kerja adalah nilai-nilai dan digunakan untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran perusahaan. Budaya yang diterapkan oleh perusahaan merupakan hasil dari keputusan direksi. Budaya perusahaan yang diterapkan Mustika Ratu adalah sebagai berikut:

- a. Mengutamakan peningkatan kepuasan pelanggan.
- b. Bekerja dengan budaya kekeluargaan dan keakraban.
- c. Meningkatkan integritas dan profesionalisme yang tinggi.
- d. Menunjang kerjasama dan gotong royong dalam mencapai tujuan bersama.

d) Logo PT Mustika Ratu Tbk

Logo merupakan sebuah tanda yang secara langsung tidak menjual, tetapi memberi suatu identitas yang pada akhirnya sebagai alat pemasaran yang signifikan, yang mampu membantu membedakan suatu produk atau jasa dari pesaingnya. Logo berfungsi sebagai identitas sebuah perusahaan, tanda kepemilikan, tanda jaminan kualitas, dan sebagai pencegah dari peniruan atau pembajakan.



Gambar IV.1 Logo PT Mustika Ratu Tbk

Mustika Ratu memiliki falsafah kecantikan paripurna, yaitu falsafah merawat kecantikan secara jasmani dan rohani. Logo PT Mustika Ratu Tbk adalah simbol dari identitas perusahaan (*corporate identity*) yang berupa gambar sepasang pengantin dalam balutan tradisi Jawa Tengah yang menyiratkan makna bahwa kebahagiaan seseorang berawal dari kehidupan keluarga yang harmonis, dimana seluruh anggotanya mampu hidup berdampingan dengan rukun dan damai di tengah lingkungan alam dan sosial budaya secara seimbang.

Nama Mustika Ratu memiliki *value* dan filosofi yang mendalam, yang dalam Bahasa Jawa memiliki arti: “*Turning Sinatryo, Rembesing Madu, Tedak ing Wong Amartopo, Mustikaning Ratu*”. Pengertian dari makna tersebut adalah “dari keturunan ksatria yang tersaring ketat, yang berperilaku penuh prihatin dan kesadaran, terlahirlah peninggalan berharga raja”. PT Mustika Ratu Tbk memiliki *tagline* “Pusaka Indonesia” yang berarti Mustika Ratu sebagai *brand* dan produk yang memberikan perawatan kecantikan secara *holistic* yaitu kecantikan luar dan dalam melalui tradisi tradisi Indonesia.

Filosofi tersebut merupakan panduan dalam beroperasi, memproduksi dan berusaha. Perusahaan membawa misi yang punya komitmen untuk memberikan buah pikiran dan buah kerja yang terbaik yang berasal dari peninggalan tradisi leluhur yang berasal dari Keraton Surakarta Hadiningrat. Kepercayaan dan integritas adalah sesuatu yang harus senantiasa dijaga dengan baik di dalam menjalankan usaha.

4.1.2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam sub bab ini akan dijelaskan karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, Pendidikan, dan masa kerja dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

4.1.2.1. Jenis Kelamin

Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	RESPONDEN	
	JUMLAH	PRESENTASE
Pria	25	50,0%
Wanita	25	50,0%
Total	50	100,0%

Sumber: diolah oleh penulis

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel IV.1, dimana 25 responden (50%) berjenis kelamin pria dan 25 (50%) berjenis kelamin wanita. Dengan demikian responden dalam penelitian ini sama besarnya.

4.1.2.2. Usia

Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA	RESPONDEN	
	JUMLAH	PRESENTASE
20 - 30 Tahun	24	48,0%
31 - 40 Tahun	12	24,0%
41 – 50 Tahun	14	28,0%
Total	50	100,0%

Sumber: diolah oleh penulis

Karakteristik responden berdasarkan usia ditunjukkan pada tabel IV.2, dimana 24 responden (48%) berusia antara 20-30 tahun, 12 responden (24%) berusia antara 31-40 tahun, dan 14 responden (28%) berusia antara 41-50 tahun. Dengan demikian Sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia antara 20-30 tahun.

4.1.2.3. Masa Bekerja

Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

MASA KERJA	RESPONDEN	
	JUMLAH	PRESENTASE
1 – 3 tahun	18	36,0%
4 – 6 tahun	12	24,0%
7 – 10 tahun	11	22,0%
≥ 10 tahun	9	18,0%
Total	50	100,0%

Sumber: diolah oleh penulis

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja ditunjukkan pada tabel IV.3, dimana 18 responden (36%) bermasa kerja 1-3 tahun, 12 responden (24%) bermasa kerja 4-6 tahun, 11 responden (22%) bermasa kerja 7-10 tahun, 9 responden (18%) bermasa kerja lebih dari 10 tahun. Dengan demikian Sebagian besar responden dalam penelitian ini bermasa kerja 1-3 tahun.

4.1.2.4. Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN	RESPONDEN	
	JUMLAH	PRESENTASE
SMA	17	34,0%
S1	33	66,0%
S2	0	0,0%
S3	0	0,0%
Total	50	100,0%

Sumber: diolah oleh penulis

Karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan ditunjukkan pada tabel IV.4, dimana 17 responden (34%) berpendidikan SMA, 33 responden (66%) berpendidikan S1. Dengan demikian Sebagian besar responden dalam penelitian ini berpendidikan S1.

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.3.1. Jawaban Responden pada Kuesioner Stres (X1)

Tanggapan responden mengenai stres kerja pada PT. Mustika Ratu Tbk, diketahui dengan cara menganalisis jawaban responden pada kuesioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan mengenai stres kerja. Tanggapan responden mengenai stres kerja ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X₁)

Item	SS		S		N		TS		STS		Nilai Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	12	24%	23	46%	11	22%	3	6%	1	2%	76,80%
X1.2	19	38%	21	42%	9	18%	0	0	1	2%	82,80%
X1.3	5	10%	11	22%	19	38%	4	8%	11	22%	58%
X1.4	9	18%	25	50%	12	24%	2	4%	2	4%	74,80%
X1.5	26	52%	12	24%	11	22%	0	0	1	2%	84,80%
X1.6	18	36%	21	42%	9	18%	1	2%	1	2%	81,60%
X1.7	12	24%	15	30%	17	34%	5	10%	1	2%	72,80%
X1.8	14	28%	20	40%	10	20%	1	2%	5	10%	74,80%
X1.9	5	10%	19	38%	16	32%	6	12%	4	8%	66%
X1.10	13	26%	17	34%	12	24%	3	6%	5	10%	72%
TOTAL RATA-RATA											74,44%

Sumber: diolah oleh penulis

Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel Stres Kerja (X₁) menunjukkan bahwa nilai rata-rata terendah bernilai 58% dan nilai rata-rata tertinggi bernilai 84,8% didapatkan dengan rumus manual menggunakan *Microsoft Excel* dengan perhitungan jumlah total hasil jawaban dibagi dengan skor maksimal dikalikan dengan 100. Rata-rata penilaian responden pada variabel Stres Kerja (X₁) sebesar 74,77% didapat dengan rumus manual menggunakan *Microsoft Excel* dengan perhitungan = AVERAGE (kolom dari hasil nilai rata-rata).

4.1.3.2. Jawaban Responden pada Kuesioner Motivasi Kerja (X₂)

Tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada PT. Mustika Ratu Tbk, diketahui dengan cara menganalisis jawaban responden pada kuesioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan mengenai motivasi kerja. Tanggapan responden mengenai motivasi kerja ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Item	SS		S		N		TS		STS		Nilai Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	16	32%	19	38%	11	22%	1	2%	3	6%	77,60%
X2.2	17	34%	23	46%	8	16%	0	0	2	4%	81,20%
X2.3	9	18%	28	56%	11	22%	1	2%	1	2%	77,20%
X2.4	11	22%	28	56%	9	18%	1	2%	1	2%	78,80%
X2.5	15	30%	21	42%	12	24%	0	0	2	4%	78,80%
X2.6	16	32%	22	44%	9	18%	0	0	3	6%	79,20%
X2.7	13	26%	26	52%	8	16%	1	2%	2	4%	78,80%
X2.8	11	22%	27	54%	10	20%	0	0	2	4%	78%
X2.9	16	32%	25	50%	7	14%	1	2%	1	2%	81,60%
X2.10	32	64%	8	16%	8	16%	0	0	2	4%	87,20%
TOTAL RATA-RATA											79,84%

Sumber: diolah oleh penulis

Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel Motivasi Kerja (X₂) menunjukkan bahwa nilai rata-rata terendah bernilai 77,20% dan nilai rata-rata tertinggi bernilai 87,20% didapatkan dengan rumus manual menggunakan *Microsoft Excel* dengan perhitungan jumlah total hasil jawaban dibagi dengan skor maksimal dikalikan dengan 100. Rata-rata penilaian responden pada variabel Motivasi Kerja (X₂) sebesar 79,84% didapatkan dengan rumus manual menggunakan *Microsoft Excel* dengan perhitungan = AVERAGE (kolom dari hasil nilai rata-rata).

4.1.3.3. Jawaban Responden pada Kuesioner Kinerja

Tanggapan responden mengenai kinerja pada PT. Mustika Ratu Tbk, diketahui dengan cara menganalisis jawaban responden pada kuesioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan mengenai kinerja. Tanggapan responden mengenai kinerja ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	SS		S		N		TS		STS		Nilai Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	22	44%	17	34%	8	16%	2	4%	1	2%	82,80%
Y.2	9	18%	30	60%	9	18%	1	2%	1	2%	78%
Y.3	26	52%	18	36%	4	8%	1	2%	1	2%	86,80%
Y.4	11	22%	31	62%	7	14%	0	0	1	2%	80,40%
Y.5	22	44%	19	38%	7	14%	0	0	2	4%	83,60%
Y.6	19	38%	24	48%	10	20%	0	0	2	4%	83,20%
Y.7	18	36%	23	46%	7	14%	1	2%	1	2%	82,40%
Y.8	19	38%	25	50%	5	10%	0	0	1	2%	84,40%
Y.9	15	30%	25	50%	8	16%	0	0	2	4%	80,40%
Y.10	34	68%	10	20%	5	10%	0	0	1	2%	90,40%
TOTAL RATA-RATA											83,24%

Sumber: diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai rata-rata terendah bernilai 78% dan nilai rata-rata tertinggi bernilai 90,40% didapatkan dengan rumus manual menggunakan *Microsoft Excel* dengan perhitungan jumlah total hasil jawaban dibagi dengan skor maksimal dikalikan dengan 100. Rata-rata penilaian responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 83,24% didapat dengan rumus manual menggunakan *Microsoft Excel* dengan perhitungan = AVERAGE (kolom dari hasil nilai rata-rata).

4.2. Pengujian Hipotesis

4.2.1. Uji Instrumen

Supaya data yang telah diperoleh dari hasil pembagian kuesioner ini *valid* (sahih) dan *reliabel* (handal), maka perlu diuji validitas dan reliabilitas atas butir-butir pertanyaan pada kuesioner. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas *pearson correlation* yaitu pengujian terhadap korelasi antar tiap butir (*item*) dengan skor total nilai tes sebagai kriterianya, sedangkan uji

reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* yang berguna untuk mengetahui apakah alat ukur yang dipakai *reliabel* (handal).

4.2.1.1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan kecermatan suatu alat ukur dalam mengungkapkan objek yang diukurnya. Uji validitas dilakukan terhadap masing-masing pertanyaan yang membentuk variabel penelitian. Untuk mengukur validitas digunakan korelasi *product moment pearson*, jika nilai r yang dihasilkan tiap item pertanyaan dengan skor total: $> r$ tabel (5%), maka item pertanyaan dikatakan valid. Sebaliknya jika r yang dihasilkan $< r$ tabel (5%), maka item pertanyaan dikatakan tidak valid atau gugur. Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS 26.0. Berikut adalah hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian:

Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,746	0,279	Valid (r hitung $> r$ tabel)
	X1.2	0,696	0,279	Valid (r hitung $> r$ tabel)
	X1.3	0,660	0,279	Valid (r hitung $> r$ tabel)
	X1.4	0,563	0,279	Valid (r hitung $> r$ tabel)
	X1.5	0,606	0,279	Valid (r hitung $> r$ tabel)
	X1.6	0,436	0,279	Valid (r hitung $> r$ tabel)
	X1.7	0,419	0,279	Valid (r hitung $> r$ tabel)
	X1.8	0,696	0,279	Valid (r hitung $> r$ tabel)
	X1.9	0,510	0,279	Valid (r hitung $> r$ tabel)
	X1.10	0,552	0,279	Valid (r hitung $> r$ tabel)

Sumber: data oleh penulis

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, untuk variabel stres kerja (X₁), dari 10 indikator diketahui seluruh nilai r hitung indikator variabel stres kerja lebih besar

dari r tabel untuk $df = n - 2$ ($50 - 2 = 48$) yaitu 0,279. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan seluruh indikator variabel stres kerja (X_1) valid.

Tabel IV.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X_2)	X2.1	0,742	0,279	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
	X2.2	0,788	0,279	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
	X2.3	0,814	0,279	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
	X2.4	0,619	0,279	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
	X2.5	0,804	0,279	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
	X2.6	0,826	0,279	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
	X2.7	0,810	0,279	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
	X2.8	0,746	0,279	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
	X2.9	0,797	0,279	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
	X2.10	0,801	0,279	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)

Sumber: dilah oleh penulis

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, untuk variabel motivasi kerja (X_2), dari 10 indikator diketahui seluruh nilai r hitung indikator variabel motivasi kerja lebih besar dari r tabel untuk $df = n - 2$ ($50 - 2 = 48$) yaitu 0,279. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan seluruh indikator variabel motivasi kerja (X_2) valid.

Tabel IV.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,796	0,279	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
	Y.2	0,856	0,279	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
	Y.3	0,878	0,279	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
	Y.4	0,815	0,279	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
	Y.5	0,798	0,279	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
	Y.6	0,857	0,279	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
	Y.7	0,788	0,279	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
	Y.8	0,863	0,279	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
	Y.9	0,712	0,279	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
	Y.10	0,887	0,279	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)

Sumber: diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, untuk variabel kinerja karyawan (Y), dari 10 indikator diketahui seluruh nilai r hitung indikator variabel kinerja karyawan lebih besar dari r tabel untuk $df = n - 2$ ($50 - 2 = 48$) yaitu 0,279. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan seluruh indikator variabel kinerja karyawan (Y) valid.

4.2.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama. Untuk mengukur reliabilitas digunakan nilai *Cronbach Alpha*. Jika koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600, maka instrumen dianggap reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian.

Tabel IV.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Uji	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,783	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,925		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,946		Reliabel

Sumber: diolah oleh penulis

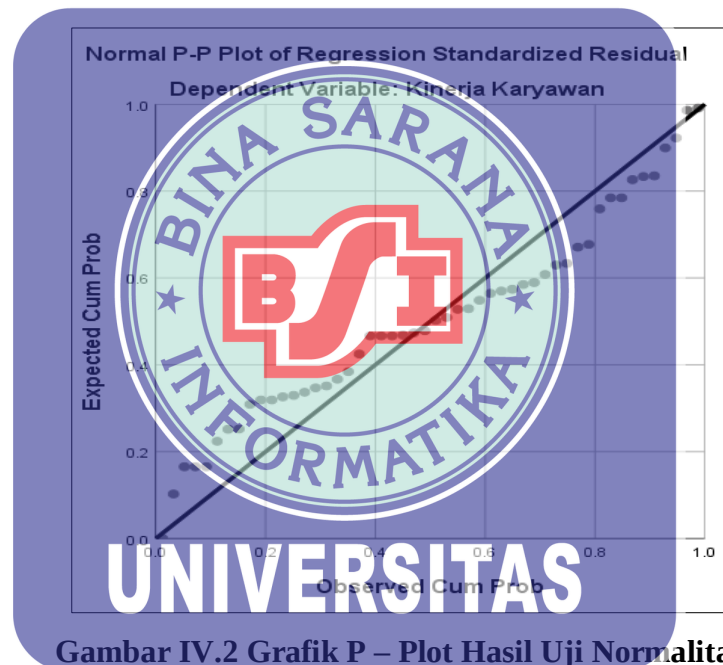
Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* variabel Stres Kerja (X_1) adalah sebesar 0,783. Ini menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk variabel Stres Kerja lebih besar dari 0,600 atau $0,783 > 0,600$. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah sebesar 0,925. Ini menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk variabel Motivasi Kerja lebih besar dari 0,600 atau $0,925 > 0,600$. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,946. Ini menunjukkan bahwa nilai koefisien Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,600 atau $0,946 > 0,600$.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan histogram dan P – Plots.

Berikut ini adalah hasil uji normalitas dengan dua persamaan menggunakan ketentuan uji histogram dengan menggunakan aplikasi SPSS:



Gambar IV.2 Grafik P – Plot Hasil Uji Normalitas

Tabel IV.12 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.93232755
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.124
	Negative	-.145
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel dan grafik uji normalitas diatas, diketahui titik-titik telah mengikuti alur garis yang menandakan data residual berdistribusi normal yang diperkuat dengan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov smirnov yang menunjukkan nilai signifikan $0,200 > 0,05$ yang dapat diartikan bahwa data residual regresi berdistribusi normal.

4.2.2.2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Adapun kriteria pengambilan keputusannya adanya jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ atau nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas.

Tabel IV.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.439	4.792			3.222	.002		
Stres Kerja	-.147	.187	-.120		-.786	.436	.437	2.288
Motivasi Kerja	.795	.150	.808		5.294	.000	.437	2.288

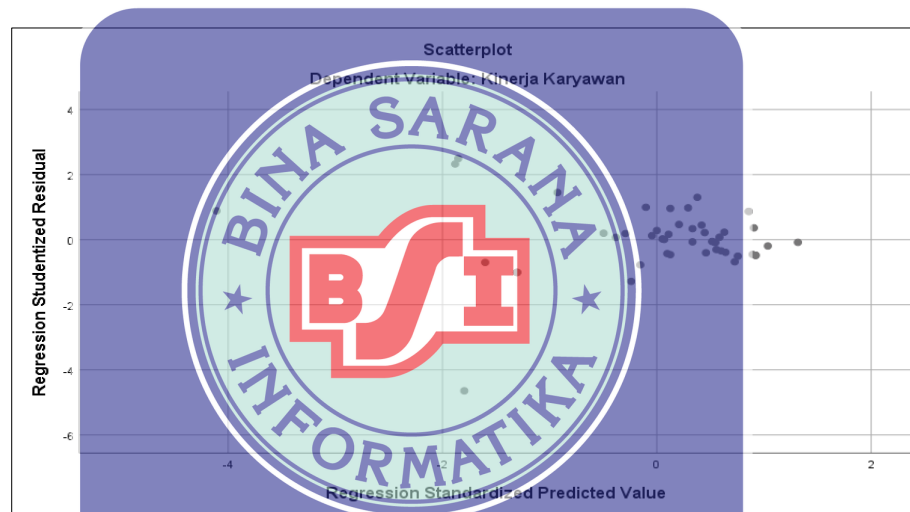
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) adalah sebesar 0,437 dengan nilai VIF sebesar 2,288. Berdasarkan nilai tersebut, diketahui seluruh nilai *tolerance* variabel bebas telah lebih besar dari 0,1 dengan nilai VIF yang kurang dari 10 yang dapat diartikan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.2.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dalam residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah ketika tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV.3 Grafik Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik hasil uji heteroskedastisitas diatas, dapat diketahui bahwa titik-titik telah menyebar tanpa membentuk suatu pola tertentu, yang diartikan model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

4.2.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV.14 Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.439	4.792		3.222	.002
	Stres Kerja	-.147	.187	-.120	-.786	.436
	Motivasi Kerja	.795	.150	.808	5.294	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah oleh penulis

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$= 15,439 - 0,147 X_1 + 0,795 X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 15,439 menunjukkan jika variabel stres kerja dan motivasi kerja bernilai 0 (nol) maka variabel kinerja karyawan akan memiliki nilai sebesar 15,439.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel stres kerja adalah sebesar 0,147 dan bernilai negatif yang menunjukkan setiap kenaikan 1 satuan stres kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,147.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,795 dan bernilai positif yang menunjukkan setiap 1 satuan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,795.

4.2.4. Hasil Pengujian Hipotesis

4.2.4.1. Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel IV.15 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.439	4.792		3.222	.002
	Stres Kerja	-.147	.187	-.120	-.786	.436
	Motivasi Kerja	.795	.150	.808	5.294	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah oleh penulis

Hipotesis;

Ho: Stres dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Ha: Stres dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kriteria penerimaan Ho apabila signifikan $> \alpha 0,05$.

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel stres kerja (X_1) memiliki t hitung sebesar -0,786 dengan nilai signifikan sebesar $0,436 > 0,05$ yang berarti menerima Ho dan menolak Ha atau diartikan bahwa secara parsial variabel stres kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 5,294 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti menolak Ho dan menerima Ha atau diartikan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

4.2.4.2. Hasil Uji f (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk menjelaskan keragaman variabel tidak terikat. Dengan kata lain untuk melihat pengaruh Stres (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 26.0 maka hasil statistic pengujian pengaruh Stres (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel IV.16 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1299.715	2	649.858	25.622	.000 ^b
	Residual	1192.065	47	25.363		
	Total	2491.780	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja						

Sumber: diolah oleh penulis

Dari output terlihat bahwa f hitung sebesar 25,622 dengan tingkat signifikan/probabilitas $0,000 < 0,05$ disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan berdasarkan nilai probabilitas tersebut disimpulkan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan.

4.2.4.3. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai *coefficient* yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel IV.17 Hasil Koefisiensi Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.522	.501	5.03618
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,522 atau 52,2% yang artinya angka ini mengidentifikasikan bahwa stres kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja

karyawan sebesar 52,2% yang mana selisihnya sebesar 47,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Tabel IV.18 Hasil Koefisiensi Determinasi Parsial

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	15.439	4.792		3.222	.002			
	Stres Kerja	-.147	.187	-.120	-.786	.436	.486	-.114	-.079
	Motivasi Kerja	.795	.150	.808	5.294	.000	.718	.611	.534

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah oleh penulis

Terhadap variabel terikat dapat dihitung dengan rumus *coefficients beta X coefficients correlation zero order X 100%*. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi parsial, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV.19 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Penelitian	Coefficients Beta X Zero-Order	Hasil	%
Stres Kerja	-0.120×0.486	-0.05832	-5.83%
Motivasi Kerja	0.808×0.718	0.580144	58.01%
Total		0.521824	52,18%

Sumber: diolah oleh penulis

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini adalah mengenai hasil penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka berikut ini merupakan pembahasan tentang beberapa temuan dalam penelitian:

4.3.1. Pengaruh Stres dengan Kinerja Karyawan

Pengujian pertama yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Mustika Ratu Tbk. Hasil penelitian ini

mendukung hipotesis 1 (H_1) yang dirumuskan, yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan hasil t hitung lebih kecil t tabel ($-0,786 < 2,012$) dan sig ($0,436 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial variabel stres kerja tidak berpengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Ratu Tbk. Dan hasil koefisien determinasi parsial pada variabel stres kerja terdapat pengaruh sebesar -5,83% didalam kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut maka H_a ditolak yang artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Ratu Tbk. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4.3.2. Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Pengujian kedua yang dilakukan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mustika Ratu Tbk. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 2 (H_2) yang dirumuskan, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil t hitung lebih besar t tabel ($5,294 > 2,012$) dan sig ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Ratu Tbk. Dan hasil dari koefisien determinasi parsial pada variabel stres kerja terdapat pengaruh sebesar 58,01% didalam kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut maka H_a diterima yang artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Ratu Tbk. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya

motivasi yang baik dalam pekerjaan, karyawan akan mencapai kinerja yang maksimal, namun jika motivasi kurang maka kinerja karyawan akan rendah.

4.3.3. Pengaruh Stres dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh ketiga yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengaruh stres dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mustika Ratu Tbk. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 3 (H_3) yang dirumuskan, yaitu stres dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil f hitung lebih besar f tabel ($25,622 > 3,20$) dan sig ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Mustika Ratu Tbk.

Berdasarkan hasil tersebut maka H_4 diterima yang artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Ratu.

4.4. Implikasi Penelitian

Dari hasil kesimpulan di atas maka implikasi penelitiannya sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres ditemukan berpengaruh negatif pada kinerja, artinya stres pada karyawan berada pada tataran mendorong pelaksanaan kerja, tantangan kerja menimbulkan tekanan kerja. Dengan meningkatnya stres kerja akan menurunkan kinerja karena tidak dapat ditanggung lagi.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan Hasrat didalam

seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi ditemukan berpengaruh positif pada kinerja. Motivasi berawal dari kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan dan tujuannya. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi akan semakin tinggi kinerjanya.

4.5. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, masih terdapat keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian lain. Beberapa keterbatasan penelitian antara lain:

- 1) Objek penelitian hanya dilakukan pada karyawan tetap PT Mustika Ratu Tbk sehingga penelitian ini belum mampu menggeneralisasi kinerja karyawan pada seluruh karyawan.
- 2) Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- 3) Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan sampel tidak menunjukkan keadaan kesungguhannya.