

PENGARUH TINGKAT STRESS, *TIME MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA DI PT. SHB SURABAYA

Meliana

Program Studi Manajemen STIE Mahardhika

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan agar para pembaca mengetahui tentang pengaruh stres kerja, *time management* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Populasi Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan divisi marketing PT. SHB Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan metode kuantitatif. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada 40 responden yang adalah karyawan divisi marketing PT. SHB Surabaya. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* dan uji reliabilitas menggunakan rumus *cronbach's alpha* dengan teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, sedangkan *time management* tidak berpengaruh secara langsung.

Kata kunci : *stress kerja, time management, motivasi, kinerja karyawan.*

ABSTRACT

This study is intended so that readers know about the effect of work stress, time management on employee performance through work motivation. Population of this research was conducted on the marketing division employees of PT. SHB Surabaya. This research is a causal associative research using quantitative methods. The data in this study were obtained by distributing questionnaires to 40 respondents who were employees of the marketing division of PT. SHB Surabaya. The validity test uses the product moment correlation technique and the reliability test uses the Cronbach's alpha formula with the data analysis technique used to test the hypothesis is path analysis. The result showed that work stress and motivation have a direct effect on performance, while time management has no direct effect.

Keywords : *work stress, time management, motivation, employee performance.*

1. PENDAHULUAN

Manajemen adalah aktivitas dalam melakukan berbagai fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari materi manajemen yang lebih fokus terhadap sumber daya manusia. Tugas MSDM sendiri adalah untuk mengolah sumber daya manusia menjadi lebih baik dan berguna. Selain itu juga untuk menghasilkan tenaga sumber daya manusia yang lebih kompeten dan produktif. Dalam hal profesional kerja dan organisasi, manusia merupakan bagian paling penting di dalamnya. Oleh karena itu manusia sangat berperan penting dalam jalannya suatu organisasi dan pekerjaan. Jika manusia itu sendiri tidak memiliki *passion* atau hasrat dalam dirinya untuk lebih baik, maka tidak akan terjadi kesinambungan antar manusia itu sendiri.

Beberapa kasus dapat dilihat dari keseharian kerja di PT. SHB ini. Dimana para pekerjanya dituntut untuk bekerja cepat dan tepat sesuai keinginan pemimpin. Sedangkan di beberapa situasi ada ketidaksinkronan atau *miss communication* antara pekerja antar divisi. Dalam persoalan ini menimbulkan kesalah-pahaman antara dua individu yang seringkali dapat menimbulkan percekocokan. Dari sini lah awal mula bagaimana setiap individu yang bekerja di PT. SHB harus dapat selalu mengondisikan mental mereka dengan

baik. Karena bisa jadi, ketika hampir setiap hari mereka mengalami percekocokan atau kesalahpahaman yang seringkali membuat individu tersebut mampu mengluangkan emosinya dengan tidak stabil, hal inilah yang dapat membuat tingkat stress individu tersebut meningkat. Ketika tingkat stress individu tersebut meningkat, maka performanya dalam bekerja akan sangat terpengaruhi. Bisa jadi individu tersebut tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat waktu, sehingga ada beberapa kesalahan pada output yang dihasilkan. Dengan begitu tingkat stress setiap individu di PT. SHB juga berbeda bergantung pada situasi yang mereka hadapi dan bergantung pada bagaimana individu tersebut menghadapi sebuah masalah.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah tingkat stress karyawan di PT. SHB dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, *time management* yang berpengaruh pada kinerja karyawan PT. SHB, dan motivasi yang berpengaruh pada tingkat stress dan *time management* di PT. SHB.

Dari masalah diatas, dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah tingkat stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SHB Surabaya?

2. Apakah *time management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SHB Surabaya?
3. Apakah tingkat stress berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja di PT. SHB Surabaya?
4. Apakah *time management* berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja di PT. SHB Surabaya?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SHB Surabaya?
6. Apakah stress kerja dan *time management* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. SHB Surabaya?

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Stress Kerja

Menurut Anwar Prabu (1993, h.93), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Gibson dkk (1996, h.339), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

mengakibatkan dirinya terancam, (Panji Anoraga 2001, h.108).

Adapun indikator stres kerja sebagai berikut:

- a) Intimidasi dan tekanan
- b) Ketidakcocokan dengan pekerjaan
- c) Pekerjaan yang berbahaya
- d) Beban lebih
- e) Target dan harapan yang tidak realistis (Igor S 1997, h.248).

B. *Time Management*

Time management adalah tindakan atau proses perencanaan dan pelaksanaan pantauan sadar atas sejumlah waktu yang digunakan untuk aktivitas khusus, terutama untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktifitas (Singh & Jain, 2013). Adapun indikator *time management* adalah sebagai berikut:

- a. Tepat Waktu
 - b. Keterlambatan
 - c. Mengulur waktu
 - d. Time Planning / Schedule
- c. Motivasi

Daft (2006;363), motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal atau eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagai tugas seorang manager adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Federick Herzberg (dalam Daft, 2006;371) mengembangkan teori motivasi terdiri dari dua faktor, teori tersebut terdiri dari dua dimensi yaitu faktor higiene dan motivator. Adapun indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Keinginan berprestasi
2. Tantangan
3. Tanggung jawab

D. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh para karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara 2001, h.67). Menurut Bernardin (dalam Robbins 2002:260), indikator untuk kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Waktu promosi
4. Efektivitas
5. Kemandirian

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi yaitu penelitian yang dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel tingkat stress dan *time management* dengan motivasi terhadap kinerja karyawan menggunakan pendekatan cross sectional yang merupakan suatu pengumpulan data variabel tress kerja dan *time management*

dengan motivasi terhadap kinerja karyawan pada suatu tempat.

Menurut Nursalam (2011;153), populasi adalah keseluruhan dari suatu variabel yang menyangkut masalah yang diteliti, variabel tersebut bisa berupa orang, perilaku, atau sesuatu yang lain akan dilakukan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi Marketing PT. SHB Surabaya yang berjumlah 40 orang.

Menurut Arikunto (2006;30), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Kriteria dalam menentukan besarnya sampel adalah sebagai berikut :

- a. Bila populasi < 100 diambil total/semua populasi.
- b. Bila populasi > 100 diambil 10% - 15% atau 20% - 26% dari total populas.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi marketing PT. SHB Surabaya yang berjumlah 40 orang.

Variabel penelitain adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto 1998, h.118). Variabel dalam penelitain ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) serta variabel intervening (Z).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer yang didapat penulis dari pembagian kuesioner kepada karyawan divisi marketing PT. SHB Surabaya.

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara kuantitatif dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan di PT. SHB Surabaya.

Metode pengumpulan data dalam penelitian merupakan metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Metode Kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan/ empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel stress kerja, *time management*, motivasi, dan kinerja karyawan. .

4. Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai seluruh hasil data deskriptif yang memaparkan nilai-nilai mengenai tingkat stress, *time management*, motivasi, dan

kinerja karyawan dengan menggunakan uji instrument (Uji Validitas & Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Linearitas), Uji Analisa Jalur, Uji Hipotesis (Uji T).

Uji Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Dalam hal ini, hasil uji dapat dikatakan valid jika hasil uji didapati r hitung $>$ r tabel. Sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel maka dinyatakan tidak valid. Dalam pengujian ini dilakukan dengan menggunakan data kuesioner dari 40 responden. Diketahui nilai $N=40$ dan $\alpha = 0,05$, maka r tabel = 0.312 . Validasi yang dari item yang diuji adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Rangkuman Hasil Uji Validitas Stress Kerja (X_1)

No. Item	R hitung	R tabel	Sig	Kriteria
1	0,702	0,312	0,000	Valid
2	0.825	0,312	0,000	Valid
3	0,596	0,312	0,000	Valid
4	0,777	0,312	0,000	Valid
5	0,553	0,312	0,000	Valid
6	0,606	0,312	0,000	Valid

Sumber : data yang diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel stress kerja memiliki r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator pada variabel tersebut layak digunakan sebagai pengumpulan data.

Tabel 4.4
Rangkuman Hasil Uji Validitas *Time Management* (X_2)

No. Item	R hitung	R tabel	Sig	Kriteria
1	0,867	0,312	0,000	Valid
2	0.867	0,312	0,000	Valid
3	0,799	0,312	0,000	Valid
4	0,702	0,312	0,000	Valid
5	0,867	0,312	0,000	Valid
6	0,702	0,312	0,000	Valid

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel *time management* memiliki r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator pada variabel tersebut layak digunakan sebagai pengumpulan data dan dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Rangkuman Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	R hitung	R tabel	Sig	Kriteria
1	0,669	0,312	0,000	Valid
2	0.568	0,312	0,000	Valid
3	0,539	0,312	0,000	Valid
4	0,620	0,312	0,000	Valid
5	0,669	0,312	0,000	Valid
6	0,664	0,312	0,000	Valid

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel kinerja karyawan memiliki r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator pada variabel tersebut layak digunakan sebagai pengumpulan data dan dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Rangkuman Hasil Uji Validitas Motivasi (Z)

No. Item	R hitung	R tabel	Sig	Kriteria
1	0,772	0,312	0,000	Valid
2	0.697	0,312	0,000	Valid
3	0,408	0,312	0,009	Valid
4	0,772	0,312	0,000	Valid
5	0,653	0,312	0,000	Valid
6	0,733	0,312	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel kinerja karyawan memiliki r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator pada variabel tersebut layak digunakan sebagai pengumpulan data dan dinyatakan valid.

Uji reliabilittas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *cronbach's alpha* dengan menggunakan program SPSS 22.0. Dalam pengujian ini menggunakan data dari 40 responden. Kriteria untuk menentukan apakah instrumen tersebut reliabel atau tidak,

maka digunakan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2012:41) :

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 dapat dinyatakan Reliabel dan
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4.7

Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Stress Kerja (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	6

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui dari seluruh item pada variabel stress kerja yang berjumlah 6 item memiliki *cronbach's alpha* sebesar 0.762 > 0.60 maka dapat diketahui hasil instrument penelitian yang digunakan reliabel.

Tabel 4.8

Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas *Time Management* (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	6

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui dari seluruh item pada variabel time management yang berjumlah 6 item memiliki *cronbach's alpha* sebesar 0.877 >

0.60 maka dapat diketahui hasil instrument penelitian yang digunakan reliabel.

Tabel 4.9

Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.678	6

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui dari seluruh item pada variabel time management yang berjumlah 6 item memiliki *cronbach's alpha* sebesar 0.678 > 0.60 maka dapat diketahui hasil instrument penelitian yang digunakan reliabel.

Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	6

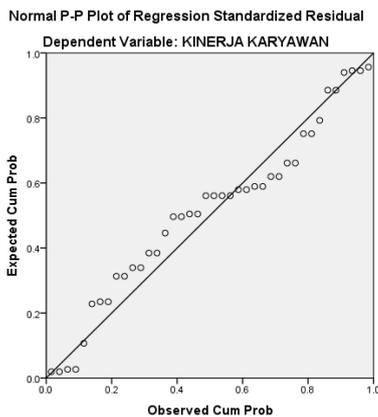
Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui dari seluruh item pada variabel motivasi yang berjumlah 6 item memiliki *cronbach's alpha* sebesar 0.756 > 0.60 maka dapat diketahui hasil instrument penelitian yang digunakan reliabel.

- a. Uji Normalitas

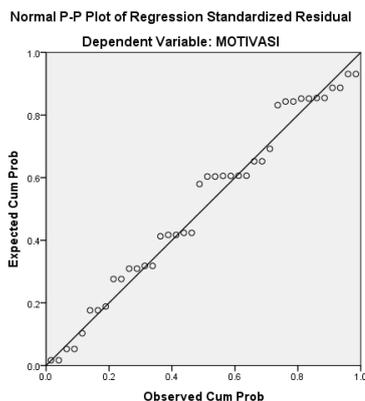
Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu

distribusi data. Normal atau tidaknya distribusi dilakukan dengan melihat data plotting titik-titik yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal (Ghozali 2011:161).

Diagram 4.1



Dari diagram 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa sebaran titik-titik yang ada mengikuti garis diagram. Maka dari itu dapat diketahui bahwa item kinerja karyawan berdistribusi normal karena memenuhi syarat asumsi klasik.

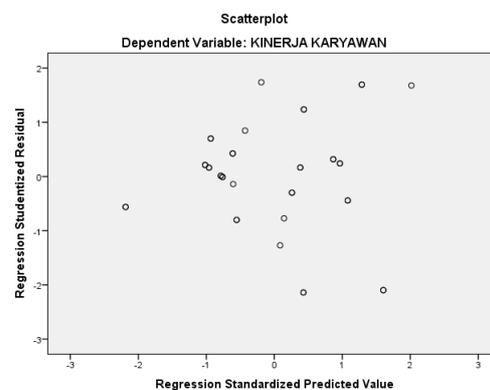


Dari diagram 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa sebaran titik-titik yang ada teratur dan mengikuti garis diagram. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berdistribusi normal karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

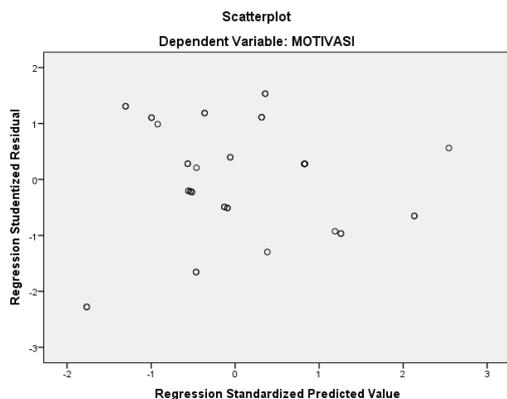
Menurut Imam Ghozali (2011:139) tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

Berikut adalah diagram hasil perhitungan Uji Heteroskedastisitas menggunakan program SPSS 22.0.



Dari data scatterplot diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik yang ada tidak sesuai dan acak. Akan tetapi penyebaran yang ada berada diluar titik-titik kurva yang ditentukan, sehingga kesimpulan yang didapat adalah variabel kinerja karyawan mengalami gejala

heteroskedastisitas karena tidak memenuhi syarat uji heteroskedastisitas.



Dari data scatterplot diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik yang ada tidak memenuhi syarat heteroskedastisitas. Sehingga variabel motivasi mengalami gejala heteroskedastisitas.

1.2.1 Uji Regresi Jalur (*Path Analyze*)

Menurut Ghozali (2013:249), menyatakan bahwa Analisis Jalur merupakan perluasan dari Analisis Linier Berganda, atau Analisis Jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variable (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Analisis regresi jalur atau disebut juga dengan *Path Analyze* ini akan dibagi menjadi 2 jalur perhitungan yang berbeda.

Pengolahan data kuesioner pada analisis ini menggunakan perhitungan data dengan program SPSS 22 dan hasilnya adalah sebagai berikut :

1. Dapat diketahui nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu :

X_1 (Stres Kerja) = 0,082 > 0,05 dan X_2 (Time Management) = 0,939 > 0.05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1 yaitu variabel X_1 dan X_2 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Z.

Tabel 4.11

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.287 ^a	.082	.033	2.515

a. Predictors: (Constant), TIME MANAGEMENT, STRESS KERJA

2. Besarnya nilai R square pada tabel adalah sebesar 0,082. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Z sebesar 8,2%. Sementara sisanya 91,8% merupakan kontribusi variabel-variabel lain. Untuk nilai $e_1 = \sqrt{(1 - 0,082)} = 0,9581$

1. Dapat diketahui nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu :

X_1 (Stres Kerja) = 0,020 < 0,05
 X_2 (Time Management) = 0,921 > 0.05
 Z (Motivasi) = 0,001 < 0,05.

Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 2 ini menyatakan bahwa variabel X_1 (stress kerja) dan Variabel intervening Z (Motivasi) tidak berpengaruh

secara signifikan terhadap Y. Sedangkan variabel X_2 (time management) berpengaruh secara signifikan terhadap Y.

Tabel 4.13
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.418	.369	1.830

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, TIME MANAGEMENT, STRESS KERJA

2. Besarnya nilai R square pada tabel adalah sebesar 0,418. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel X_1 , X_2 , dan Z terhadap Y sebesar 41,8%. Sementara sisanya 58,2% merupakan kontribusi variabel-variabel lain. Untuk nilai $e_2 = \sqrt{(1 - 0,418)} = 0,7629$.

1.2.2 Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji secara parsial atau individu terhadap variabel Stress kerja, *time management*, motivasi dan kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh stres kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. SHB Surabaya. Dari hasil penelitian di SPSS.

Dari hasil penelitian yang diperoleh program SPSS 22.0 dapat dilihat bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. SHB

Surabaya. Hal ini terjadi karena diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,020 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak karena variabel stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja di PT. SHB Surabaya.

Artinya stress kerja yang dialami karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stress kerja yang dialami karyawan pada umumnya berupa tekanan dalam pekerjaan, ketidakcocokan dengan pekerjaan, serta target yang dianggap karyawan terlalu tinggi untuk dapat dipenuhi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rocky Potale dan Yontje Uhing (2015) dengan hasil penelitian bahwa Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulut Cabang Utama.

2. Pengaruh *time management* terhadap kinerja karyawan di PT. SHB Surabaya.

Hasil penelitian yang diperoleh dari program SPSS 22.0 dapat diketahui bahwa *time management* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. SHB Surabaya. Dari hasil yang diperoleh diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh *time management* terhadap kinerja karyawan sebesar $0,921 > 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima karena

variabel *time management* secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. SHB Surabaya.

Artinya dari hasil pengisian kuesioner yang didapat menyatakan bahwa *time management* tidak berpengaruh terhadap sistem kerja yang dilakukan karyawan di PT. SHB Surabaya. Maksudnya adalah mereka mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cara mereka sendiri walaupun pekerjaan sedang menumpuk. Bisa juga dengan disambi atau didahulukan mana yang terburu-buru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agnes Dita Tri Aprillia (2016) dengan hasil penelitian bahwa manajemen waktu tidak berpengaruh terhadap performansi kerja pada karyawan di PT. X Yogyakarta.

3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT. SHB Surabaya.

Hasil penelitian yang diperoleh dari program SPSS 22.0 dapat diketahui bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja di PT. SHB Surabaya. Hal ini diketahui pengaruh langsung yang diberikan X_1 terhadap Y - 0,332. Sedangkan pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui Z adalah perkalian beta X_1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu : $-0,290 \times 0,470 = -0,1363$. Maka pengaruh total yang

diberikan X_1 terhadap Y adalah pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung yaitu : $-0,332 + (-0,1363) = -0,4683$. Dari hasil tersebut diketahui negatif maka ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima karena variabel stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di PT. SHB Surabaya. Artinya bahwa stress kerja hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Stres kerja tidak akan berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja jika dilihat dari kinerja karyawan di PT. SHB Surabaya.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cokorda Istri Ari Sintya Dewi dan I Made Artha Wibawa (2016) yaitu stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan di PT. SHB Surabaya.

4. Pengaruh *time management* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan di PT. SHB Surabaya.

Hasil penelitian yang diperoleh dari SPSS 22.0 dapat diketahui bahwa *time management* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal ini dapat diketahui pengaruh langsung yang diberikan X_2 terhadap Y 0,013 Sedangkan pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui Z adalah perkalian beta X_2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu : $0,012 \times 0,470 = 0,00564$. Maka pengaruh total yang diberikan X_2 terhadap Y adalah pengaruh langsung + pengaruh

tidak langsung yaitu : $0,013 + 0,00564 = 0,01864$. Dari hasil tersebut diketahui bernilai positif maka ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak karena variabel stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di PT. SHB Surabaya.

Artinya *time management* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja para karyawan di PT. SHB Surabaya. Hal ini dikarenakan para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cara mereka sendiri.

5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. SHB Surabaya.

Hasil penelitian yang diperoleh dari program SPSS 22.0 dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SHB Surabaya. Hal ini dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak karena variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. SHB Surabaya. Artinya motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. SHB Surabaya karena para karyawan dapat lebih meningkatkan kinerja mereka dengan diberi motivasi atau *reward* yang bisa membuat mereka bersemangat bekerja.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Hesty Maheswari

dan Lulu Rehande Lutvy (2015) tentang motivasi kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh *Time management* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan di PT. SHB Surabaya.

Hasil penelitian yang diperoleh dari program SPSS 22.0 dapat diketahui jika *time management* dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan di PT. SHB Surabaya. Dari data tersebut diketahui nilai sig untuk pengaruh stress kerja terhadap motivasi sebesar $0,082 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang artinya variabel stress kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi di PT. SHB Surabaya. Selain itu, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh *time management* terhadap motivasi sebesar $0,939 > 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima karena variabel *time management* secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi di PT. SHB Surabaya. Jadi, variabel stress kerja dan *time management* tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT. SHB Surabaya

Artinya stress kerja dan *time management* tidak bisa berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan. Hal ini

dikarenakan karyawan mampu mengatur *job desc* mereka masing-masing.

5. Kesimpulan dan Saran

1 Kesimpulan

Dari penjelasan dan proses penelitian yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan di PT. SHB Surabaya.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel *time management* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. SHB Surabaya.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi karyawan di PT. SHB Surabaya.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel *time management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di PT. SHB Surabaya.
5. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. SHB Surabaya.
6. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel *time management* dan stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan melalui motivasi karyawan di PT. SHB Surabaya.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibuat, maka saran dari penulis adalah sebagai berikut :

1. Dari aspek stress kerja :

Pemilik usaha lebih memperhatikan tentang sistem pekerjaan yang ada di kantor. Seperti tekanan atas deadline, pekerjaan yang beresiko tinggi, serta beban target yang diberikan kepada karyawan untuk disesuaikan dengan situasi karyawan, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Dari aspek Motivasi kerja:

a. Pemilik usaha atau HRD bisa memberikan reward kepada para karyawan yang berprestasi. Seperti yang sudah bisa mencapai target yang diberikan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan agar lebih semangat.

b. Sesama karyawan harus bisa memiliki tanggung jawab masing-masing sehingga kesinambungan kinerja dapat dicapai dengan baik. Hal ini bisa berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagi perusahaan.

3. Dari aspek *time management* :

Karyawan harus bisa mengatur *time management* mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka, seperti ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas dan melakukan *time schedule* untuk setiap aktivitas yang akan dilakukan.

6. Daftar Pustaka

- Danang, Sunyoto, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta : Mandar Maju.
- Shabrin, Nushrat. Khandaker, Sarod.
- Kashem, Saad Bin Abul. Hie, Chan Kit dan Susila, Teresa. 2017. *Factors Affecting Smartphone Purchase Decisions of Generation-Y. The Journal of Contemporary Issue in Business and Government*. Vol. 23 No. 1.
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. CV.Alfabeta. Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Potale, Rocky. 2015. *Pengaruh kompensasi dan Stress Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado*. Manado.
- Henani, Theresia Retno. 2018. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta.
- Aprillia, Agnes Dita. 2016. *Hubungan Antara Manajemen Waktu dengan Performansi Kerja Pada Mahasiswa yang Bekerja di PT. X Yogyakarta*. Yogyakarta.
- Arini, Kiki Rindi. 2015. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jombang.
- Maheswari,Hesti. 2015. *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK EKONOMI RAHARJA TBK AREA JAKARTA*. Jakarta.
- Ulvia, Christin. 2016. *PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. Jakarta.
- http://digilib.uin-suka.ac.id/23011/1/1420411029_BAB-IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf
- <http://repository.uinsu.ac.id/5465/1/SKRIPSI%20CANDRA%20LADIANTO%20NIM%2051.%20143.%20097.pdf>
- <https://ekonometrikblog.files.wordpress.com/2018/02/analisis-jalur.pdf>
- <https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html?m=1>
- <https://www.statistikian.com/2012/07/pearson-dan-asumsi-klasik.html>
- https://www.academia.edu/7802381/Analisis_Jalur_Path_Analysis_ANALYSIS?source=swp_share