

PENGARUH STRES KERJA, UPAH, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN E-T-A INDONESIA

Tia Oktavia
Tyaocta22@gmail.com
Sonang Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research is meant to test to find out the influence of the job stress, wage, and organizational culture to the work motivation of the employees of PT. E-T-A Indonesia. The population is the employees who work in PT. E-T-A Indonesia, and the samples are 75 people. The result of the research shows that the model feasibility test indicates that there is a significant influence among job stress, wage, and organizational culture to the work motivation of the employees of PT. E-T-A Indonesia. The result of partial test shows that job stress, wage, and organizational culture have significant influence to the work motivation of employees of PT. E-T-A Indonesia and the wage variable is the variable which has dominant influence since its partial determination coefficient the largest when it is compared to job stress variable and organizational culture variable.

Keywords: *Job Stress, Wage, Organizational Culture, and Work Motivation*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, upah, budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. E-T-A Indonesia. Populasi dalam penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT. E-T-A Indonesia, dengan sampel penelitian sejumlah 75 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji kelayakan model mengindikasikan adanya pengaruh secara signifikan antara stres kerja, upah, budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. E-T-A Indonesia. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel stres kerja, upah, budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. E-T-A Indonesia, dengan variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah variabel upah karena mempunyai koefisien determinasi partialnya paling besar dibanding dengan variabel stres kerja dan budaya organisasi.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Upah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini aktivitas perdagangan baik produk dan jasa sangat pesat sekali sehingga menimbulkan persaingan dunia usaha yang tampaknya semakin penuh tantangan. Hal ini didasarkan suatu pemikiran bahwa organisasi bisnis saat ini dihadapkan pada suatu perubahan kondisi lingkungan yang semakin cepat. Bukan hanya perputaran uang yang cepat, tetapi keselarasan antara perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang dapat membangun kinerja organisasi dan mampu beradaptasi dengan lingkungan itu sendiri.

Salah satu nilai lebih tersebut yaitu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kinerja baik serta motivasi yang tinggi. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa mereka betapa sulitnya perusahaan untuk mencapai tujuan, dan yang menentukan berkembang atau tidaknya perusahaan. Dengan memiliki tenaga kerja yang terampil maka perusahaan telah memiliki asset yang sangat berharga. Proses pendirian perusahaan baik yang bergerak di bidang industri maupun jasa selalu dilandasi dengan keinginan untuk mencapai tujuan dan sasarannya yaitu ingin mencapai laba yang optimal dalam jangka panjang sehingga

kelangsungan hidup perusahaan dapat terjamin. Dalam pelaksanaannya, perencanaan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan strategi tertentu.

Hal ini dimaksudkan untuk meminimalkan adanya kesenjangan agar tujuan dengan kenyataan dan sekaligus memfasilitasi keefektifan organisasi dapat dicapai. Perencanaan sumber daya manusia harus diintegrasikan dengan tujuan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang organisasi. Ada juga organisasi yang meletakkan fungsi pemeliharaan sebagai aspek terpenting. Namun, ada juga organisasi yang melihat fungsi terakhir dari pengelolaan SDM, yaitu pengevaluasian sebagai yang terpenting terutama jika organisasi tersebut dalam masa-masa kejenuhan. Memang tiap-tiap organisasi mempunyai tolok ukur sendiri-sendiri dalam mengelola sumber daya manusianya, dilandasi atas tingkat urgensi dari kebutuhan organisasi tersebut.. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Sudah menjadi tugas manajemen agar karyawan memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Biasanya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya.. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, produktivitas pun akan meningkat. Apa sebenarnya yang dibutuhkan karyawan? Menurut Purwanto 2006:28, jenjang kebutuhan manusia sebagai karyawan dari yang terendah hingga tertinggi adalah *Physiological Needs* (Kebutuhan fisiologis, dasar, pokok), *Safety Needs* (Kebutuhan akan rasa aman), *Social or Affiliation Needs* (Kebutuhan untuk bersosialisasi) *Estem Needs* (Kebutuhan harga diri), *Self Actualization Needs* (Kebutuhan aktualisasi diri). Dari alasan-alasan tersebut diatas, dapatlah dikatakan bahwa dengan motivasi kerja yang tepat akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan tentu saja akan menguntungkan baik konsumen maupun perusahaan (PT. E-T-A Indonesia).

Berdasarkan kenyataan diatas, maka penulis berkeinginan untuk mengangkat masalah stress kerja, upah, budaya organisasi. Sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dimana hal ini sesuai dengan judul yang dipilih oleh penulis yaitu : " Pengaruh stres kerja, upah, budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. E-T-A Indonesia".

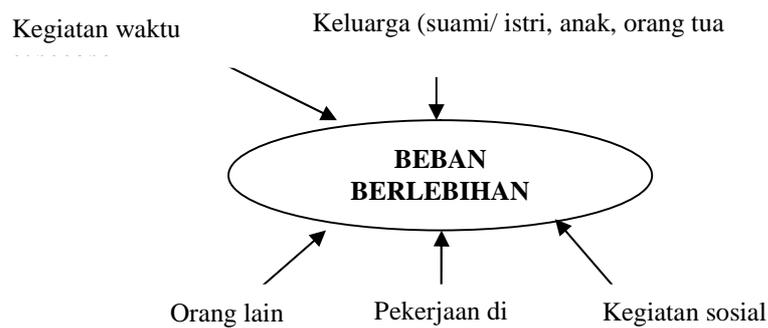
Pada penjelasan latar belakang masalah diatas bisa diketahui untuk menilai motivasi kerja karyawan pada kurun waktu tertentu, maka perumusan masalah adalah sebagai berikut : "apakah stres kerja, upah, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. E-T-A Indonesia".

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah stres kerja, upah, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. E-T-A Indonesia

TINJAUAN TEORETIS DAN HIPOTESIS

Pengertian Stres Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2011:76) yang dimaksud dengan stres kerja adalah kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Masalah yang terdapat dalam lingkungan keluarga, kegiatan sosial, pekerjaan di kantor, maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan. Untuk memberikan kejelasan, maka berikut ini adalah gambaran tentang penyokong beban yang berlebihan.



Sumber Data : Sedarmayanti, 2011 : 76

Gambar 1
Penyokong Beban Yang Berlebihan

Setiap orang pernah mengalami variasi dari beban yang berlebihan, dan berupaya mengatasi masalah atau situasi sesuatu yang tidak terduga dan mendesak timbul, atau seseorang menderita sakit. mempunyai terlalu banyak kegiatan yang harus dilakukan atau dikerjakan dan merasa tidak mempunyai cukup waktu untuk mengerjakannya adalah merupakan masalah yang umum atau biasa terjadi. Dari beberapa uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa stres merupakan seseorang yang mengalami kondisi ketegangan sehingga mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan).

Jenis Stres Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:78) stressor yang sama dapat dipersepsi secara berbeda, yaitu dapat sebagai peristiwa yang positif dan tidak berbahaya, atau menjadi peristiwa yang berbahaya dan mengancam. Sehingga respon terhadap *stressor* bisa menghasilkan *outcome* yang lebih baik untuk individu. Kategori jenis stres ada dua, yaitu sebagai berikut :

- Ø *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun).
- Ø *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak).

Gejala Stres Kerja

Menurut Umar (2005:34) mengemukakan gejala stres dapat berupa tanda - tanda berikut ini :

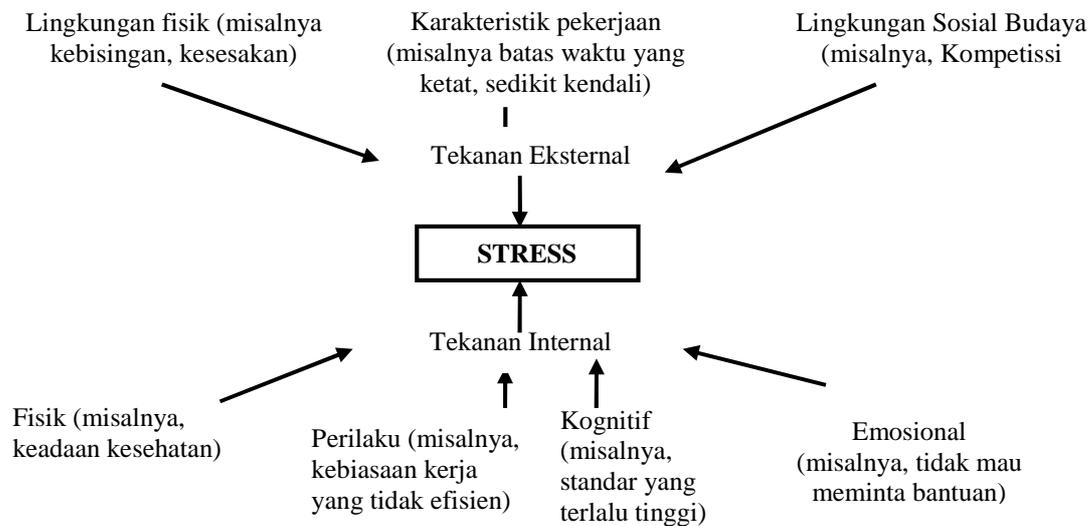
1. Fisik, yaitu napas memburuk, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot - otot tegang.
2. Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa - apa, gelisah,.
3. Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati - hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik.

Selanjutnya gejala stres menurut Handoyo (2011:68) dapat berupa tanda - tanda berikut ini :1). Fisik, yaitu sulit tidur, adanya gangguan pencernaan, radang usus, tekanan darah tinggi 2). Emosional, yaitu marah - marah, mudah tersinggung 3). Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun.

Sumber Stres Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:76) sumber stress timbul pada seseorang mengalami stress karena mungkin mendapat tekanan internal, dan eksternal. Sumber tekanan internal dapat berupa kondisi fisik, perilaku, kognitif, emosional.. Sumber tekanan eksternal dapat

berupa lingkungan fisik, karakteristik pekerjaan, lingkungan. Untuk jelasnya, berikut ini gambar tentang sumber tekanan.



Sumber Data : Sedarmayanti, 2011 : 77

Gambar 2
Sumber Tekanan

Pengertian Upah

Adanya pengorbanan yang dikeluarkan tenaga kerja untuk perusahaan maka tenaga kerja berhak atas balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja tersebut berupa upah. Sukirno (2007:87), membuat perbedaan diantara dua pengertian upah :

1. Upah Nominal (upah uang) adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga mental dan fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi.
2. Upah Riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2007:67), upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya, Selanjutnya menurut As'ad (2007: 92), "*a wage a price for the service human being*", yang mana artinya adalah upah merupakan harga yang diberikan oleh pemilik perusahaan kepada para karyawan atas dasar jasa yang telah diberikan oleh karyawan. Pendapat lain dikemukakan oleh Simanjuntak (2008:75), menyatakan bahwa upah merupakan imbalan yang diterima seseorang atas jasa yang diberikannya bagi pihak lain, diberikan seluruhnya dalam bentuk uang atau sebagian dalam bentuk uang dan sebagian dalam bentuk natural. Adapun yang dimaksud dengan upah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja / buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.

Macam-Macam Upah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

Menurut Rivai (2009:117), upah dibedakan menjadi 3 macam, yaitu : Upah menurut waktu, menurut satuan hasil, menurut borongan Di kebanyakan perusahaan keputusan

menentukan tingkat besar kecilnya upah dipengaruhi oleh banyak hal. Winarni dan Sugiyarso (2008:115)

Prinsip, Tujuan Upah dan Gaji.

Menurut Moekijat (2008:121), menyebutkan beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam pemberian gaji dan upah yaitu sebagai berikut :

- a. Upah itu harus adil, yang diberikan harus layak dan wajar
- b. Upah harus dapat memenuhi kebutuhan yang minimal, dapat mengikat, tidak boleh bersifat statis

Upah Minimum

Beberapa aktivis hak asasi manusia mengajukan keberatan terhadap sebuah perusahaan multinasional Amerika Serikat beroperasi di Indonesia yang diduga memberikan upah yang sangat rendah dan kondisi lingkungan pekerjaan yang berada di bawah standar (Suryahadi, 2008:123).

Penetapan upah minimum dipandang sebagai sarana atau instrument kebijaksanaan sesuai untuk mencapai kepastian dalam hubungan kerja. Menurut Shamad (2007:98), tujuan ditetapkannya upah minimum adalah untuk :

- a. Mengurangi persaingan yang tidak sehat antara buruh dalam pasar kerja disebabkan karena tidak sempurnanya pasar kerja.
- b. Melindungi daya beli buruh yang berpenghasilan rendah karena tingkat inflasi yang tinggi menurunkan daya beli buruh.

Peningkatan upah perlu dilakukan untuk menjaga kesinambungan bekerja dari buruh dengan tetap memperhatikan kelangsungan usaha. Menurut Devi (2010:127) faktor yang perlu dipertimbangkan dalam meningkatkan upah minimum adalah perkembangan harga pasar serta kinerja perusahaan. Penyesuaian terhadap upah tersebut harus dilakukan setidak-tidaknya setiap tahun.

Pengusulan dan Penetapan Upah Minimum Kota (UMK)

Pada awalnya, Permenaker No. 01/MEN/1999 menyebut bahwa istilah Upah Minimum untuk kabupaten/kota adalah Upah Minimum Regional Tingkat II (UMR Tk.2). Namun setelah adanya Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000, istilah itu berganti nama menjadi Upah Minimum Kota (UMK). Upah Minimum Kota adalah upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/kota. Landasan hukum dalam penetapan Upah Minimum Kota adalah sebagai berikut:

- a. UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) : "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan layak bagi kemanusiaan".
- b. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Keppres RI. No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.
- d. Permenaker No. 01/MEN/1999 *jo* Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000 tentang Upah Minimum.
- e. Kepmenakertrans No. 231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.
- f. Kepmenakertrans No. 49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.
- g. Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Nilai KHL sebagai Dasar Pertimbangan Penetapan Upah Minimum

KHL bukan satu-satunya faktor yang dipertimbangkan dalam penetapan upah minimum, masih ada 4 (empat) faktor lain, yaitu; produktivitas, pertumbuhan ekonomi, kemampuan usaha marginal dan kondisi pasar kerja sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 231/Men/2003 *tentang Tata Cara Penangguhan Upah Minimum*, pasal (6) ayat (1) dan ayat (2). Namun keempat faktor tersebut masih bersifat kualitatif. KHL merupakan faktor yang bersifat kuantitatif, oleh karena itu dalam menetapkan nilai KHL yang akan dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam penetapan upah minimum haruslah tepat dan akurat. Agar ada keseragaman dalam perumusan upah minimum, perlu adanya persamaan persepsi yang didasari dengan alasan-alasan yang logis.

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Zimmerer et al. (2008:431), budaya organisasi adalah kode pelaksanaan informal, tak tertulis, dan khusus yang mengatur perilaku, sikap hubungan, dan gaya organisasi, Selain itu Edgar Schein dalam buku Ivancevich et al. (2007:44) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat Perusahaan seperti Johnson & Johnson, The Body Shop, dan Ben & Jerry's Ice Cream telah menciptakan semboyan berdasarkan nilai dan prinsip etis yang berperan untuk memproyeksikan kepada orang lain.

Unsur - unsur dan Proses Pembentukan

Menurut Sudarmanto, (2014:166) unsur pada budaya organisasi meliputi dua hal : yang tampak atau kelihatan (*visible artifacts*) dan yang tidak tampak (*invisible*). Budaya organisasi dapat dibentuk, diciptakan dan direayasa agar sinergis dengan cita-cita organisasi. Oleh karenanya, tugas pemimpin organisasi adalah membangun budaya organisasi yang sejalan dengan visi dan misi organisasi (Sudarmanto, 2014:167).

Fungsi Budaya Organisasi

Budaya menjalankan fungsi yang kompleks, di dalam organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar- standar yang tepat untuk apa harus dikatakan dan dilakukan oleh karyawan (Sudarmanto, 2014:170).

Pengertian Motivasi

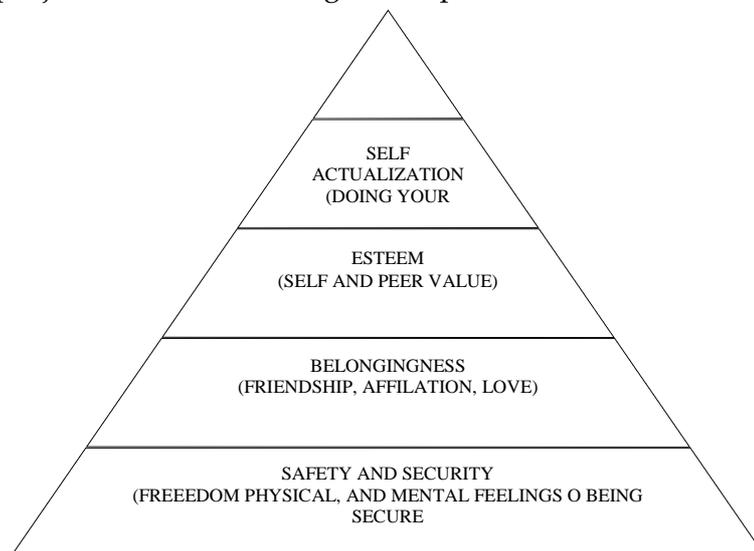
Berbeda halnya pengertian pada motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual, Wahjono (2003 :208). Selanjutnya dijelaskan bahwa suatu motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Teori - Teori Motivasi

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Maslow mengatakan bahwa kebutuhan utama manusia berada pada tingkat *pertama* yaitu kebutuhan fisiologis yang terdiri dari kebutuhan untuk makan, minum, perumahan. Kebutuhan *kedua* adalah kebutuhan keselamatan, perlindungan dari bahaya, Kebutuhan *ketiga* adalah kebutuhan sosial yaitu rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan

dengan orang lain, Kebutuhan *keempat* adalah kebutuhan akan status dan kedudukan, kehormatan diri. Kebutuhan *kelima* adalah kebutuhan pemenuhan dan pengembangan diri semaksimal mungkin, kreativitas. Hal ini dapat dilihat di dalam Hierarki kebutuhan Maslow . yang mana hierarki kebutuhan dapat digunakan dalam manajemen motivasi. Teori Maslow ini harus di pandang sebagai pedoman umum bagi manajer, karena konsepnya *relative* dan bukan merupakan penjelasan mutlak tentang semua perilaku manusia.



Sumber Data : Sedarmayanti 2011 : 400

Gambar 3
Hierarki Kebutuhan Menurut Abraham Maslow

Teori Dua Faktor Hezberg

Frederick Hezberg mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua unsur tersebut dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan unsur pemeliharaan (*maintanance factor*) yang disebut dengan *distatifier* atau *ekstrinci motivation*. Faktor pemuas tersebut juga motivator yang merupakan unsur pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang tersebut (kondisi intrinsik).Sedangkan unsur pemeliharaan (*maintanance factor*) disebut juga faktor merupakan unsur yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam unsur *ekstrinsik*

Tabel 1
Faktor - Faktor Pemuas dan Pemeliharaan Dalam Kerja

Faktor - faktor pemuas	Faktor - faktor pemeliharaan
Prestasi	Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan
Penghargaan	Kualitas pengendalian teknik
Pekerjaan kreatif dan menantang	Kondisi kerja
Tanggung jawab	Hubungan kerja
Kemajuan dan peningkatan	Status pekerjaan, Keamanan Kerja, Kehidupan Pribadi Penggajian

Sumber Data : Handoko, 2002:260

Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Di bawah ini peneliti akan memberikan kesimpulan hasil penelitian yang pernah dilakukan :

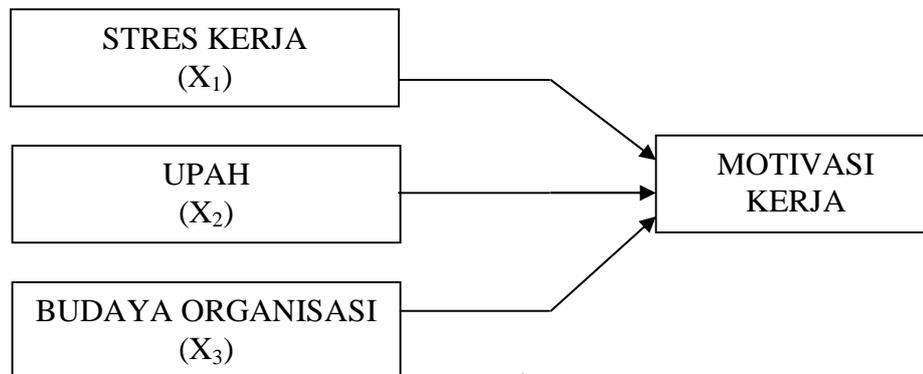
Tabel 2
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun dan Judul	Metoda Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Roesdi, 2008. Pengaruh Gaji, Gaji Tambahan Dan Upah Tambahan Terhadap Motivasi Pekerja (Studi Kasus pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Bandar Lampung).	- <i>Stratified Random Sampling (StRS)</i> - Analisis Korelasi dan Regresi - Uji Hipotesis - Data Primer	- Pengambilan sampel menggunakan <i>Stratified Random Sampling (StRS)</i> - Variabel Independen dan Populasi Sampel	Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel gaji pokok (X1), gaji tambahan dan upah tambahan (X2), pembayaran insentif (X3) serta tunjangan dan pelayanan (X4). terhadap motivasi kerja pekerja PTPN VII Bandar Lampung
2	Martin dan Fadli, 2010 ; Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural Universitas Singaperbangsa Karawang	- <i>Teknik Statistik Deskriptif dan Teknik Statistiki Inferesial</i> - Analisis Korelasi dan Regresi - Uji Hipotesis - Data Primer	- Pengambilan sampel menggunakan <i>Teknik Statistik Deskriptif dan Teknik Statistiki Inferesial</i> - Variabel Independen dan Populasi Sampel	Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
3.	Koesmono, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur.	- <i>Teknik Quota Sampling,</i> - Analisis Korelasi dan Regresi - Uji Hipotesis - Data Primer	- Pengambilan sampel menggunakan <i>Teknik Quota Sampling</i> - Variabel Independen dan Populasi Sampel	Hasilnya bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.462 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,003 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.506, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi sebesar 0.680 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183.

Rerangka Model Konseptual

Berdasarkan teori - teori yang telah disampaikan maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa pada dasarnya stres kerja, upah, dan budaya organisasi yang ada pada

perusahaan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana kinerja karyawan yang tinggi dapat diperoleh apabila memenuhi beberapa syarat kebutuhan karyawan yang diantaranya adalah meminimalkan stres kerja, upah yang layak dan budaya organisasi yang sehat.



Gambar 4
Rerangka Model Konseptual

Perumusan Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. E-T-A Indonesia
2. Upah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. E-T-A Indonesia.
3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. E-T-A Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelian

Jenis penelitian yang dilakukan dan digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif. Mengacu pada rumusan masalah yang telah ditetapkan diatas, maka penulis menggunakan metode penelitian secara kuantitatif, yang menekankan pada pembuktian hipotesis. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik inferensial.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. E-T-A Indonesia pada bagian MH (*Material Head*), IT, *Production*, *Quality Management*, dan *Expediton Div. Head* yang berjumlah seluruhnya 150 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan memperoleh data dengan cara melakukan penelitian secara langsung di perusahaan yaitu dalam hal ini PT. E-T-A Indonesia, penelitian ini dilakukan dengan cara metode kuisioner yaitu dengan cara memberikan sejumlah lembar pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian pengaruh stress kerja, upah dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. E-T-A Indonesia. Karena populasi dalam penelitian ini banyak, maka diambil beberapa sampel untuk mewakili populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel menurut (Ferdinand, 2008) adalah besarnya sampel ditentukan sebanyak 25 kali jumlah variabel independen. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah $25 \times 3 = 75$ responden/ sampel.

Berdasarkan perhitungan yang didapat diatas, maka diperoleh sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 responden/ karyawan. Untuk memenuhi jumlah sampel tersebut, maka metode penarikan sampel yang digunakan adalah teknik

probability sampling yaitu semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Sementara tipe yang dipilih adalah *simple random sampling*.

Jawaban kuesioner menggunakan teknik skala Likert, menurut Sugiyono (2008:338). Skala Likert yang dijadikan 5 (lima). Dimana responden hanya diminta untuk mengidentifikasi tingkat kesetujuan pernyataan yang tersedia dengan jalan memilih salah satu alternatif jawaban yang ada dengan menggunakan skala Likert dengan kriteria sebagai berikut :

- | | |
|------------------------|------------|
| 1. Sangat Tidak Setuju | Skor (1) |
| 2. Tidak Setuju | Skor (2) |
| 3. Cukup Setuju | Skor (3) |
| 4. Setuju | Skor (4) |
| 5. Sangat Setuju | Skor (5) |

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi variabel adalah suatu pengertian atau definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau memspesifikasikan kegiatan suatu operasional yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Adapun variabel yang terdapat pada penelitian ini, yaitu :

Stres kerja (X1),

yaitu gangguan psikologis yang dialami oleh karyawan yang diakibatkan tekanan kerja. Indikator stres kerja antara lain sebagai berikut : (1). Adanya tugas yang terlalu banyak, (2). Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan, (3). Pendelegasian yang kurang jelas. (4). Hak dan kewajiban yang kurang memadai, (5). Ambiguitas peran, (6). Terhambatnya promosi

Upah (X2),

yaitu pemberian imbalan yang dilakukan setiap bulan atau minggu, hal ini tergantung pada kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan, yang diberikan dalam bentuk satuan rupiah. Indikator upah antara lain sebagai berikut : (1). Tingkat kesesuaian upah yang diterima, (2). Ketepatan waktu pembayaran, (3). Adanya insentif bagi karyawan yang melaksanakan tugas diluar tugas pokok, (4). Pemberian bonus atau hadiah, (5). Pemenuhan prinsip keadilan dalam pembayaran upah.

Budaya organisasi (X3),

yaitu sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Indikator budaya organisasi antara lain sebagai berikut : (1). Hubungan bawahan dengan atasan, (2). Hubungan karyawan dengan karyawan. (3). Kesamaan hak dalam penggunaan sarana dan pra sarana, (4). Pembagian tugas dilakukan secara wajar, (5). Adanya kesempatan karyawan dalam pengambilan keputusan, (6). Pemberian penghargaan secara wajar, (7). Lingkungan perusahaan merupakan lingkungan yang aman dan sehat.

Variabel terikat (Y), yaitu Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sebuah fungsi dari penghargaan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya kan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki. Indikator budaya organisasi antara lain sebagai berikut: (1). Terpenuhinya kebutuhan fisiologis (2). Terpenuhinya kebutuhan akan rasa aman (3). Terpenuhinya kebutuhan sosial (4). Terpenuhinya kebutuhan harga diri (5). Terpenuhinya aktualisasi diri dari pemenuhan diri.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif dan inferensial. Tujuan Analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran tentang sebagai berikut :

1. Bagaimana stres kerja yang ada pada PT. E-T-A Indonesia
2. Bagaimana pelaksanaa upah yang ada pada PT. E-T-A Indonesia
3. Bagaimana budaya organisasi yang ada pada PT. E-T-A Indonesia
4. Bagaimana motivasi kerja yang ada pada PT. E-T-A Indonesia.

Analisis inferensial digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh stres kerja, upah, budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. E-T-A Indonesia. Pengolahan dan analisis data penulis menggunakan uji keabsahan data dalam penelitian yang ditekankan pada uji bantuan program SPSS 21 *for Windows version* . Adapun pengolahan data yang dilakukan adalah:

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner tersebut mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Pada penelitian ini, uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total seluruh butir pertanyaan dalam satu variabel. Perhitungan korelasi yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari pearson (Ghozali, 2011:87).

Kriteria dari uji validitas adalah sebagai berikut :

Berdasarkan nilai $\alpha = 0,05$ dan nilai $df = (n - k) - 2$

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika $r_{hitung} > t_{tabel}$

Suatu butir pertanyaan dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < t_{tabel}$

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat dipercaya sebagai pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabiitas ini digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan dari indikator-indikator dari variabel yang diamati. Koefisien reliabilitas diketahui dari besarnya koefisien alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,6$ (Ghozali. 2011:93).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2011:95) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan :

a. Analisis grafik

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Statistik

Yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S) dengan uji 1-sample. Di dapatkan angka signifikan jauh di atas 0,05 yang berarti nilai residual terdistribusi secara normal atau memenuhi asumsi klasik (H_0 ditolak dan H_a diterima).

Uji Multikolonieritas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (*independent*) (Ghozali, 2011:95).

Uji Autokorelasi

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode saat ini dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Bila terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Ghozali, 2011:97).

Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression*). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2011:99). Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut juga regresi berganda. Oleh karena variabel independen diatas mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda.

Persamaan Regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu Stres Kerja (SK), Upah (U), dan Budaya Organisasi (BO) terhadap Motivasi Kinerja (MK) karyawan pada PT. E-T-A Indonesia. Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$MK = \alpha + \beta_1SK_1 + \beta_2U_2 + \beta_3BO_3 + \varepsilon$$

Dimana :

KK = Motivasi Kinerja

α = Konstanta

SK = Stres Kerja

U = Upah

BO = Budaya Organisasi

$\beta_{1,2,3,4}$ = Koefisien regresi

e = *Standart error estimate*

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit Models*)

Koefisien Determinasi Secara Simultan (Uji R²)

Menurut Supranto, (2008:106). Perhitungan ini digunakan untuk mengukur tingkat kontribusi dari variabel bebas secara bersama-sama (Simultan) dengan variabel terikat. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi simultan (R²), dalam penelitian

ini digunakan perhitungan dengan menggunakan SPSS 21. R^2 berada antara 0 dan 1 yang berarti :

- Jika $R=1$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat atau positif atau searah.
- Jika $R= -1$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat namun arahnya negatif atau balik arah.
- Jika $R= 0$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau bahkan tidak memiliki hubungan sama sekali.

Pengujian Kelayakan Model

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linier berganda. Nilai F dapat dilihat dari output dengan menggunakan program SPSS, analisis uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kecocokan antara variabel bebas yang terdiri Stres Kerja (SK), Upah (U), dan Budaya Organisasi (BO) apakah berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kinerja (MK) karyawan pada PT. E-T-A Indonesia sebagai variabel terikat. Adapun syarat-syarat daerah penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

§ Memakai uji satu sisi kanan dengan α sebesar 5%

§ Menggunakan distribusi F dengan dua derajat kebebasan (dk), yaitu $dk_1 = (k-1)$ dan $dk_2 = (n-k)$ serta nilai kritis = $F_{(\alpha, k-1, n-k)}$

§ Hipotesis statistik

- $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya Tidak ada pengaruh secara simultan antara Stres Kerja (SK), Upah (U), dan Budaya Organisasi (BO) terhadap Motivasi Kinerja (MK) karyawan pada PT. E-T-A Indonesia.
- $H_i : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya Ada pengaruh secara simultan yang signifikan antara Stres Kerja (SK), Upah (U), dan Budaya Organisasi (BO) terhadap Motivasi Kinerja (MK) karyawan pada PT. E-T-A Indonesia.

Adapun kriteria pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan tingkat signifikan dari nilai ($F_{\alpha=0.05}$) dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai sign $< 0,05$, maka terdapat pengaruh simultan yang signifikan.
- Jika nilai sign $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan.

Pengujian Hipotesis 2

Uji t

Untuk menguji signifikan tidaknya variabel ; Stres Kerja (SK), Upah (U), dan Budaya Organisasi (BO) terhadap Motivasi Kinerja (MK) karyawan pada PT. E-T-A Indonesia secara parsial maupun dominan digunakan uji hipotesis parsial (uji t).

Rumus uji-t menurut Algifari (2009)

$$t_h = \frac{b_i}{SE_{b_i}}$$

Keterangan

t_h = Nilai hitung uji signifikansi

b_1 = Koefisien regresi parsial

SE_{b_1} = Deviasi standar koefisien regresi

Syarat-syarat daerah penerimaan dan penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut :

- Pengujian memakai uji satu sisi dengan α sebesar 5%
- Menggunakan distribusi T dengan derajat kebebasan $F = n-k$ dan nilai kritis yaitu $t(\alpha/2, n-k)$

- c. Hipotesis statistik
 - $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara Stres Kerja (SK), Upah (U), dan Budaya Organisasi (BO) terhadap Motivasi Kinerja (MK) karyawan pada PT. E-T-A Indonesia.
 - $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh antara Stres Kerja (SK), Upah (U), dan Budaya Organisasi (BO) terhadap Motivasi Kinerja (MK) karyawan pada PT. E-T-A Indonesia.
- d. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis
 - Jika nilai sign $< 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan.
 - Jika nilai sign $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- e. Menentukan kriteria keputusan (Sugiyono, 2008:398) :
 - Jika korelasi $> 0,5$, dikatakan memiliki pengaruh yang kuat.
 - Jika korelasi $< 0,5$, dikatakan memiliki pengaruh yang lemah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Pengujian

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. (Ghozali, 42:2011). Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 3

Reliability Statistic	
Cronbach Alpha	N of Items
0.726	23

Dari hasil uji tersebut terlihat nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,726 lebih besar 0,60 yang berarti butir-butir pernyataan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan atas item-item pernyataan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pernyataan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis $r_{\text{product moment}}$. Tujuan dari uji validitas data adalah untuk melihat apakah variabel atau pernyataan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pernyataan atau variabel dalam mengukur apa yang harus diukur.

Menurut Santoso (2009 : 277) Dasar pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut :

- a. Jika r_{hasil} positif, serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka hal ini menunjukkan bahwa butir atau item pernyataan tersebut valid.
- b. Jika r_{hasil} negatif, dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ maka hal ini menunjukkan bahwa butir atau item pernyataan tersebut tidak valid.

Hasil uji validitas data sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Hasil Analisis Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Stres Kerja	SK _{1.1}	0.367	0.195	Valid
	SK _{1.2}	0.358		Valid
	SK _{1.3}	0.416		Valid
	SK _{1.4}	0.272		Valid
	SK _{1.5}	0.352		Valid
	SK _{1.6}	0.362		Valid
Upah	U _{2.1}	0.369		Valid
	U _{2.1}	0.355		Valid
	U _{2.1}	0.239		Valid
	U _{2.1}	0.334		Valid
	U _{2.5}	0.501		Valid
Budaya Organisasi	BO _{3.1}	0.374		Valid
	BO _{3.2}	0.439		Valid
	BO _{3.3}	0.355		Valid
	BO _{3.4}	0.229		Valid
	BO _{3.5}	0.224		Valid
	BO _{3.6}	0.229	Valid	
	BO _{3.7}	0.228	Valid	
Motivasi Kerja	MK _{4.1}	0.230	Valid	
	MK _{4.2}	0.227	Valid	
	MK _{4.3}	0.264	Valid	
	MK _{4.4}	0.231	Valid	
	MK _{4.5}	0.375	Valid	

Berdasarkan pada Tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari 23 item indikator variabel, mempunyai nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan yang berjumlah 23 item tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Dalam suatu persamaan regresi harus bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), artinya pengambilan keputusan tidak boleh bias. Untuk menghasilkan keputusan yang BLUE maka harus dipenuhi beberapa asumsi dasar (Klasik). Berdasarkan hasil Uji Asumsi Klasik yang telah dilakukan diperoleh hasil, yaitu sebagai berikut :

Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan metode Kolmogorov Smirnov maupun pendekatan grafik

a. Pendekatan Kolmogorov Smirnov

Menurut Santoso, (2009:214) dasar pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Nilai Probabilitas > 0,05, maka hal ini menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal
- 2) Nilai Probabilitas < 0,05, maka hal ini menunjukkan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil Uji Normalitas yang telah dilakukan diperoleh hasil

Tabel 5

Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.57664367
Most Extreme Difference	Absolute	.144
	Positif	.126
	Negatif	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		1.243
Asymp. Sig (2-tailed)		.191

a. Test distribution is Normal

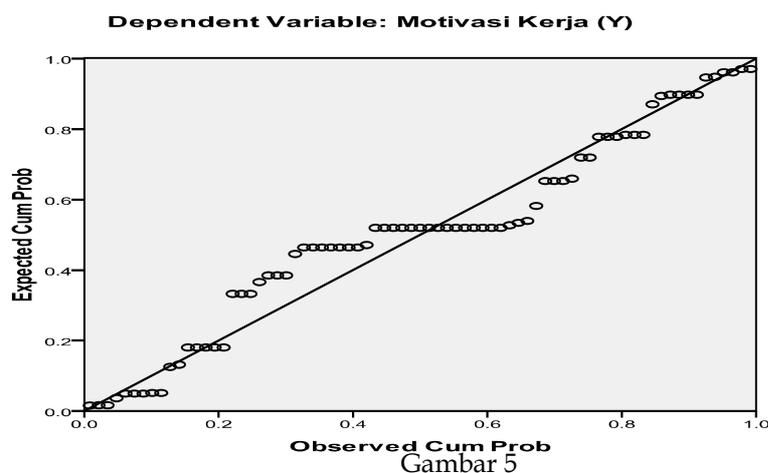
b. Calculated from data

Berdasarkan pada Tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar 0,191 > 0,050, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

b. Pendekatan Grafik

Pendekatan kedua yang dipakai untuk menilai normalitas data dengan pendekatan grafik, yaitu grafik Normal P-P Plot of regression standard, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Grafik normalitas disajikan dalam gambar berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 5

Grafik Pengujian Normalitas Data

Menurut Santoso (2009: 214) jika penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0

(nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob.*) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa baik melalui pendekatan Kolmogorov Smirnov maupun pendekatan grafik model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut Santoso, (2009 : 206) deteksi tidak adanya Multikolinieritas adalah

- a. Mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 5
- b. Mempunyai angka tolerance mendekati 1.

Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas yang telah dilakukan diperoleh tampak pada Tabel 6 berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Variance Influence Factor	Keterangan
Stres kerja	0.987	1.013	Bebas Multikolinieritas
Upah	0.957	1.045	Bebas Multikolinieritas
Budaya Organisasi	0.970	1.031	Bebas Multikolinieritas

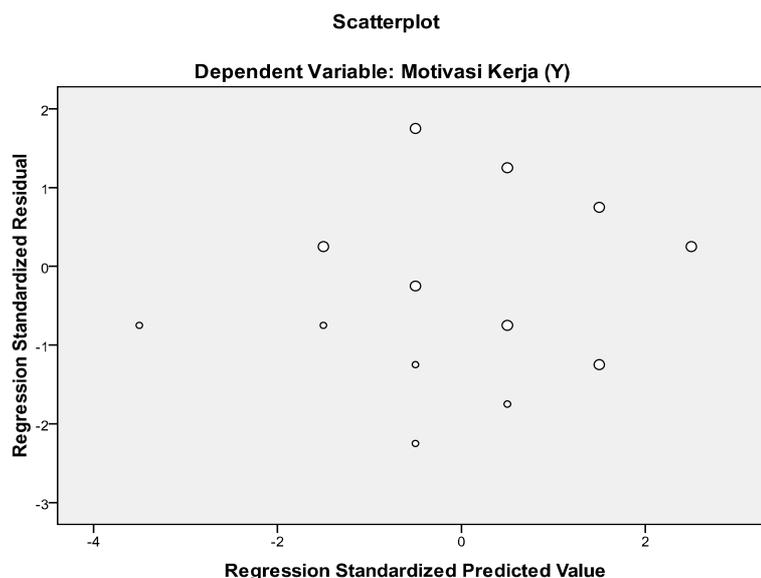
- a. Dependent Variable : Motivasi Kerja

Berdasarkan pada Tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada seluruh variabel tersebut lebih kecil dari 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Pendeteksian adanya heteroskedastisitas menurut Santoso (2009: 210), jika sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Grafik pengujian Heteroskedastisitas disajikan berikut:



Gambar 6

Heteroskedastisitas pada Regresi Linier Berganda

dari gambar di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu stres kerja, upah dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. E-T-A Indonesia secara linier. Dalam pengujian regresi yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7

Rekapitulasi Hasil Uji Regression

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Sig.	R
Stres kerja	0.202	0.029	0.256
Upah	0.284	0.001	0.374
Budaya Organisasi	0.294	0.035	0.248
Konstanta	2,749		
Sig. F	0,001		
R	0,716		
R ²	0,701		

Dari data tabel di atas persamaan regresi yang didapat adalah :

$$MK = 2,749 + 0,202SK + 0,284U + 0,294BO + e_i$$

Dimana:

- MK = Motivasi Kerja
- SK = Stres kerja
- U = Upah
- BO = Budaya Organisasi
- a = Konstanta

b_1 - b_3 = Koefisien regresi
 e_i = Standar error

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) merupakan intersep garis regresi dengan Y jika X = 0, yang menunjukkan bahwa besarnya variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 2,749 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari stres kerja, upah dan budaya organisasi tidak ada perubahan = 0, maka motivasi kerja pada perusahaan PT. E-T-A Indonesia akan sebesar 1,749.
2. Koefisien regresi Stres Kerja (SK) = 0,202, menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel stres kerja dengan motivasi kerja pada PT. E-T-A Indonesia. Hasil ini menunjukkan semakin rendah stres kerja yang ada pada perusahaan PT. E-T-A Indonesia, maka akan semakin baik motivasi kerja pada PT. E-T-A Indonesia.
3. Koefisien regresi Upah (U) = 0,284, menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel upah dengan motivasi kerja pada PT. E-T-A Indonesia. Hasil ini menunjukkan semakin baik standar tingkat upah yang diberikan oleh perusahaan PT. E-T-A Indonesia, maka akan semakin tinggi motivasi kerja karyawan.
4. Koefisien regresi Budaya Organisasi (BO) = 0,294, menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel budaya organisasi dengan motivasi kerja pada perusahaan PT. E-T-A Indonesia. Hasil ini menunjukkan semakin baik tingkat budaya organisasi karyawan pada perusahaan PT. E-T-A Indonesia, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja.

Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model dalam penelitian ini menggunakan uji F yaitu untuk menguji variabel stres kerja, upah dan budaya organisasi layak atau tidak digunakan dalam model penelitian. Adapun prosedur pengujian yang digunakan, sebagai berikut :

1. Jika Sig F > 0,05, menunjukkan variabel stres kerja, upah dan budaya organisasi tidak layak digunakan dalam model penelitian.
2. Jika Sig F < 0,05, menunjukkan variabel stres kerja, upah dan budaya organisasi layak digunakan dalam model penelitian.

Hasil pengujian kelayakan model yang telah dilakukan tampak pada tabel 8 sebagai berikut :

Tabel 8
Anova^b

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	6.060	3	2.020	5.829	.001 ^a
Residual	24.606	71	.347		
Total	30.667	74			

a Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Upah, Stres kerja

b Dependent Variable : Motivasi Kerja

Dari Tabel 8 di atas didapat tingkat signifikan uji F = 0,001 < 0,05 (*level of signifikan*), yang mengindikasikan bahwa model penelitian layak dilanjutkan pada analisa berikutnya. Hasil ini juga mencerminkan bahwa ketiga model tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kondisi ini mencerminkan bahwa naik turunnya tingkat motivasi kerja karyawan pada PT. E-T-A Indonesia, sangat ditentukan oleh tingkat stres kerja, upah, dan budaya organisasi. Semakin rendah tingkat stres kerja, dan semakin baik

standar upah, serta budaya organisasi akan semakin tinggi motivasi kerja karyawan pada PT. E-T-A Indonesia.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase kontribusi variabel stres kerja, upah, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. E-T-A Indonesia.

Tabel 9
Model Summary

Model	R	Rsquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.701	.682	.589

a Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Upah, Stres kerja

b Dependent Variable : Motivasi Kerja

Hasil pengujian tersebut di atas diketahui R_{square} (R²) sebesar 0,701 atau 70,1% yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari stres kerja, upah, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. E-T-A Indonesia adalah besar. Sedangkan sisanya (100% - 70,1% = 29,9%) dikontribusi oleh faktor lainnya. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel stres kerja, upah, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. E-T-A Indonesia. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,716 atau 71,6% menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. E-T-A Indonesia memiliki hubungan yang erat.

Pengujian Secara Parsial

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel stres kerja, upah, dan budaya organisasi secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. E-T-A Indonesia.

Adapun kriteria pengujian yang digunakan, sebagai berikut :

1. Jika sig t > 0,05, menunjukkan stres kerja, upah, dan budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. E-T-A Indonesia.
2. Jika sig t < 0,05, menunjukkan stres kerja, upah, dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. E-T-A Indonesia.

Hasil pengujian uji t dan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel bebas stres kerja, upah, dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. E-T-A Indonesia adalah sebagai berikut :

Tabel 10
Tingkat Perolehan Signifikan Masing-Masing Model

Variabel	Sig.	Keterangan
Stres kerja	.029	Signifikan
Upah	.001	Signifikan
Budaya Organisasi	.035	Signifikan

a Dependent Variable : Motivasi Kerja

1. Uji Parsial Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Dari tabel 22 di atas diperoleh tingkat signifikan variabel variabel stres kerja = 0,029 < α = 0,050 (*level of signifikan*), menunjukkan pengaruh variabel stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. E-T-A Indonesia adalah signifikan.

2. Uji Parsial Pengaruh Variabel Upah Terhadap Motivasi Kerja
Dari tabel 22 di atas diperoleh tingkat signifikan variabel variabel upah = $0,001 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), menunjukkan pengaruh variabel upah terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. E-T-A Indonesia adalah signifikan.
3. Uji Parsial Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan
Dari tabel 22 di atas diperoleh tingkat signifikan variabel variabel budaya organisasi = $0,035 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), menunjukkan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. E-T-A Indonesia adalah signifikan.

Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Koefisien determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui faktor manakah yang paling berpengaruh dari variabel stres kerja, upah, dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. E-T-A Indonesia.

Tabel 11

Koefisien Korelasi dan Determinasi Parsial

Variabel	r	r^2
Stres kerja	.256	0,066
Upah	.374	0,141
Budaya Organisasi	.248	0,062

a Dependent Variable : Motivasi Kerja

Untuk lebih jelasnya tingkat korelasi dari masing-masing variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut :

- a Koefisien determinasi parsial variabel stres kerja = 0,066 Hasil ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. E-T-A Indonesia adalah sebesar 6,6%.
- b Koefisien determinasi parsial variabel upah = 0,141. Hasil ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel upah terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. E-T-A Indonesia adalah sebesar 14,1%.
- c Koefisien determinasi parsial variabel motivasi = 0,062. Hasil ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. E-T-A Indonesia adalah sebesar 6,2%.

Dari hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh yang dominan adalah upah karena mempunyai koefisien determinasi parsialnya paling besar dibanding dengan variabel stres kerja dan budaya organisasi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin rendah tingkat stres kerja, dan semakin baik standar upah, serta budaya organisasi yang kondusif maka mengakibatkan semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan diatas menunjukkan variabel stres kerja, upah, dan budaya organisasi layak dijadikan model penelitian. Hasil ini juga mencerminkan bahwa ketiga model tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kondisi ini mencerminkan bahwa naik turunnya tingkat motivasi kerja karyawan pada PT. E-T-A Indonesia sangat ditentukan oleh tingkat stres kerja, upah,

dan budaya organisasi karyawan terhadap PT. E-T-A Indonesia tersebut. Hasil ini diperkuat dengan perolehan koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,716 atau 71,6% menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut terhadap motivasi kerja karyawan terhadap PT. E-T-A Indonesia memiliki hubungan yang erat.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2011:76) yang dimaksud dengan stres kerja adalah kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Masalah yang terdapat dalam lingkungan keluarga, kegiatan sosial, pekerjaan di kantor, kegiatan di waktu senggang, maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan terhadap PT. E-T-A Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin rendah tingkat stres kerja karyawan atas beban kerja yang dihadapi maupun lingkungan yang kurang kondusif dapat meningkatkan kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Martin & Fadli (2010) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan variabel stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan struktural Universitas Singaperbangsa Karawang.

Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja

Tanpa adanya upah, kebutuhan-keburuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. upah terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk gaji, bonus, atau komisi. Hasil pengujian selanjutnya menunjukkan bahwa variabel upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan terhadap PT. E-T-A Indonesia. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roesdi (2008) menyatakan bahwa upah berpengaruh positif dan dominan terhadap motivasi pekerja (Studi Kasus pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Bandar Lampung).

Hasil ini sesuai dengan pendapat Swasto (2011:85-86) tujuan pemberian upah pada umumnya adalah sebagai alat pemelihara dan motivasi agar karyawan tetap memberikan komitmennya kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a Memperoleh sumberdaya manusia yang berkualitas.
- b Mempertahankan karyawan yang baik.
- c Meraih keunggulan kompetitif.
- d Meningkatkan produktivitas.
- e Memudahkan sasaran strategis.
- f Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum.

Hal ini membuktikan bahwa praktek manajemen kompensasi dalam bentuk upah sejalan dengan konsep manajemen kompensasi yang dikemukakan oleh Milcovich & Newman (2002:9) bahwa imbalan yang sesuai dengan harapan pekerja akan mendorong kepercayaan pekerja meningkat dengan asumsi bahwa organisasi tempat bekerja telah mengembangkan budaya organisasi yang sehat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berfungsi sebagai kontra prestasi, yang tidak boleh tidak harus dibayarkan kepada karyawan karena mereka telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya bagi organisasi, yaitu berupa upah/gaji, Oleh karena itu rumusan upah harus dapat menciptakan iklim usaha dan sosial yang baik agar dengan demikian berbagai kepentingan masyarakat bisa dipadukan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan selain stres kerja, dan upah. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan diantaranya adalah menurut Sudarmanto, (2014:166), budaya organisasi adalah unsur pada budaya organisasi meliputi dua hal : yang tampak atau kelihatan (*visible artifacts*) dan yang tidak tampak (*invisible*). Oleh karenanya, tugas pemimpin organisasi adalah membangun budaya organisasi yang sejalan dengan visi dan misi organisasi. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan terhadap PT. E-T-A Indonesia. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005) menyatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur.

Hasil ini sesuai dengan pendapat Siswanto dan Agus, (2008:146). mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh pada perilaku anggota atau individu serta kelompok didalam suatu organisasi, pada hal perilaku ini berperilaku pula pada pencapaian prestasi tersebut dan sekaligus bersama-sama akan berpengaruh pada efektif-tidaknya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, secara singkat dapat dikatakan bahwa organisasi sangat berpengaruh pada efektifitas organisasi. Adanya budaya organisasi yang kuat, sangat bermanfaat bagi organisasi yaitu dalam hal : memudahkan koordinasi aktifitas dalam organisasi; memudahkan atau menghemat komunikasi antar individu atau anggota, karena adanya sikap dan kebersamaan dalam menganut nilai-nilai yang ada; terciptanya keharmonisan hubungan dan kerjasama antar karyawan, sehingga motivasi meningkat; meningkatkan prestasi dan efektifitas organisasi; pengambilan setiap keputusan dapat dilakukan dengan cepat dan mudah.

SIMPULAN DAN KETERBATASAN

Simpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut: Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. E-T-A Indonesia, yang artinya semakin rendah stres kerja karyawan dalam menjalankan aktivitas dilingkungan kerja/ perusahaan akan semakin meningkatkan dorongan motivasi kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan upah terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. E-T-A Indonesia. Dilihat dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa semakin baik standar upah karyawan semakin meningkatkan dorongan motivasi kerja karyawan. Sedangkan Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. E-T-A Indonesia. Dilihat dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa semakin kondusif antara atasan dan bawahan, karyawan dengan sesama karyawan serta dukungan lingkungan manajemen perusahaan akan semakin meningkatkan rasa nyaman dalam lingkungan kerja sehingga dapat mendorong motivasi kerja karyawan.

Saran Kebijakan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Saran Bagi Instansi

- a Para penyelenggara perusahaan sebaiknya untuk berusaha mengurangi stres kerja yang dialami karyawan dalam lingkungan kerja karena adanya beban, waktu dan target kerja yang berlebihan dapat diminimalisir, semakin besar ketenangan dan

- konsetrasi kerja akan lebih baik sehingga karyawan akan meningkatkan dorongan motivasi kerja pada perusahaan.
- b. Sebaiknya manajemen perusahaan, upah yang diberikan kepada karyawan sebaiknya tepat pada waktunya, memenuhi standar upah yang telah disahkan peraturan pemerintah daerah dimana lokasi perusahaan berada, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar. Semakin berkembang dan sehatnya perusahaan maka penyediaan kompensasi bagi pekerja juga semakin beragam.
 - c. Implikasi manajerial berhubungan atas budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan membudayakan budaya ramah pada berbagai pihak (masyarakat atau unit kerja lain).
2. Saran Bagi Penelitian Mendatang
- Saran yang dapat diberikan sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:
- a. Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan metode wawancara yang diharapkan dapat mengatasi masalah bias persepsi responden tentang item pertanyaan.
 - b. Penelitian ke depan perlu dengan menambah atau memasukkan konstruk variabel lain berupa konstruk eksogen yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja sehingga nilai koefisien determinasinya dapat lebih bervariasi secara signifikan dari hasil keseluruhan model.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2009. *Analisis Regresi, Teori, Kasus & Solusi*. Edisi 2. BPFE UGM, Yogyakarta
- As'ad, M. 2007. *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Liberty, Yogyakarta.
- Chatab, N. 2007. *Diagnostic Management*, Cetakan Pertama, Penerbit: PT. Serambi Ilmu Semesta Anggota IKAPI Jakarta.
- Devi. L. 2010. *Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur*. Surabaya
- Ferdinand, A. 2008. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 3. BP. UNDIP. Semarang.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Progran SPSS*, Peneliti Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, H. T. 2002. *Manajemen*. Yogyakarta. UGM.
- Handoyo, S. 2011. Stress Pada Masyarakat Surabaya, *Jurnal Insan Media Psikologi* 3:61 – 74. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Hasibuan, M. S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein, U. 2005, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan Ketujuh. Penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, M.J., R.Konospake, dan M.T. Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1 Edisi Ke Tujuh. Erlangga.
- Keputusan Menakertrans nomor : Kep-266/men/2000 tentang perubahan pasal 1,3,4,8,11,20 dan 21 Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor : Per.01/Men/1999 tentang Upah Minimum.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 231/Men/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Upah Minimum
- Keputusan Presiden Nomor : 107 tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan Konvensi ILO Yang Diratifikasi Indonesia, Biro Hubungan Masyarakat dan Kerjasama Luar Negeri Departemen Tenaga Kerja bekerjasama dengan ILO Jakarta, 1999.

- Koesmono, T. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September : 171-188
- Martin dan Fadli, 2010 ; Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural Universitas Singaperbangsa Karawang. *Jurnal Solusi*, Vol. 9 No.17 Desember.
- Moekijat. 2008. *Manajemen Lingkungan Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.01/Men/1999 tentang Upah Minimum.
- Peraturan Pemerintah Nomor 25 tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom
- Purwanto, D. 2006. *Komunikasi Bisnis*, edisi ke tiga, Penerbit Erlangga.
- Rivai,V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan :Dari Teori Ke Praktik*, Edisi kedua, Penerbit PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Roesdi, R. 2008. Pengaruh Gaji, Gaji Tambahan Dan Upah Tambahan Terhadap Motivasi Pekerja (Studi Kasus pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Bandar Lampung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 5 No.1 September.
- Santoso, G. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Pustaka Publisher
- Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. Penerbit CV.Mandar Maju, Bandung.
- Sekaran, U. 2007. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Shamad, Y. 2007. *Upah Sebagai Penunjang peningkatan Produktivitas Kerja*. PT. Bina Sumber Daya Manusia.
- Simanjuntak, P. 2008. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Siswanto, 2008, *Pengantar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sudarmanto, 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*.Cetakan Kedua, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. CV.Afabeta, Bandung.
- Sukirno, S. 2007. *Teori Mikro Ekonomi*. Cetakan Keempat Belas. Rajawali Press: Jakarta.
- Supomo, B. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Supranto, J. 2008. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Suryahadi, A. 2008. *Upah dan tenaga kerja: Dampak Kebijakan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Sektor Formal Perkotaan*. Jakarta.
- Swasto, B. 2011, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bayu Media, Malang.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Wahjono I. S. 2010. *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Winarni, F. dan G. Sugiyarso. 2008. *Administrasi Gaji dan Upah*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Widayatama.
- Zimmerer, T.W., S.M. Norman, dan W. Dong. 2008. *Kewirausahaan dan Manajemen Usaha Kecil*. Edisi 5 Buku Kedua.Salemba Empat. Jakarta.

