BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1. Sejarah Super Dazzle Yogyakarta

Awal berdirinya Super Dazzle dimulai 19 tahun yang lalu (tahun 2002) dari sebuah toko kecil yang menjual aksesoris seperti casing, battery, dan charger untuk HP Nokia, Siemens, Ericsson, dan motorola. Toko pertama Dazzle berukuran 4x5 m persegi, dibuka tanggal 7 Juni 2002 dan berlokasi di Jalan Kaliurang Km 4,5 Yogyakarta. Dikelola oleh owner dibantu 3 karyawan, di awal pertumbuhannya Dazzle membranding diri sebagai toko aksesoris HP murah dengan promo regulernya yang diiklankan melalui media surat kabar Kedaulatan Rakyat. Strategi ini berhasil, 6 bulan kemudian Dazzle melebarkan tokonya menjadi 2 kali ukuran semula, untuk mengakomodasi stok dan pengunjung.

Pada tahun 2004, karena toko dan lahan parkir dianggap sudah tidak memadai, maka Dazzle memindahkan tokonya ke lokasi baru yang lebih luas di Jalan Kaliurang Km 5,6. Masih di ruas jalan yang sama, toko baru ini mempunyai luasan store 150m persegi dengan lahan parkir 50m persegi. Menempati lokasi baru yang lebih luas, Dazzle dikelola oleh owner dengan dibantu 30 karyawan. Dan di lokasi baru ini Dazzle mengalami perkembangan cukup pesat.

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

Pada Tahun 2015-2016 merupakan masa terburuk bagi Dazzle karena disrupsi di bisnis retail dengan kehadiran e-commerce, penjualan Dazzle turun drastis dan terancam bangkrut. Perubahan di media promosi dimana Surat kabar tidak lagi menjadi cara yang efektif membuat manajemen merubah media promosi dengan mengikuti pameran di JEC dan di mall-mall Jogja. Meskipun biayanya cukup besar, tapi dampak dari sisi penjualan tidak signifikan.

Pada tahun 2017 merupakan pertaruhan eksistensi Dazzle, manajemen melakukan riset terhadap potensi media sosial sebagai media promosi. Februari 2017 Dazzle melakukan promosi agresif melalui group facebook dan cara itu berhasil. April 2017 atas masukan pelanggan, Dazzle membuat akun @promodazzle sebagai katalog promosi. Strategi pemilihan media promosi ini sukses besar, didukung perbaikan dari sisi produk, layanan, SDM, harga, dan keuangan, Dazzle berhasil menjawab tantangan e-commerce dengan bertransformasi menjadi toko offline yang berpromosi secara digital melalui medsos.

Pertumbuhan penjualan meningkat secara signifikan. Efektifitas media sosial @promodazzle sangat luar biasa, makin banyak mahasiswa dan anak muda yang mengenal Dazzle. Store pun semakin penuh sesak, dan pada bulan Juli 2019, Dazzle melebarkan store nya dengan menyewa gedung persis di sebelah utaranya. Setelah mengekspansi storenya, Dazzle me-rebranding menjadi Super Dazzle dengan konsep lebih luas, lebih nyaman, lebih lengkap.Super Dazzle adalah pemimpin pasar di

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA
PERPUSTAKAAN

toko retail yang menjual peralatan aksesoris handphone dan komputer di Yogyakarta. Tempatnya di Jalan Kaliurang Km 5.6 No.25 Kentungan. Tempatnya merupakan kawasan yang strategis dengan lokasinya yang dekat dengan kawasan kampus di Yogyakarta dan juga ini merupakan tujuan utama bagi Super Dazzle Yogyakarta.

Super Dazzle ini memiliki lokasi dengan *offline store* kurang lebih 350 meter persegi, lengkap dengan fasilitas pendukung, antara lain area parkir yang nyaman seluas 250 meter persegi, pencahayaan yang cukup, dan desain yang memberikan kesan nyaman. Kesan semangat pemuda yang antusias, dan pengaturan merchandise yang memudahkan pengunjung menemukan apa yang mereka cari, dan pengaturan *merchandise* yang membuat mata pengunjung tidak bosan, telah memungkinkannya menarik hingga 2.000 pelanggan sehari sambil tetap berbelanja dengan mengutamakan kenyamanan pelanggan.

Super Dazzle Yogyakarta adalah salah satu tujuan utama bagi orang-orang yang mencari aksesoris untuk ponsel mereka. Fasilitas toko yang nyaman, produk yang lengkap, dan harga yang terjangkau menjadi satu paket lengkap bagi orang-orang untuk datang ke Dazzle. Filosofi *self-service* Dazzle mendapat respon positif dari konsumen. Konsumen merasa lebih nyaman dan memiliki kebebasan lebih untuk memilih produk sesuai dengan kebutuhannya. Super Dazzle Yogyakarta akan meningkatkan pelayanan kepada konsumen dengan efisiensi kerja yang tinggi agar memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen.

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

Pada saat pandemi ini membuat masyarakat takut untuk keluar dari rumah sehingga pengunjung toko sepi. Di dalam perusahan pimpinan harus bisa mengelola stres terhadap karyawannya serta memahami penyebab stres pada karyawan dan mengambil tindakan untuk menguranginya guna mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya stres kerja terhadap karyawan akan berdampak buruk bagi perusahaan.

4.1.2. Visi Super Dazzle Yogyakarta

Menjadi perusahaan retail profesional yang berorientasi kepada keinginan pelanggan dan menjadi kebanggaan stakeholder

4.1.3. Misi Super Dazzle Yogyakarta

1. Inovasi berkelanjutan pada lini produk dan pengalaman berbelanja yang lebih nyaman dan menyenangkan.
2. Inovasi berkelanjutan pada lini produk dan pengalaman berbelanja yang lebih nyaman dan menyenangkan.
3. Membangun organisasi kerja yang antusias, berintegritas tinggi dan kerjasama team yang solid untuk bersama-sama berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan.

4.1.4. Analisis Deskriptif Data

Instrumen yang dipakai di dalam penelitian ini merupakan suatu pernyataan yang diberikan melalui kuesioner. Pertanyaan yang diberikan keseluruhannya berjumlah 15 butir, sehingga variabel X_1 (Stres kerja) dengan pertanyaan 5 butir, variabel X_2 (Motivasi kerja) 5 butir, dan

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

variabel Y (Kinerja karyawan) 5 butir. Responden di dalam penelitian ini merupakan karyawan dari Super Dazzle Yogyakarta.

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah (responden)	Persentase
19-25 Tahun	32	28%
26 - 30 Tahun	52	55 %
31 > Tahun	10	17%
Total	94	100%

Sumber: data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dari 94 karyawan Super Dazzle Yogyakarta, data keseluruhan responden dapat dilihat dari rentang usia 19-25 tahun dengan jumlah 32 orang dengan tingkat persentase 28%, usia 26-30 tahun dengan jumlah 52 orang dengan tingkat persentase 55%, dan juga pada usia >30 tahun dengan jumlah 10 responden dengan tingkat persentase 17%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Karakteristik responden berdasarkan gender dapat dilihat sebagai berikut:

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	31	33%
Perempuan	63	67%
Total	94	100%

Sumber: Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat bahwa dari jumlah karyawan Super Dazzle Yogyakarta secara garis besar komposisi antara laki-laki dan perempuan berbeda jauh sehingga jumlah untuk laki-laki 31 orang dengan tingkat persentase 33%, dan junlah perempuan 63 orang dengan tingkat persentase 67%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.3 karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase
S1	7	7%
D3	10	11%
SMA	44	47%
SMK	33	35%
TOTAL	94	100%

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari jumlah karyawan Super Dazzle Yogyakarta mayoritas berpendidikan SMA sebanyak 44 orang dengan tingkat persentase 47%, tingkat pendidikan SMK 33 orang dengan tingkat persentase 35%, tingkat pendidikan D3 10 orang

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

dengan tingkat persentase 11%, dan tingkat pendidikan S1 7 orang dengan tingkat persentase 7%.

2. Teknik Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dipakai untuk mengukur data yang telah didapatkan setelah melakukan penelitian dan apakah data yang diteliti valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan pada karyawan Super Dazzle Yogyakarta sebanyak 94 responden. Jika nilai r hitung ≥ r tabel dan bernilai positif maka pernyataan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2018). Dengan n = 94; df = n – 2 = 94 – 2 = 92, maka pada α = 0,05 diperoleh r tabel = 0,202.

Tabel 4.4 Uji Validitas Stres Kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres Kerja (X_1)			
X1.1	0.754	0.202	R Hitung > R Tabel (Valid)
X1.2	0.739	0.202	R Hitung > R Tabel (Valid)
X1.3	0.672	0.202	R Hitung > R Tabel (Valid)
X1.4	0.753	0.202	R Hitung > R Tabel (Valid)
X1.5	0.575	0.202	R Hitung > R Tabel (Valid)

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas penilaian responden terhadap stres kerja yang tertinggi dapat dilihat melalui pertanyaan "Tanggung jawab untuk pencapaian sales (target) yang diberikan terasa memberatkan" dapat dilihat bahwa variabel stres kerja menunjukkan nilai 0,754 yang

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

termasuk kriteria valid dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebanyak 0,202. Sehingga dari pernyataan stres kerja valid. Sedangkan nilai terendah dari stres kerja terdapat pada pertanyaan "Kurang semangat dalam bekerja karena adannya persaingan yang tidak sehat antar karyawan" menunjukkan nilai 0,575 termasuk kriteria valid dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,202.

Tabel 4.5 Uji Validitas Motivasi kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X_2)			
X2.1	0.695	0.202	R Hitung > R Tabel (Valid)
X2.2	0.755	0.202	R Hitung > R Tabel (Valid)
X3.3	0.680	0.202	R Hitung > R Tabel (Valid)
X4.4	0.645	0.202	R Hitung > R Tabel (Valid)
X5.5	0.650	0.202	R Hitung > R Tabel (Valid)

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas penilaian responden terhadap motivasi kerja yang tertinggi dapat dilihat melalui pertanyaan "atasan selalu memberikan bimbingan dan arahan kepada setiap karyawan"dapat dilihat bahwa variable motivasi kerja menunjukkan nilai 0,755 yang termasuk kriteria valid dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebanyak 0,202. Sehingga dari pernyataan motivasi kerja valid. Sedangkan nilai terendah dari motivasi terdapat pada pertanyaan "Kondisi ditempat kerja dapat membuat karyawan merasanyaman

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

dalam bekerja" menunjukkan nilai 0,645 termasuk kriteria valid dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,202.

Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0.765	0.202	R Hitung > R Tabel (Valid)
Y2	0.620	0.202	R Hitung > R Tabel (Valid)
Y3	0.750	0.202	R Hitung > R Tabel (Valid)
Y4	0.665	0.202	R Hitung > R Tabel (Valid)
Y5	0.746	0.202	R Hitung > R Tabel (Valid)

Sumber : data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas penilaian responden terhadap kinerja karyawan yang tertinggi dapat dilihat melalui pertanyaan "Semangat dan motivasi dalam bekerja akan memberikan pengaruh yang baik pada kinerja karyawan" dapat dilihat bahwa variable kinerja karyawan menunjukkan nilai 0.765 yang termasuk kriteria valid dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebanyak 0,202. Sehingga dari pernyataan kinerja karyawan valid. Sedangkan nilai terendah dari kinerja karyawan terdapat pada pertanyaan "memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh atasan" menunjukkan nilai 0,620 termasuk kriteria valid dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,202.

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), reliabilitas ialah menguji konsistensi jawaban responden atas pertanyaan suatu angket. Suatu kuesioner dikatakan valid jika tanggapan seseorang terhadap suatu pertanyaan yang sesuai dan stabil dari masa ke masa.Pada tabel dibawah menunjukkan bahwa Jawaban yang konsisten biasanya diuji menggunakan *Cronbach Alpha* (α), dikatakan reliabel jika memberikan nilai > 0,60 Ghozali (2018)

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah item (n)	Keterangan
Stres Kerja	0.731 > 0.6	5	Reliabel
Motivasi Kerja	0.712 > 0.6	5	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.734 > 0.6	5	Reliabel

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarakan tabel diatas dapat disimpulkan keseluruhan jumlah pertanyaan dari tiga variabel yakni stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai 0,6. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa keseluruhan variable dinyatakan valid atau reliabel.

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

3. Deskripsi Statistik

a. Stres Kerja

Variable pertama yaitu stres kerja sebagai variabel X_1 yang terdiri dari 5 butir pertanyaan yang telah ditetapkan sesuai dengan yang ditulis di bab sebelumnya. Berdasarkan hasil yang telah disebarkan serta yang telah diolah dari jawaban responden maka dapat dideskripsikan sebagai berikut :

Tabel 4.8 Statistik Stres kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS	MEAN	TOTAL
		%	%	%	%	%	%	%
1	Tanggung jawab untuk pencapaian sales(target) yang diberikan terasa memberatkan	0	3.2	12.8	36.2	47.9	4.30	100.0
2	Pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keterampilan/ilmu yang dimiliki	0	3.2	11.7	47.9	37.2	4.21	100.0
3	Kerja sama antar karyawan kurang harmonis	1.1	3.2	21.3	33.0	41.5	4.11	100.0
4	Dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas	1.1	3.2	13.8	44.7	37.2	4.29	100.0

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS	MEAN	TOTAL
		%	%	%	%	%	%	%
5	Kurang semangat dalam bekerja karena adannya persaingan yang tidak sehat antar karyawan	1.1	6.4	13.8	43.6	35.1	4.05	100.0

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel indikator stres kerja diatas menunjukan bahwa parameter penyebab stres kerja tertinggi berada pada indikator "tanggung jawab yang diberikan terasa memberatkan"dikarenakan adanya target penjualan disetiap bulan dan peringatan dari pihak manager brand apabila tidak mampu mencapai target yang di telah berikan, disatu sisi pihak tersebut meminta penjualan tetap stabil sedangkan kondisi jumlah kedatangan dari *customer* yang hadir secara langsung ke *store* mengalami penurunan akibat pandemi covid 19. Karyawan sudah berusaha semaksimal mungkin guna mendongkrak penjualan salah satunya dengan melakukan promosi kreatif.

Selanjutnya dalam tingkat stres terendah pada karyawan super dazzle yogyakarta yaitu"kurang semangat dalam bekerja karena adanya persaingan yang tidak sehat antar karyawan" dalam hal ini yang dimaksud adalah timbulnya perang harga yang kurang sehat antar masing masing brand. Pihak Supper Dazzle Yogyakarta sudah memberikan ketentuan berupa pemberian negosiasi harga dari masing masing brand, namun kenyataan yang ada dilapangan beberapa

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

karyawan menjual produknya lebih rendah dari ketentuan yang telah ditetapkan, tentu hal ini akan menimbulkan dampak yang kurang baik sesama brand yang menjual produk sejenis.

b. Motivasi Kerja

Tabel 4.9 statistik motivasi kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS	MEAN	TOTAL
		%	%	%	%	%	%	%
1	Pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi	1.1	3.2	14.9	37.2	43.6	4.19	100.0
2	Atasan selalu memberikan bimbingan dan arahan kepada semua karyawan	0	3.2	12.8	37.2	46.8	4.28	100.0
3	Merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	1.1	3.2	20.2	34.0	41.5	4.16	100.0
4	Kondisi ditempat kerja dapat membuat karyawan merasanyaman dalam bekerja	0	0	21.3	41.5	37.2	4.12	100.0
5	Perusahaan memperhatikan keamanan karyawan dalam bekerja	0	0	16.0	43.6	40.4	4.24	100.0

Sumber : Data diolah tahun 2022

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan Super Dazzle Yogyakarta memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Motivasi kerja yang dialami karyawan Super Dazzle Yogyakarta yang berada dalam level tertinggi yaitu "atasan selalu memberikan bimbingan dan arahan kepada setiap karyawan" dalam hal ini motivasi yang didapatkan oleh karyawan Super Dazzle Yogyakarta dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan pekerjaan. Adanya arahahan dan bimbingan yang diberikan atasan menjadikan karyawan lebih percaya diri dalam melakukan tugas yang diberikan.

Selanjutnya dalam tingkat motivasi terendah pada karyawan Super Dazzle Yogyakarta "Kondisi ditempat kerja membuat karyawan kurang merasa nyaman dalam bekerja". Keterbatasan tempat yang ada di Supper Dazzle Yogyakarta memaksa dalam penggunaan ruangan haruslah semaksimal mungkin, dalam hal kenyaman untuk infrastruktur karyawan masih tergolong kurang baik. Salah satunya seperti ruang janitor yang masih kurang memadai, fungsi janitor sendiri adalah ruang untuk istirahat karyawan namun kenyataannya dilapangan di pergunakan untuk menyimpan alat kebersihan, brankas karyawan dan stock barang.

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

c. Kinerja Karyawan

Tabel 4.10 statistik kinerja karyawan

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS	Mean	Total
		%	%	%	%	%	%	%
1	Semangat dan motivasi dalam bekerja akan memberikan pengaruh yang baik pada kinerja karyawan	0	0	7.4	37.2	55.3	4.48	100.0
2	Memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh atasan	1.1	6.4	13.8	43.6	35.1	4.05	100.0
3	Senantiasa mendengarkan dan memperhatikan pendapat atau saran dari atasan	0	1.1	8.5	43.6	46.8	4.36	100.0
4	Perusahaan memberikan jenjang karier	0	3.2	12.8	36.2	47.9	4.29	100.0
5	Mampu mengembangkan ide dan mengerjakan pekerjaan dengan baik	0	0	18.1	42.6	39.4	4.21	100.0

Sumber : Data diolah tahun 2022

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan Super Dazzle Yogyakarta memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan Super Dazzle Yogyakarta berada dalam level tertinggi, "Semangat dan motivasi dalam bekerja akan memberikan pengaruh yang baik pada kinerja karyawan" artinya kinerja karyawan Super Dazzle Yogyakarta menjadi tinggi karena setiap karyawan memiliki semangat dan motivasi dalam bekerja yang nantinya memberikan kualitas yang baik sehingga atasan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.

Selanjutnya dalam tingkat kinerja terendah pada karyawan Super Dazzle Yogyakarta "memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh atasan" Di satu sisi karyawan dituntut dapat menyelesaikan tugas sesuai arahan yang diberikan sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan menjadi menurun karena kurangnya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga kesulitan dalam mengerjakan tugas.

4. Model Regresi

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut ini hasil dari pengolahan data yang dilakukan dengan SPSS 2020, data yang diambil dari kuesioner yang telah disebar pada responden yang menjadi sampel untuk penelitian ini yaitu :

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

Tabel 4.11 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.841	.989		3.885	.000
	Stres kerja	.395	.092	.448	4.273	.000
	Motivasi kerja	.442	.100	.464	4.431	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel diatas maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y=3,841+0,395X_1+0,442X_2$$

Berikut penjelasan dari beberapa simbol dari persamaan regresi diatas, yaitu :

Y : simbol dari variabel kinerja karyawan

a : merupakan simbol dari konstanta

b : merupakan nilai dari koefisien regresi setiap variabel penelitian

X_1 : merupakan simbol dari variabel stres kerja

X_2 : merupakan simbol dari variabel motivasi kerja

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut :

1) Nilai konstanta sebesar 3,841 menyatakan bahwa variabel Stres Kerja, dan Motivasi Kerja dianggap konstan. Apabila nilai variabel independen bernilai 0 atau konstan maka Kinerja Karyawan berpengaruh positif (meningkat).

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

2) Nilai koefisien stres kerja Sebesar 0,395 yakni bernilai positif. Dalam hal ini terdapat adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Super Dazzle Yogyakarta bersifat positif. Jika stres kerja yang dialami oleh karyawan tinggi, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan meningkat. Dengan adanya stres kerja meningkat merupakan peluang bagi karyawan untuk menggerakan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

3) Nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,442 yakni bernilai positif. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Super Dazzle Yogyakarta bersifat positif. Maka dapat disimpulkan jika nilai dari motivasi meningkat, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

b. Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted RSquare) adalah 0,778 atau 77,8 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 77,8 % variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas, yaitu Stres Kerja, dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya 22,2 % dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

Tabel 4.12 koefisien determinasi

Model Summary				
Mode l	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885[a]	.783	.778	1.251
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : data diolah tahun 2022

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

4.2 Pengujian Hipotesis

4.2.1 Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Dengan (n) = 94, jumlah parameter (k) = 3, df = (n - k) = 94 - 3 = 91 maka pada tingkat kesalahan α = 0,05, diperoleh t tabel = 1,986

Berdasarkan Tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Hipotesis uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.841	.989		3.885	.000
	Stres kerja	.395	.092	.448	4.273	.000
	Motivasi kerja	.442	.100	.464	4.431	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber : Data diolah tahun 2022

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Nilai dari probabilitas lebih tinggi dari nilai 0,05 didapatkan hasil 0 diterima namun hasil ل ditolak, sehingga dapat dibuat pernyataan dari hipotesis yang menyatakan variabel jenis bebas tidak memberikan pengaruh secara cukup besar kepada variabel jenis terikat.
2. Nilai dari probabilitas lebih rendah dari nilai 0,05 didapatkan hasil 0 ditolak namun hasil ل diterima, sehingga dapat dibuat pernyataan dari hipotesis yang menyatakan variabel jenis bebas memberikan pengaruh secara cukup besar kepada variabel jenis terikat.

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil uji t sebagai berikut:

1. Pengaruh dari variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan

   Berdasarkan tabel uji t diketahui bahwa stres kerja memiliki nilai thitung (4.273) > t tabel (1,986) dan signifikansi (0.000) < 0.05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima maka dalam hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Super Dazzle Yogyakarta.

2. Pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

   Berdasarkan tabel uji t diketahui thitung (4,431) > t tabel (1,986) dan signifikansi (0.000) < 0.05 berarti H0 ditolak dan Ha diterima Artinya, semakin banyak motivasi yang diberikan terhadap karyawan maka akan semakin baik juga kinerja mereka. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Super Dazzle Yogyakarta.

4.2.2 Uji Signifikan Secara Simultan (Uji-F)

Kriteria pengambilan keputusan :

1. *H*0 ditolak jika fhitung > f*tabel* atau nilai signifikan probabilitas lebih rendah dari nilai 0,05, sehingga dapat di nyatakan adanya pengaruh atau terjadinya hubungan cukup besar dari variabel stres kerja dan dari variabel motivasi kerja secara bersamaan kepada variabel dari kinerja.
2. *H*0 diterima jika fhitung < ftabel atau nilai signifikan nilai signifikan probabilitas lebih tinggi dari nilai 0,05 , yaitu tidak adanya pengaruh atau tidak terjadi hubungan cukup besar yang berasal dari variabel

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

stres kerja dan dari variabel motivasi kerja secara bersamaan kapada variabel dari kinerja.

Diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 94 responden dan jumlah parameter (k) sebanyak 3, sehingga diperoleh df1= 3 – 1 = 2; df2 = n – k = 94– 3 = 91, maka pada α = 0,05 diperoleh Ftabel = 3,10. Berdasarkan Tabel diperoleh nilai Fhitung (164,168) > Ftabel (3,10) dan signifikansi (0,000[b]) < α (0,05). Hal ini berarti variabel Stres Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Super Dazzle Yogyakarta.

Tabel 4.14 Hasil Uji Signifikan Secara Simultan

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	513.977	2	256.988	164.158	.000[b]
	Residual	142.460	91	1.565		
	Total	656.436	93			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)						

Sumber : data diolah tahun 2022

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

4.3 Pembahasan

Dalam pembahasan ini akan dijelaskan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan hingga memperoleh 3 hasil dari hipotesis yang diteliti. Hipotesis yang diterima ialah semua variabel yakni stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.1 Terdapat Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Super Dazzle Yogyakart

Berdasarkan hasil beberapa pengujian bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan, variabel yang berasal dari stres kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh positif dan signifikan ini berkaitan dengan fakta bahwa karyawan yang stres dalam bekerja cenderung merasa bahwa pekerjaan berdampak buruk terhadap kinerjanya, sehingga karyawan menghindari hal-hal yang menyebabkan stres kerja. Berdasarkan tabel uji t diketahui bahwa stres kerja memiliki nilai thitung (4.273) > ttabel (1,986) dan signifikansi (0.000) < 0.05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhap kinerja karyawan Super Dazzle Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Indi Arifah Maulidyah (2017) yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Back Office dangan Motivasi sebagai Intervening PT. Bank Tabungan Negara Cabang Surabaya" dengan hasil signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05, yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

Dalam jurnal tersebut menyatakan tingkat stres yang tinggi atau rendah dapat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila stres terlalu rendah maka tidak ada tantangan kerja yang nantinya kinerja akan menurun. Stres kerja yang diberikan oleh karyawan tentunya harus tetap diperhatikan dengan memberikan beban kerja yang tinggi namun waktu yang diberikan oleh perusahaan juga harus seimbang agar tidak membuat karyawan merasa tertekan. Dengan adanya stres kerja meningkat merupakan peluang bagi karyawan untuk menggerakan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Berdasarkan teori teknik pengolaan dalam stres kerja ini salah satunya adalah berkonsentrasi sehingga karyawan dalam mengerjakan tugasnya lebih cepat dan hasilnya baik (Priyoto, 2014).

4.3.2 Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Super Dazzle Yogyakart

Sesuai dengan hasil uji secara sebagian dari variabel motivasi kerja memberikan pengaruh kepada variabel dari kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat dibuktikan melalui analisis dari thitung (4,431) > ttabel (1,986) dan signifikansi (0.000) < 0.05 berarti H0 ditolak dan Ha diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). maka akan semakin baik juga kinerja mereka. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Super Dazzle Yogyakarta.

Dapat dijelaskan bahwa dampak motivasi kerja begitu besar dan signifikan sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai, yang relevan bagi

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

pegawai dengan motivasi kerja tinggi, yang harus dilatih dan tidak rentan terhadap penurunan kinerja, sehingga dapat bertahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Syardiansah dan Melati Putri Utami (2019) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari di Aceh Tamiang" dengan hasil signifikansi 0.004 lebih kecil dari 0.05, yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan giat dan setiap karyawan belum tentu dapat menggerakan secara optimal kemampuan yang dimilikinya maka perlu adanya bantuan dari pihak luar. Karyawan yang memiliki motivasi baik jika dapat melaksanakan pekerjaanya dengan baik.

4.3.3 Terdapat Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Super Dazzle Yogyakarta

Dari hasil pengujian secara keseluruhan, hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Super Dazzle Yogyakarta. Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, dan stres kerja dapat mengganggu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh seorang karyawan tetapi tidak dapat dilakukan karena stres itu sendiri. Beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja yang diberikan harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan dan dapat menghindari akumulasi beban kerja karyawan yang berlebihan. bahwa nilai fhitung (164,168> ftabel (3,10) dan signifikansi 0.000 < 0.05.

Dengan demikian hasil uji F mendukung hipotesis yang dikemukakan yang artinya menunjukan jika 0 ditolak dan a diterima

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

sehingga dapat disimpulkan jika secara keseluruhan terjadi hubungan atau adanya pengaruh secara signifikan yang berasal dari variabel stres kerja dan variabel motivasi kerja kepada variabel kinerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Prastiyo, 2019), (Sari et al., 2012) dan (Iswari & Pradhanawati, 2018) dengan hasil penelitian semua menunjukan masing-masing pada setiap penelitian bahwa adanya pengaruh signifikan antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Payo, 2019) "Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Telekom Medan Kota" Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA