

SKRIPSI
PENGARUH TINGKAT UPAH, STRES KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PT DHARMA ANUGRAH CAHAYA
PALEMBANG



DISUSUN OLEH:
FAJAR SONI DARMAWAN
NPM : 1701110549

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021

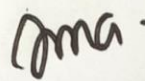
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : Fajar Soni Darmawan
Nomor Pokok / NPM : 17.01.11.0549
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM
Judul Skripsi : PENGARUH TINGKAT UPAH, STRES KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PT. DHARMA ANUGRAH CAHAYA
PALEMBANG.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 19-10-2021 Pembimbing I


: Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.SI.
NIDN : 0201018001

Tanggal 19-10-2021 Pembimbing II


: Syahyuni, SE., MM
NIDN : 0226106101



Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

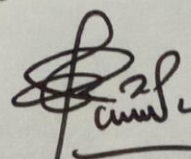
Tanggal 21-10-2021



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si. Ak. CA. CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 21-10-2021



Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

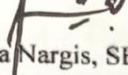
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Fajar Soni Darmawan
Nomor Pokok / NPM : 17.01.11.0549
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM
Judul Skripsi : PENGARUH TINGKAT UPAH, STRES KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PT. DHARMA ANUGRAH CAHAYA
PALEMBANG.

Penguji Skripsi:

Tanggal ¹⁴⁻¹⁰⁻²⁰²¹.....Ketua Penguji :  Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.SI.
NIDN : 0201018001

Tanggal ¹⁴⁻¹⁰⁻²⁰²¹.....Penguji I :  Syahyuni, SE., MM
NIDN : 0226106101

Tanggal ²¹⁻¹⁰⁻²⁰²¹.....Penguji II :  Lusiana Nargis, SE., M.SI.
NIDN : 0222036101


190 / PS / DFE / 21

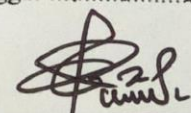
Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal : ²¹⁻¹⁰⁻²⁰²¹.....

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal : ²¹⁻¹⁰⁻²⁰²¹.....




Dr. Msy. Mikhal, SE., M.Si. Ak. CA. CSRS
NIDN : 0205026401


Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"Karunia Allah yang paling lengkap adalah kehidupan yang didasarkan pada ilmu pengetahuan"

(Ali bin Abu Thalib)

Kupersembahkan Kepada :

- ✓ *Allah Swt*
- ✓ *Kedua orang tuaku Ayah dan Ibu*
- ✓ *Kedua adikku*
- ✓ *Istri & Anakku*
- ✓ *Sahabat dan teman-teman yang selalu bersama*
- ✓ *Almamatorku*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fajar Soni Darmawan

Nomor Pokok/NIM : 1701110549

Jurusan/Prog.Studi : Ekonomi Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh tingkat upah, stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Dharma Anugrah Cahaya Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari penulisan lain, Skripsi ini telah ditulis oleh saya sendiri dengan sungguh-sungguh.

Apabila terbukti dikemudian hari bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang , September 2021



Fajar Soni Darmawan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Peneliti ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga Peneliti dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Tingkat upah Stres kerja dan Motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT Dharma Anugrah Cahaya Palembang”.

Pada kesempatan ini Peneliti mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P., selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA. CSRS., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
4. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama Peneliti menyusun skripsi.
5. Ibu Syahyuni, S.E.,MM., selaku Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama Peneliti menyusun skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.

7. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
8. Seluruh staff dan karyawan PT. Dharma Anugrah Cahaya Palembang yang telah membantu Peneliti dalam pengumpulan data skripsi.
9. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini, semoga amal Bapak, Ibu dan rekan-rekan sekalian mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Peneliti menyadari bahwa, masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini, namun Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pembaca.

Palembang, September 2021
Penulis,

Fajar soni darmawan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Tingkat Upah.....	8
2.1.1. Definisi Tingkat Upah.....	8
2.1.2. Penggolongan Upah.....	10
2.1.3.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah	11
2.1.4. Proses Penentuan Tingkat Upah.....	12
2.1.5. Dimensi dan Indikator Tingkat Upah.....	13
2.2. Stres Kerja.....	14
2.2.1. Definisi Stres Kerja	14
2.2.2.Sumber-sumber Stres Kerja	15
2.2.3.Cara mengatasi Stres Kerja	17
2.2.4.Dimensi dan Indikator Stres Kerja.....	18
2.3. Motivasi Kerja.....	19
2.3.1. Definisi Motivasi Kerja.....	19

2.3.2.Sumber Motivasi Kerja	19
2.3.3.Teknik Memotivasi Karyawan	21
2.3.4.Tujuan Motivasi Kerja	22
2.3.5.Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	23
2.4. Produktivitas Kerja.....	24
2.4.1.Definisi Produktivitas	24
2.4.2.Teknik Memperbaiki Produktivitas.....	25
2.4.3.Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas	26
2.4.4.Dimensi dan Indikator Produktivitas	26
2.5. Penelitian yang Relevan.....	29
2.6. Kerangka Berpikir.....	31
2.7. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1.Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.1.1. Tempat Penelitian.....	33
3.1.2. Waktu Penelitian	33
3.2.Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	34
3.2.1. Sumber Data.....	34
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data	35
3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	35
3.3.1. Populasi.....	35
3.3.2.Sampel.....	36
3.4. Rancangan Penelitian.....	37
3.5.Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	38
3.5.1. Variabel Penelitian	38
3.5.2. Definisi Operasional	39
3.6. Instrumen Penelitian.....	44
3.6.1. Uji Instrumen	45
3.6.1.1. Uji Validitas	45
3.6.1.2. Uji Reliabilitas.....	45
3.7. Teknik Analisis Data	46

3.7.1. Uji Asumsi Klasik	46
3.7.1.1. Uji Normalitas	46
3.7.1.2. Uji Multikolinearitas	46
3.7.1.3. Uji Heteroskedastisitas	46
3.7.2. Analisis Regresi Berganda	46
3.7.3. Analisis Koefisien Korelasi	48
3.7.4. Analisis Koefisien Determinasi	49
3.7.5. Uji Hipotesis	50
3.7.5.1. Uji Simultan	50
3.7.5.2. Uji parsial	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Perusahaan	53
4.1.1. Sejarah Singkat PT. Dharma Anugrah Cahaya	53
4.1.2. Visi dan Misi perusahaan	54
4.1.2.1. Visi PT. Dharma Anugrah Cahaya	54
4.1.2.2. Misi PT. Dharma Anugrah Cahaya	55
4.1.3. Struktur Organisasi	55
4.1.4. Tugas dan Tanggung jawab	56
4.1.4.1. Dewan Komisaris	56
4.1.4.2. Direktur Utama	57
4.1.4.3. Driver/Helver	58
4.1.4.4. Mekanik	59
4.1.4.5. Gudang (Sparepart)	61
4.1.4.6. Keuangan	62
4.1.4.6. Administrasi	63
4.2. Karakteristik Responden	64
4.2.1. Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja	64
4.2.2. Karakteristik Responden berdasarkan usia	65
4.2.3. Karakteristik Responden berdasarkan Bagian/Departemen	66
4.3. Distribusi jawaban Responden	66
4.3.1. Variabel Tingkat Upah (X_1)	67

4.3.2. Variabel Stres Kerja (X_2)	67
4.3.3. Variabel Motivasi Kerja (X_3)	68
4.3.4. Variabel Produktivitas Karyawan (Y)	69
4.4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	70
4.4.1. Uji Validitas	71
4.4.2. Uji Reliabilitas	71
4.5. Uji Persyaratan Analisis dan Uji Asumsi Klasik.....	75
4.5.1. Uji Asumsi Klasik.....	76
4.5.1.1. Uji Normalitas	76
4.5.1.2. Uji Multikolinieritas	76
4.5.1.3. Uji Heterokedastisitas.....	77
4.5.2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda	79
4.5.3. Uji Koefisien Korelasi	81
4.5.4. Uji Koefisien Determinasi	83
4.5.5. Uji Hipotesis	84
4.5.5.1. Uji F (Uji Simultan).....	84
4.5.5.2. Uji t (Uji parsial)	84
4.6. Pembahasan.....	86
4.7. Implikasi.....	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	95
5.2. Saran.....	97
5.2.1. Bagi PT Dharma Anugrah Cahaya.....	97
5.2.2. Bagi Karyawan PT Dharma Anugrah Cahaya	97
5.2.3. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	98

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1. Ritase Tahunan periode 2018-2020 PT DAC	4
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1. Waktu penelitian.....	33
Tabel 3.2. Definisi Operasional Tingkat Upah.....	40
Tabel 3.3. Definisi Operasional Stres Kerja.....	41
Tabel 3.4. Definisi Operasional Motivasi Kerja.....	42
Tabel 3.5. Definisi Operasional Produktivitas	43
Tabel 3.6. Skala likert.....	44
Tabel 3.7. Interpretasi Nilai (r)	49
Tabel 4.1. Karakteristik berdasarkan Masa kerja	65
Tabel 4.2. Karakteristik berdasarkan Usia	65
Tabel 4.3. Karakteristik berdasarkan Pendidikan.....	66
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian/Departemen	66
Tabel 4.5. Distribusi Jawaban Variabel Tingkat Upah (X_1)	67
Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Variabel Stres kerja (X_2)	68
Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X_3)	69
Tabel 4.8. Distribusi Jawaban Variabel Produktivitas Karyawan (Y)	70
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Upah (X_1)	72
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X_2)	73
Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_3)	74
Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan(Y).....	75
Tabel 4.13. Hasil Uji Reabilitas	76
Tabel 4.14. Hasil Uji Normalitas.....	77
Tabel 4.15. Hasil Uji Multikolinieritas	78
Tabel 4.16. Hasil Analisis Regresi linier Berganda.....	80
Tabel 4.17. Hasil Uji Koefisien Kolerasi	82
Tabel 4.18. Hasil Uji Koefisien Determinasi	83
Tabel 4.19. Hasil Uji F (Simultan).....	84
Tabel 4.20. Hasil Uji t (Parsial).....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	31
Gambar 4.1. Struktur organisasi.....	56
Gambar 4.2. Hasil Heterokedasitas	79

ABSTRAK

FAJAR SONI DARMAWAN. Pengaruh Tingkat Upah, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Dharma Anugrah Cahaya Palembang (Di bawah bimbingan ibu Dr. M. Ima Andriyani.SE,M.SI dan Ibu Syahyuni.SE,MM).

Skripsi ini membahas tentang pengaruh tingkat upah, stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Dharma Anugrah Cahaya Palembang. Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada *Driver/Helper* yaitu karyawan PT. Dharma Anugrah Cahaya sebanyak 66 orang yang dijadikan sebagai sampel dengan menggunakan metode *sampling Random*.

Dari hasil penelitian ini terdapat pengaruh signifikan antara Tingkat upah, Stres kerja dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas karyawan, dengan di tunjukan melalui uji F yang di peroleh *Significant* 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya Tingkat Upah, Stres kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Sedangkan uji t Tingkat Upah bernilai positif 5,940 dan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas karyawan, hal ini di tunjukan oleh nilai *Significant* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dan Stres Kerja bernilai positif 2,876 dan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan, hal ini di tunjukan oleh nilai *Significant* 0,006 lebih kecil dari 0,05. Motivasi Kerja bernilai positif 2,804 dan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan, hal ini di tunjukan oleh nilai *Significant* 0,007 lebih kecil dari 0,05. Koefesien korelasi (R) Tingkat upah, Stres kerja dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas karyawan diperoleh sebesar 0,820 dan Koefesien determinasi diperoleh 0,820, artinya Produktivitas karyawan (Y) dapat di jelaskan atau dipengaruhi oleh Tingkat Upah (X₁), Stres Kerja(X₂) dan Motivasi kerja (X₃) sebesar 82% sedangkan sisanya 18% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci: Tingkat upah, Stres kerja, Motivasi kerja dan Produktivitas karyawan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Fajar soni darmawan dilahirkan di Palembang pada tanggal 17 oktober 1998 dari ayah yang bernama Joni dan ibu yang bernama Susi Susilawati ia anak pertama dari tiga bersaudara

Sekolah Dasar diselesaikan pada Tahun 2010 di SD Negeri 50 Palembang, Sekolah Menengah Pertama di selesaikan pada Tahun 2013 di SMP Negeri 29 Palembang, Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada Tahun 2016 di MA Raudhatul ulum Palembang. Selanjutnya pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata 1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2021

Fajar Soni Darmawan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki sejarah dari dua tokoh besar dijuluki sebagai bapak manajemen yaitu Federick W. Taylor dan Henry Fayol. Kedua tokoh ini merupakan pelopor dari manajemen yang saling mengisi. Taylor dapat menganalisis gerakan manajemen sebagai gerakan upaya meningkatkan efisiensi serta produktivitas, sedangkan Fayol melihat bahwa adanya perbaikan kemampuan dalam memecahkan sebuah masalah yang berkaitan dengan manajerial. Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan terhadap hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan, karena manusia melaksanakan dan mengatur kegiatan perusahaan tersebut. Salah satu sumber daya manusia yang diberdayakan pada jasa pengangkutan adalah sopir. Produktivitas sopir memiliki pengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan, karena pada dasarnya sopir menjadi faktor terpenting dalam jasa pengangkutan yang dapat mendukung peningkatan produktifitas kerja. (Anisa Depari, 2015)

Sektor ekonomi memiliki kemampuan dan produktivitas dalam menghasilkan produksi untuk kebutuhan pangan, sandang dan papan. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk memperoleh output yang diinginkan. Produktivitas kerja diartikan sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Keluaran pada umumnya diklasifikasi menjadi barang dan jasa. Masukan terdiri dari tenaga

kerja, bahan baku, tanah, modal, teknologi, dan keahlian wirausaha Machmed Tun Ganyang (2018:175). Dengan demikian di butuhkan tenaga kerja profesional supaya perusahaan dapat melakukan kegiatannya secara maksimal meskipun peralatan modern sudah tersedia Untuk memotivasi pekerja agar giat bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan upah pekerja.

Sistem pengupahan sopir (*Driver*) dan pendamping (*Helper*) perusahaan PT Dharma anugrah Cahaya sendiri berbeda-beda tergantung dari berapa banyak dan seberapa jauh sopir tersebut mengirimkan barang ke proyek. Para sopir akan mengetahui besaran upah pada saat waktu pengupahan diberikan dengan diberi absensi pengiriman beserta jumlah upah yang diterima dan melampirkan bukti berupa surat jalan dalam pengiriman barang tersebut. Pemberian upah adalah salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja sopir karena upah dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga yang layak. Hal tersebut menunjang semangat kerja sopir sehingga produktifitas kerja pun dapat meningkat. Menurut Mulyadi (2016:309) pengertian gaji dan upah yaitu gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang di lakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, umumnya gaji di bayarkan secara tetap perbulan.

Stres kerja menyebabkan perhatian pekerja menjadi kurang dapat dipusatkan, Karena apabila perusahaan tidak memperhatikan masalah upah pekerja akan timbul masalah-masalah seperti mogok kerja, stres kerja serta motivasi kerja menurun. Menurut Mangkunegara (2017:92-108) Stres sebagai

suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Motivasi adalah suatu kondisi pihak lain termasuk karyawan untuk bersikap dan berperilaku dengan memanfaatkan semua potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu termasuk tujuan perusahaan. Masalah tersebut akan merugikan perusahaan dan dapat menurunkan produktivitas perusahaan. Masalah produktivitas ini hampir dialami oleh setiap perusahaan. Menurut Machmed Tun Ganyang (2018:112). Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan upah yang tinggi serta motivasi kerja harus di tingkatkan. Karena apabila produktivitas perusahaan meningkat maka akan memberikan keuntungan yang tinggi bagi organisasi. Menurut Endah Hermawati (2016).

PT Dharma Anugerah Cahaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengangkutan/trucking barang meliputi jasa pengiriman barang dari pabrik kepelabuhan pengiriman yang bersifat umum maupun kebutuhan proyek. PT Dharma Anugerah Cahaya berlokasi di JL. Talang keramat Lr. Monas no.140 RT. 004 RW. 003 Kel.Kenten Kec.Talang kelapa Palembang. Perusahaan ini melayani jasa pengangkutan untuk seluruh wilayah Indonesia. Dalam sekali perjalanan atau yang dinamakan *ritase* diperlukan satu sopir *Driver* dan satu pendamping *Helper*. Waktu tempuh yang diperlukan untuk satu *ritase* biasa bermacam-macam sesuai lokasi pengiriman. Produktivitas sopir diukur dari jumlah *ritase* atau rute perjalanan yang dapat ditempuh. Semakin banyak *ritase* yang diperoleh semakin produktif. Hal ini dapat dilihat dari data berikut:

Tabel 1.1
DATA RITASE KARYAWAN PT DAC PERIODE (2018-2020)

TAHUN	BULAN												RIT	TARGET	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		320RIT/BLN	PERSEN
2018	31	32	24	35	29	26	37	39	43	42	31	31	405	3840	106%
	6	5	8	5	0	6	3	8	9	2	0	5			
2019	31	32	35	30	36	24	39	39	32	29	29	30	390	3840	102%
	7	0	3	5	0	7	1	1	0	8	5	6			
2020	31	30	25	21	11	25	23	24	19	31	21	26	293	3840	76%
	8	4	9	5	5	6	4	5	3	8	6	1			

Sumber: Data primer yang diolah, PT.DAC, 2021

Tabel.1.1 menunjukkan bahwa jumlah *ritase* mengalami penurunan selama 3 tahun terakhir. Pada tahun 2018 pencapaian target *ritase* melebihi sebesar 6% dan tahun 2019 pencapaian melebihi target sebesar 2% sedangkan penurunan drastis pada tahun 2020 target *ritase* pertahun kurang 24%. Hal-hal ini terjadi karena kurangnya motivasi kerja akibat stres kerja yang di hadapi oleh sopir (*Driver*), Selain itu, di PT Dharma Anugrah Cahaya juga memiliki masalah kurangnya pengawasan dari atasan terhadap bawahan yang dapat menghambat motivasi karyawan dalam bekerja sehingga didalam individu seorang karyawan dalam tindakan nyata tidak efektif untuk mewujudkan produktivitas, serta minimnya tingkat upah yang di berikan untuk setiap *ritase* yang di hasilkan sopir (*Driver*) mengakibatkan karyawan susah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya hal ini mengakibatkan stres kerja terhadap karyawan yang berdampak kepada produktivitas perusahaan. Gaji/upah merupakan alat yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan

kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Untuk dapat meningkatkan produktivitas sopir (*Driver*) maka perusahaan harus mengevaluasi bagaimana strategi yang akan di jalani. Oleh karena itu, peneliti mencoba meneliti **“PENGARUH TINGKAT UPAH, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT DHARMA ANUGRAH CAHAYA PALEMBANG“**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Tingkat upah, Stres kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan PT Dharma Anugrah Cahaya Palembang?
2. Apakah Tingkat upah berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan PT Dharma Anugrah Cahaya Palembang ?
3. Apakah Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan PT Dharma Anugrah Cahaya Palembang?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan PT Dharma Anugrah Cahaya Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh secara simultan Tingkat upah, Stres kerja dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Dharma Anugrah Cahaya Palembang?
2. Mengetahui pengaruh secara parsial Tingkat upah terhadap Produktivitas Karyawan PT Dharma Anugrah Cahaya Palembang?
3. Mengetahui pengaruh secara parsial Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Dharma Anugrah Cahaya Palembang?
4. Mengetahui pengaruh secara parsial Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Dharma Anugrah Cahaya Palembang?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan teori yang telah selama ini diperoleh diperkuliahan, Khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat menjadi masukan sebagai salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada didalam perusahaan khususnya mengenai pengaruh Tingkat upah, Stres kerja dan Motivasi

kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Dharma Anugrah Cahaya Palembang.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan ilmu pengetahuan sebagai literatur dan bahan informasi bagi yang ingin meneliti kembali khususnya tentang Tingkat upah, stress kerja dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, H. Maslow. (2017). *Motivation and Personality* (Motivasi dan kepribadian). Yogyakarta: Cantrik Pustaka
- Anisa Sifi Begedina Depari (2015). *Pengaruh tingkat upah, streskerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas pada pt semesta transportasi limbah Indonesia.* Di akses dari <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/12837> pada tanggal 20 mei 2021
- Gayang, Machmed Tun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita.* Bogor: IN MEDIA
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hadi, Sutrisno. (2014). *Penelitian Research.* Yogyakarta: Bhakti Profesindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. Anwar. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, (2016). *Sistem Informasi Akuntansi.* Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P.S. & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behaviour.* Edisi 13. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Edisi ke 6. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rendy Akhmad Andrianto (2014). *Analisis Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Home Industri Sepatu Kota Surabaya.* Di akses dari <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/edaj/article/view/22013/10452>. Pada tanggal 20 mei 2021

- Retno Damayanti (2005). *Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening natural furniture di Semarang.* Di akses dari [http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/tb/article/view/23/0.](http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/tb/article/view/23/0) Pada tanggal 20 mei 2021
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: PT Alfabet
- Tohardi, Ahmad. (2016). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: CV Mandar Maju.