

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA
PEDAGANG DI ERA NEW NORMAL TERHADAP
KESEJAHTERAAN SOSIAL PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Kasus Pedagang di Pasar Hewan Purbalingga)**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

**Oleh
MOCH RIZKY RAMADHAN
NIM. 1817201193**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Moch Rizky Ramadhan
NIM : 1817201193
Jenjang : S-1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi dan Keuangan Syariah
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja
Pedagang di Era New Normal Terhadap
Kesejahteraan Sosial Perspektif Ekonomi Islam
(Studi Kasus Pedagang di Pasar Hewan Purbalingga)

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 7 Juni 2023

Saya yang menyatakan,



Moch Rizky Ramadhan
NIM. 1817201193



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA PEDAGANG
DI ERA NEW NORMAL TERHADAP KESEJAHTERAAN
SOSIAL PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(STUDI KASUS PEDAGANG DI PASAR HEWAN PURBALINGGA)**

Yang disusun oleh Saudara **Moch Rizky Ramadhan NIM 1817201193** Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Selasa** tanggal **11 Juli 2023** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Im Solikhin, M.Ag.
NIP. 19720805 200112 1 002

Sekretaris Sidang/Penguji

Ma'ruf Hidayat, M.H.
NIP. 19940604 201903 1 015

Pembimbing/Penguji

Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

Purwokerto, 20 Juli 2023

Mengerti/Mengesahkan
Dean



Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

di-

Purwokerto

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Moch Rizky Ramadhan NIM 1817201193 yang berjudul :

Analisis Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Pedagang di Era New Normal Terhadap Kesejahteraan Sosial Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pedagang di Pasar Hewan Purbalingga)

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmi Ekonomi Syari'ah (S.E).

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Purwokerto, 20 Juni 2023

Pembimbing,



Dr. H. Jamal Abdul Aziz., M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap “*Alhamdulillahirobbil ‘alamin*”, sebuah karya ilmiah berbentuk Skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Pedagang di Era New Normal Terhadap Kesejahteraan Sosial Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pedagang di Pasar Hewan Purbalingga)” ini saya persembahkan kepada :

1. Ayah dan Ibuku tercinta, Ayahanda Eko Sulistiono dan Ibunda Nurhasanah yang senantiasa memberikan kasih sayang, pengorbanan dan motivasi yang tidak dapat digantikan oleh siapapun.
2. Keluarga besar Pondok Pesantren El-Bayan Majenang yang telah mendidik peneliti hingga menginjakan kaki ke Purwokerto. Juga kepada Keluarga Besar Pondok Modern el-Fira 3 Purwokerto.
3. Seluruh Dosen dan Staff di Fakultas Ekonomi Bisnis dan Islam yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada peneliti hingga dapat menyelesaikan studi di UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Keluarga besar Ekonomi Syariah angkatan 2018 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu namanya, terimakasih atas kebersamaan dan mewarnai hidup selama di bangku perkuliahan.
5. Dan kepada semua pihak yang telah mendukung dan mendoakan peneliti hingga mampu menyelesaikan tugas akhir ini, semoga kebaikan senantiasa dibalas oleh Allah SWT.

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA PEDAGANG DI
ERA NEW NORMAL TERHADAP KESEJAHTERAAN SOSIAL
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(STUDI KASUS PEDAGANG DI PASAR HEWAN PURBALINGGA)**

Moch Rizky Ramadhan

1817201193

Email: rama.rizky04@gmail.com

Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Bisnis dan Islam

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi pemeran utama dalam hal penyelenggaraan perekonomian, meskipun peran dan fungsi akhir-akhir ini telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin berkembang maju. Kendati, peran utama dalam menentukan proses jalannya suatu produksi berada di manusia itu sendiri. Oleh sebab itu, peran sumber daya manusia amat diperlukan. Dalam hal ini tentunya motivasi kerja menjadi dorongan tersendiri agar seseorang bertindak. Faktor dorongan lain juga dipengaruhi oleh kondisi psikologi seseorang, yaitu stres kerja. Motivasi dan stres kerja menjadi pengaruh besar pada terciptanya kesejahteraan sosial. Problem ini juga muncul di Pasar Hewan Purbalingga, dimana pedagang mengalami stres kerja di era new normal setelah adanya wabah Covid-19. Problem tersebut dikarenakan kurangnya penghasilan dan penjualan.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan menjelaskan motivasi kerja, stres kerja terhadap kesejahteraan sosial yang dalam hal ini Pasar Hewan di Purbalingga menjadi objek penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kombinasi atau R & D, yaitu jenis penelitian kuantitatif dan kualitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 pedagang di Pasar Hewan Purbalingga yang dijadikan responden. Adapun teknik yang digunakan dalam menentukan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dan teknik *random sampling*. Analisis data tersebut dilakukan menggunakan aplikasi berupa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

Hasil-hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pasar sebagai tempat pertukaran menjunjung tinggi keadilan dan menentukan berbagai hasil dan risiko (*risk sharing*). Kebebasan pertukaran ditunjukkan untuk memilih tujuan dan rekan dagang sesuai prinsip syariah. Motivasi kerja, dan Stres Kerja pedagang Pasar Hewan Purbalingga di era new normal berpengaruh terhadap kesejahteraan sosial, berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teknik *Cronbach alpa*.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kesejahteraan Sosial

**ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK
STRESS OF TRADERS IN THE NEW NORMAL ERA ON SOCIAL
WELFARE IN THE PERSPECTIVE OF ISLAMIC ECONOMICS
(CASE STUDY OF TRADERS IN PURBALINGGA ANIMAL MARKET)**

Moch Rizky Ramadhan

1817201193

Email: rama.rizky04@gmail.com

Sharia Economics Study Program, Faculty of Business Economics and Islam
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRACT

Human resources are the main actors in terms of organizing the economy, although the role and function have recently been replaced by increasingly advanced technology. However, the main role in determining the process of running a production is in humans themselves. Therefore, the role of human resources is very necessary. In this case, of course, work motivation becomes a separate impetus for someone to act. Another push factor is also influenced by a person's psychological condition, namely work stress. Motivation and work stress are a major influence on the creation of social welfare. This problem also arises in the Purbalingga Animal Market, where traders experience work stress in the new normal era after the Covid-19 outbreak. This work stress problem is due to lack of income and sales.

The purpose of this study is to analyze and explain work motivation, work stress on social welfare, in this case the Animal Market in Purbalingga is the object of research. The method used in this research is a combination of R & D, which is a type of quantitative and qualitative research. The sample used in this study amounted to 40 traders in the Purbalingga Animal Market who were used as respondents. The techniques used in determining the sample in this study are probability sampling techniques and random sampling techniques. The data analysis was carried out using an application in the form of Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

The results of this study indicate that the market as a place of exchange upholds justice in emphasizing various risk and results (risk sharing), freedom of exchange is shown to choose goals and trading partners according to sharia principles. Work motivation, and Work Stress of Purbalingga Animal Market traders in the new normal era affect social welfare, based on the results of calculations carried out by researchers using the Cronbach alpha technique.

Keywords: Work Motivation, Work Stress, Social Welfare

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	Ša	S	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥ	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	KH	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Z	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	SY	es dan ye
ص	Šad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Đad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	za'	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef

ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em
ن	Nun	N	'en
و	Waw	W	W
ه	ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis rangkap

منعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

Ta' Marbûṭah di akhir kata Bila dimatikan tulis *h*

حكمة	Ditulis	Ḥikmah
جزية	Ditulis	Jizyah

(Ketentuan ini tidak diberlakukan pada kata-kata arab yang sudah terserab ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karāmatul al-auliyā'</i>
----------------	---------	-----------------------------

- b. Bila *ta' Marbûṭah* hidup atau dengan harakat, fathah atau kasroh atau d'ammah ditulis dengan *t*.

زكاة الطر	Ditulis	<i>Zakāt al-fiṭr</i>
-----------	---------	----------------------

Vokal Pendek

-----	Fathah	Ditulis	A
-----	Kasroh	Ditulis	I
-----	d'ammah	Ditulis	U

Vokal Panjang

1.	Fathah + alif جهلية	Ditulis	Ā <i>Jāhiliyah</i>
2.	Fathah + ya' mati تنسى	Ditulis	Ā <i>Tansā</i>
3.	Kasroh + ya mati كريم	Ditulis	Ī <i>Karīm</i>
4.	d'ammah + wāwu mati فروض	Ditulis	Ū <i>Furūd'</i>

Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya' mati بينكم	Ditulis Ditulis	Ai <i>Bainakum</i>
2.	Fathah + wawu mati قول	Ditulis Ditulis	Au <i>Qaul</i>

Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

Kata Sandang Alif dan Lam

- a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

- b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf I (el) nya.

السماء	Ditulis	<i>As-samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

Penulisan Kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>Zawī al-furūd'</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Segala puji peneliti haturkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, nikmat dan kesehatan. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan dan diberi kemudahan dalam menuliskan skripsi ini hingga akhir. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada baginda Nabi besar Muhammad SAW. Semoga kita semua termasuk manusia yang mendapatkan pertolongannya di *yaumul qiyamah*.

Karya tulis skripsi ini merupakan tugas akhir yang peneliti tulis dan peneliti dedikasikan kepada Prodi Ekonomi Syariah, Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Tentu peneliti menyadari, bahwa penelitian dan penulisan skripsi ini masih jauh dari kata maksimal. Dengan kemampuan yang ada peneliti berusaha menyelesaikannya, dan tentu banyak pihak-pihak terlibat dan membantu peneliti dalam proses penelitian skripsi ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. K.H. Moh. Roqib, M. Ag. Rektor UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M. Ag. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, sekaligus Dosen Pembimbing peneliti yang telah mendampingi, mengarahkan dan membimbing.
3. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I. Koordinator Prodi Ekonomi Syariah.
4. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
5. Segenap staf dan petugas perpustakaan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Orang tuaku tercinta, Ayahanda Eko Sulistiono dan Ibunda Nurhasanah. Terimakasih atas segala pengorbanan, semangat, dukungan, dan kasih sayang.
7. Segenap keluarga yang telah memberikan dukungan kepada peneliti.

8. Keluarga besar Pondok Pesantren Modern el-Fira 3 Purwanegara, Purwokerto Utara Banyumas yang telah membentuk moralitas dan spiritualitas peneliti. Salam Takdim.
9. Sahabat-sahabati PMII Rayon FEBI khususnya satu Angkatan di kepengurusan 2020/2021 dan PMII Komisariat Walisongo Purwokerto. Terima kasih atas kekeluargaan, pergerakan, proses pengalaman, dan dialektika, sehingga membentuk kepribadian peneliti. Salam Pergerakan!
10. Teman-teman ES Angkatan 2018, terima kasih atas kebersamaan, motivasi, pengalaman, kritik dan saran, semoga persaudaraan kita tetap terjalin.
11. Serta semua pihak yang telah membantu peneliti dalam melaksanakan dan menyelesaikan skripsi ini yang tentu tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.

Tidak ada kata yang dapat peneliti ungkapkan untuk menyampaikan rasa terima kasih, melainkan do'a sebagai amal baiknya. Peneliti percaya itu akan diterima dan diridhoi oleh Allah SWT sebagai amal sholeh, teriring doa *Jazakumullah Ahsanal Jaza*.

Purwokerto, 7 Juni 2023

Peneliti

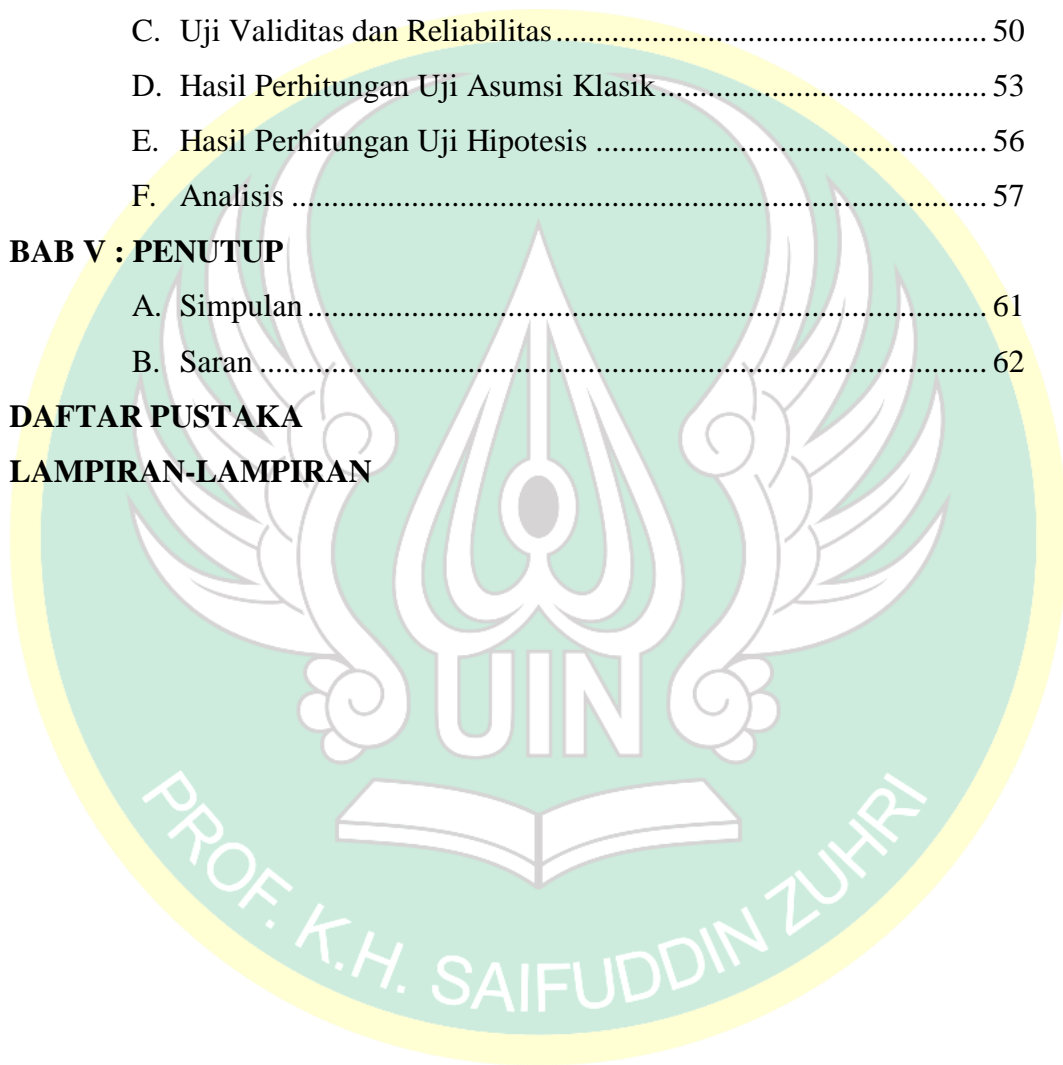


Moch Rizky Ramadhan
NIM. 1817201193

DAFTAR ISI

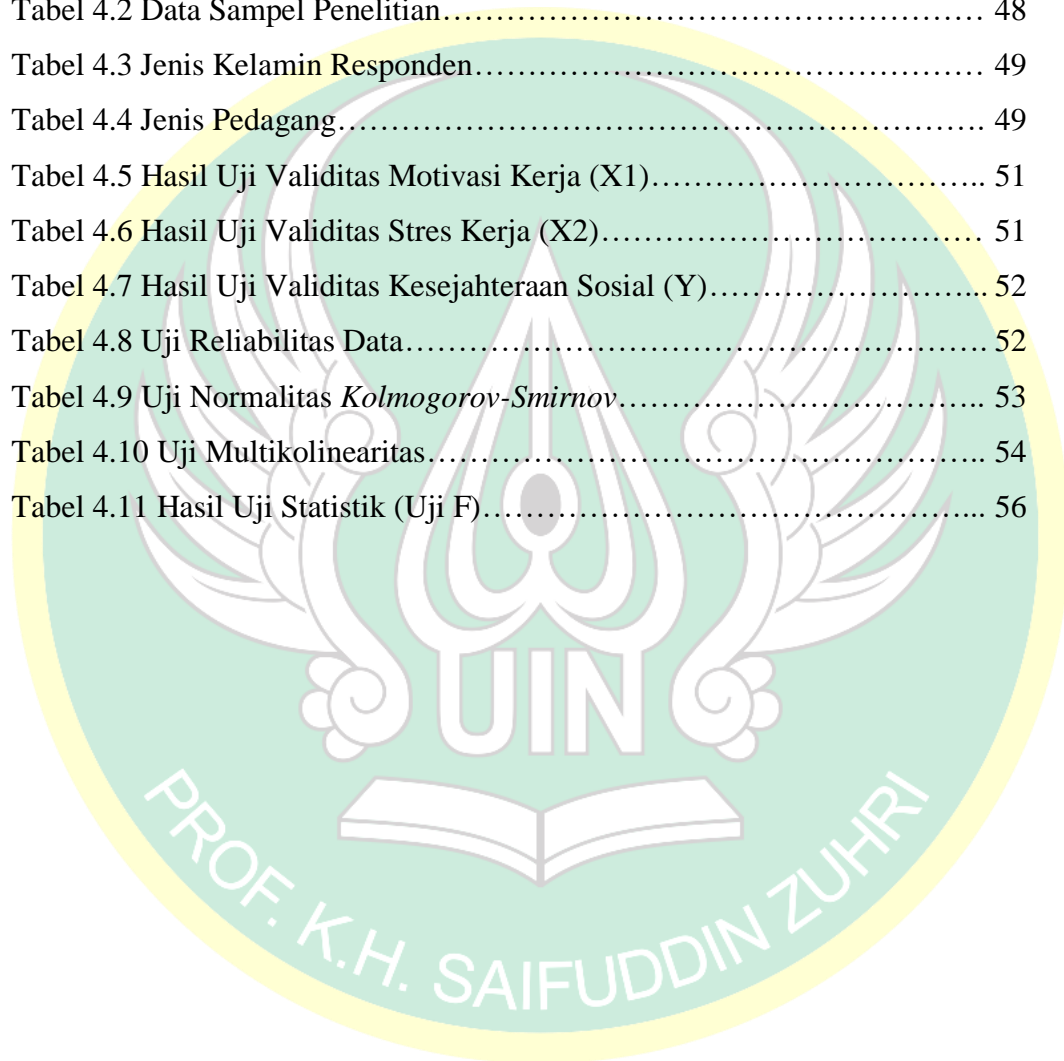
PERNYATAAN KEASLIAN	i
NOTA DINAS PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional	6
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat.....	8
E. Sistematika Pembahasan.....	8
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Landasan Teori	10
B. Motivasi Kerja	15
C. Stres Kerja.....	22
D. Kesejahteraan Sosial	26
E. Kajian Pustaka	29
F. Kerangka Pemikiran	33
G. Rumusan Hipotesis	34
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian	36
C. Populasi dan Sampel Penelitian	37

D. Variabel dan Indikator Penelitian	37
E. Metode Pengumpulan Data	39
F. Teknik Analisis dan Pengujian Data.....	40
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	46
B. Karakteristik Responden.....	48
C. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	50
D. Hasil Perhitungan Uji Asumsi Klasik.....	53
E. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis	56
F. Analisis	57
BAB V : PENUTUP	
A. Simpulan.....	61
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kajian Terdahulu Persamaan dan Perbedaan.....	30
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian.....	38
Tabel 3.2 Perefensi Jawaban Skor.....	40
Tabel 4.1 Jenis Pedagang dan Jumlah Pedagang Pasar Hewan Purbalingga..	46
Tabel 4.2 Data Sampel Penelitian.....	48
Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden.....	49
Tabel 4.4 Jenis Pedagang.....	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1).....	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2).....	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kesejahteraan Sosial (Y).....	52
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Data.....	52
Tabel 4.9 Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	53
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik (Uji F).....	56



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berfikir.....	34
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas.....	55



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat-surat
1.1. Surat Permohonan Izin Observasi Penelitian
1.2. Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 2 : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 3 : Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 4 : Hasil Instrumen Penelitian
- Lampiran 5 : Daftar Riwayat Hidup



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia tidak akan bisa lepas dari aspek kebutuhan ekonomi, terlebih pada saat masa pandemi *Covid-19* atau juga disebut sebagai virus Corona. Virus tersebut menjadi perhatian utama sejak merebaknya pandemi ke berbagai negara. Kronologis menyebutkan pertama kali muncul *Covid-19* pada akhir tahun 2019 di Tiongkok. Virus tersebut menyebabkan ribuan jiwa meninggal akibat terkena atau terpapar *Covid-19*. Hal ini menjadi perhatian utama di berbagai negara, termasuk Indonesia. Dari dampak adanya virus tersebut mengakibatkan pada tekanan kondisi ekonomi dan sosial di Indonesia (Andika, 2020).

Kelompok masyarakat yang tidak tergolong miskin, akhirnya mengalami kemerosotan ekonomi. Pendapatan masyarakat menurun dengan drastis sejak adanya pandemi. Hal ini menyebabkan kebutuhan ekonomi terhadap permintaan barang dan jasa di pasar tradisional terkena imbasnya. Para pelaku usaha mikro, khususnya yang berdagang di pasar tradisional menurun pendapatannya sejak kemunculan *Covid-19*. Apalagi masyarakat golongan menengah ke bawah dan para pekerja harian (Umam, K., 2021).

Keberhasilan suatu ekonomi tidak terlepas dari tujuannya yang sangat ditentukan oleh faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang tentu menjadi peran utama dalam keterlibatan pada kegiatan operasional. SDM di dalam tatanan sosial merupakan aset penting. Sumber daya seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Salah satu yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan adalah para pedagang pasar (Cokorda, 2016).

Untuk mencapai kesejahteraan tersebut dibutuhkan antara lain mendukung terciptanya lapangan kerja dan pemerataan pendapatan di masyarakat. Sedangkan penghasilan merupakan sesuatu yang sangat penting untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari guna meningkatkan kesejahteraan (Nupus, T. T., 2020). Masalah kesejahteraan terus menjadi problematika di berbagai negara di dunia, khususnya

Indonesia. Dalam pembukaan UUD 1945 yang menjadi dasar dibukanya negara Indonesia disebutkan bahwa salah satu tugas pemerintahan negara Indonesia adalah memajukan kesejahteraan rakyat (Triningsih, 2017: 14).

Pasca pandemi *Covid-19*, usaha di Pasar Hewan Purbalingga mengalami perubahan bisnis, selain pemberlakuan kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar), banyak usaha yang terpaksa tutup karena merugi, pendapatan pedagang berkurang secara signifikan. Pasar menjadi sepi akibat perputaran ekonomi masyarakat menurun, distribusi barang menjadi sulit, mempengaruhi pendapatan pedagang, pendapatan pedagang di pasar menurun drastis, menyebabkan beberapa pedagang pasca pandemi *Covid-19* tutup (Pratama, 2021: 59-78).

Sumber daya manusia menjadi pemeran utama dalam hal penyelenggaraan kegiatan dagang, meskipun peran dan fungsi tenaga kerja lebih banyak digantikan dengan teknologi yang semakin berkembang maju. Namun, kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja (manusia) masih menjadi pemeran utama dalam menentukan proses jalannya suatu produksi tertentu. Oleh sebab itu, setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Pengembangan sumber daya manusia baik yang bekerja di sektor publik maupun sektor swasta, tetap harus berpegang pada perencanaan yang berkesinambungan. Hal tersebut sebagai upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dikenal dengan manajemen organisasi. Manajemen organisasi ini bertujuan untuk menyampaikan ide gagasan baru, meskipun saat ini perkembangan manajemen kurang sesuai dan dapat melakukan reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konvensional (Kadarisman, 2012: 3).

Dalam hal ini tentu peran sumber daya manusia amatlah diperlukan, terlebih melihat kondisi lingkungan bisnis sekarang, persaingan sangat ketat maka setiap pedagang harus memutar otak guna tetap mempertahankan sumber daya dalam kinerja yang baik agar bisnis dagang tetap bertahan, terlebih di masa pandemi. Maka dari itu, pedagang di Pasar Hewan Purbalingga juga harus memperhatikan produktivitas dan kinerja, yaitu motivasi kerja (Tiara, 2021).

Motivasi menjadi dorongan yang menyebabkan orang bertindak atau berperilaku dengan cara motivasional yang terkait dengan penyebab perilaku tersebut. Seperti faktor-faktor yang memotivasi seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi sangat penting dalam dunia ekonomi karena dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Dengan adanya motivasi seseorang akan semakin terpacu untuk menciptakan suatu produk baru yang dapat bermanfaat bagi masyarakat dan memudahkan aktivitas masyarakat sehari-hari.

Motivasi adalah konsep yang menguraikan pada kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan dalam perilaku, supaya perilaku karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan (Venessa, 2021). Motif pada setiap individu memiliki perbedaan, hal tersebut merupakan sesuatu yang sangat wajar, setiap orang dalam satu pekerjaan yang sama mempunyai motif yang melatarbelakangi dirinya supaya melakukan hal tertentu, dan terkadang motifnya berbeda setiap orang. Motif juga tidak disadari oleh pelakunya mempunyai makna bahwa banyak sekali tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh dirinya sendiri, dan berakhir pada ketidaktahuan pemahaman motif yang dilakukan sendiri.

Adapun faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan juga menjadi penting untuk diperhatikan pada setiap masyarakat adalah motivasi kerja. Motivasi kerja pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Faktor yang memotivasi seseorang dalam bekerja biasanya termasuk dalam dua hal, yaitu motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi; prestasi, pengakuan dan tanggung jawab seorang pekerja. Sedangkan faktor ekstrinsik meliputi; kebijakan sebuah perusahaan, supervisi dan hubungan antar pribadi seorang pekerja (Djami, 2021: 13).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor stres kerja. Stres merupakan kondisi seseorang yang tertekan psikisnya, hal ini bisa terjadi akibat seseorang mengalami batasan atau penghalang dalam mencapai keinginan-keinginan. Melihat evolusi zaman yang semakin maju menuntut manusia untuk berhasil dalam mencapai tujuannya dengan segala cara. Beban kerja yang semakin berat, tugas yang semakin banyak, tingkat pendapatan dibandingkan dengan biaya

hidup, persaingan yang ketat dan lain sebagainya dapat menjadi ancaman bagi kelangsungan hidup para pedagang yang kerap menghadapi berbagai masalah di pasar sangat tidak mungkin untuk tidak terkena stres.

Stres tentu menjadi pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Dalam hasil penelitian Harianto (2008) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan (Cokorda, 2016), dalam hal ini adalah para pedagang di Pasar Hewan Purbalingga. Penelitian sebelumnya oleh Robert Sinaga dan Melfrianti Romauli Purba (2020) menganalisis bahwa penjual buah dan sayur di pasar tradisional “Pajak Pagi Pasar V” Padang Bulan Medan menunjukkan bahwa penjual buah dan sayur tetap berdagang di pasar meskipun di masa pandemi Covid-19. Namun mereka mengalami kemerosotan pendapatan hingga 50% lebih. Adapun faktor yang mempengaruhi mereka untuk berdagang adalah para pedagang memiliki kesadaran tinggi untuk tetap bertahan demi memenuhi kebutuhan pokok. Motivasi dan pengalaman kerja, baik yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, adanya faktor motivasi kerja dan pengalaman kerja akan mampu memberikan tingkat produktivitas kerja yang lebih tinggi, sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaiknya, jika tingkat produktivitasnya menurun, maka akan menghambat kinerja perusahaan dalam mencapai tujuannya (Permadi, 2018: 24-31).

Kegiatan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh terhadap ekonomi masyarakat khususnya ekonomi pasar di masa new normal. Kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah, yaitu PSBB dalam hal ini menyebabkan perubahan dalam interaksi sosial masyarakat dan perilaku jual beli. Peneliti berusaha menggali dari dampak Covid-19 terhadap kondisi perekonomian di pasar dan munculnya pola perilaku sosial ekonomi baru di masyarakat. Kinerja pedagang merupakan hasil kuantitas dan kualitas seseorang dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Tiara, 2021). Pedagang di Pasar Hewan Purbalingga dikatakan menurun dan tidak bisa dikatakan optimal pada masa pandemi Covid-19.

Perubahan yang memaksa para pedagang untuk beradaptasi dengan kondisi baru pasca pandemi Covid-19 yang menghadapkan pedagang dengan keadaan yang

memunculkan rasa cemas, takut, frustrasi di dalam lingkungan usaha. Dengan adanya pandemi *Covid-19* ini pedagang mengalami stres kerja yang mengakibatkan berkurangnya penghasilan. Karena penyebaran dan penyebaran virus yang cepat, pedagang takut tertular virus. Ketakutan ini tidak dapat dikelola dengan baik, sehingga menimbulkan stres kerja yang berdampak pada kesejahteraan sosial.

Penelitian ini memilih beberapa hal yaitu bagaimana stres kerja yang berdampak kepada kesejahteraan sosial. Dalam hal ini penulis terfokus terhadap tempat penelitian yaitu pasar tradisional. Pasar tradisional sendiri penulis pilih karena ada beberapa faktor, diantaranya dikarenakan penulis mendapati sebuah fenomena yang menarik dimana di pasar tradisional banyak sekali kejadian bahwa selama masa pandemi banyak pedagang yang tutup atau bangkrut. Selain hal ini, dikarenakan pasar tradisional merupakan sebuah tempat yang didalamnya terdapat aktivitas ekonomi.

Adapun pasar tradisional yang menjadi objek penelitian ini adalah Pasar Tradisional Hewan Purbalingga. Pasar Hewan Purbalingga merupakan pasar tradisional yang menjual berbagai macam hewan diantaranya adalah kambing, domba, unggas seperti ayam, burung dan itik. Pada pelaksanaannya, Pasar Hewan Purbalingga dinaungi oleh Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Purbalingga yang diresmikan pada 10 Januari 2009. Kemudian penulis telah melakukan observasi awal untuk mencari gambaran data di Pasar Hewan Purbalingga. Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti dalam bentuk kuisisioner yang telah dibagikan kepada beberapa pedagang, menghasilkan data bahwa 14 dari 40 pedagang mengalami penurunan motivasi bekerja serta mengalami stres kerja akibat dampak pandemi yang melanda Indonesia selama 2 tahun belakangan ini.

Dibuktikan dengan tanggapan dari 14 responden pedagang di Pasar Hewan Purbalingga yang dibagikan pada tanggal 1 September 2022 dengan hasil terlampir, diperoleh dengan hasil ada 3 responden dengan tanggapan netral, 9 responden dengan tanggapan setuju dengan adanya pandemi *Covid-19* para pedagang mengalami penurunan motivasi dan mengalami stres dalam berdagang,

serta sisanya 2 responden yang memberi tanggapan sangat setuju dengan adanya pandemi Covid-19 para pedagang mengalami penurunan motivasi dan mengalami stres dalam berdagang sampai mereka mengalami kerugian yang besar sehingga mereka menjual toko. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk melanjutkan penelitian ini dengan tema serupa guna mendeskripsikan lebih rinci berkaitan dengan pengaruh motivasi dan stress kerja pedagang di masa pasca pandemi, khususnya di Pasar Hewan Purbalingga.

Berdasarkan paparan yang telah dideskripsikan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan kajian lebih jauh terhadap dampak yang dirasakan oleh para pedagang di Pasar Hewan Purbalingga pasca *Covid-19* atau juga disebut masa new normal dengan judul **“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA PEDAGANG DI ERA NEW NORMAL TERHADAP KESEJAHTERAAN SOSIAL PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI KASUS DI PASAR HEWAN PURBALINGGA).”**

B. Definisi Operasional

Definisi operasional terhadap judul yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja

Motivasi adalah istilah yang biasa digunakan untuk mendefinisikan niat untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu, seperti uang, keamanan, prestise, dan sebagainya. Karena motivasi berkaitan dengan apa yang memberikan energi, apa yang mengarahkan atau saluran perilaku yang dipertahankan (Tiara, 2021: 29). Oleh karena itu, tujuan konkret yang dicita-citakan banyak orang. Motivasi kerja biasanya merupakan sebuah *responsift* yang bagus yang berimplikasi kepada suatu pertumbuhan yang baik dari pekerjaan seorang karena ada pujian atau dorongan mental semangat dari orang lain di wilayah pekerjaan.

2. Stres Kerja

Stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individu dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan

(lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang (Michael, 2009). Stres kerja tersebut merupakan sebuah sikap pembebanan yang diberikan kepada seseorang, baik itu dari diri sendiri maupun dari orang lain yang menjadikan beban pikiran sehingga menjadi beban secara psikologi dan fisik secara berlebihan. Gangguan stres biasanya disebabkan banyaknya tekanan pekerjaan dan tekanan kehidupan yang menjadi beban pribadi sehingga ia merasa hilang semangat dalam melakukan pekerjaan.

3. Kesejahteraan Sosial

Kesejahteraan sosial bisa dikatakan sebagai seseorang yang terbebas dari belenggu kemiskinan, kebodohan, ketakutan atau kekuatiran dalam hidupnya, sehingga hidupnya dirasa cukup aman baik secara lahir maupun batin. Sedangkan kemakmuran adalah suatu pandangan hidup yang penuh rasa aman, kesusilaan dan ketentraman lahir batin serta bekal sosial, materil dan spiritual, yang dengannya setiap warga negara dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan fisik, dan mental dengan sebaik-baiknya (Said, 2022).

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan fokus penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja pedagang Pasar Hewan Purbalingga di era *new normal* berpengaruh terhadap kesejahteraan sosial?
2. Apakah stres kerja pedagang Pasar Hewan Purbalingga di era *new normal* berpengaruh terhadap kesejahteraan sosial?
3. Apakah motivasi dan stres kerja pedagang Pasar Hewan Purbalingga di era *new normal* berpengaruh terhadap kesejahteraan sosial?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan dari penelitian berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Pedagang di Era New Normal Terhadap Kesejahteraan Sosial Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pedagang di Pasar Hewan Purbalingga)”

adalah:

- a. Menjelaskan motivasi kerja pedagang Pasar Hewan Purbalingga di era *new normal* berpengaruh terhadap kesejahteraan sosial.
 - b. Mengetahui stres kerja pedagang Pasar Hewan Purbalingga di era *new normal* berpengaruh terhadap kesejahteraan sosial.
 - c. Mendeskripsikan motivasi dan stres kerja pedagang Pasar Hewan Purbalingga di era *new normal* berpengaruh terhadap kesejahteraan sosial.
2. Sedangkan manfaat dari penelitian ini yaitu untuk:
- a. Memperkuat teori-teori tentang telaah motivasi kerja, stres kerja dan kesejahteraan sosial.
 - b. Memberikan sumbangan pemikiran berupa wawasan motivasi kerja, stres kerja dan kesejahteraan sosial.
 - c. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi dengan tema penelitian yang serupa.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mendeskripsikan penelitian ini, maka diperlukan penulisan yang tersistem dan jelas. Hal ini digunakan sebagai upaya untuk melakukan kesesuaian apa yang telah ditentukan, diantaranya akan dijelaskan di bawah ini:

Bab pertama, akan dimulai dengan pendahuluan, latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, berupa landasan teori. Pada bab ini terdiri dari enam sub-bab; sumber daya manusia, motivasi kerja dan metode pengukurannya dalam ekonomi Islam, stres kerja dan metode pengukurannya dalam ekonomi Islam, kesejahteraan sosial dan metode pengukuran dalam ekonomi Islam, kerangka pemikiran dan rumusan hipotesis.

Bab ketiga memuat metode penelitian dengan tiga sub-bab pembahasan; jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian serta populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel.

Bab keempat menjelaskan pembahasan hasil dari penelitian. Diantaranya; gambaran umum obyek penelitian, karakteristik responden, uji validitas dan reliabilitas, hasil perhitungan uji asumsi klasik, dan hasil perhitungan uji hipotesis.

Bab kelima adalah penutup, terdiri dari simpulan dan saran dari hasil analisis berdasarkan data penelitian yang dilakukan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki banyak pengertian yang dijelaskan oleh beberapa ahli. Perusahaan maupun organisasi memerlukan perhatian kepada sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia menjadi penunjang yang nantinya dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan maupun organisasi itu sendiri.

Hasibun menjelaskan bahwa manajemen sebagai ilmu dan seni dalam mengatur pengamatan sumber daya manusia, dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini meliputi enam unsur yaitu: *men, money, method, materialis, machines, dan market*. Unsur *men* atau manusia berkebang menjadi suatu ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia disingkat menjadi MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (dalam Herdianti, 2019: 7).

Menurut Mangkunegara (2013) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai sumber daya yang tersedia pada individu dalam suatu pengelolaan dan pendayagunaan. Untuk dapat mencapai pekerjaan maka manajemen dikembangkan secara maksimal (Tiara, 2021: 13). Selanjutnya, Umar (2005: 3) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, yang bertugas mengolah unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Selanjutnya, Manulang dalam bukunya (2022: 14) yang berjudul *Manajemen Personalia* menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan seni atau ilmu dalam memperoleh, memajukan dan memanfaatkan

tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara efektif dan efisien sekaligus adanya kegairahan dari para pekerja.

Dari definisi yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi persiapan, perencanaan, pengelolaan, pengembangan untuk mencapai suatu tujuan yang efektif dan efisien. Manajemen secara garis besar juga menitikberatkan pada aspek manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor lainnya. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan tenaga orang lain. Dengan demikian seseorang yang berprofesi sebagai manajer dalam perusahaannya untuk dapat mencapai target dan tujuan diperlukan orang lain, yang artinya tidak bekerja sendiri. Usaha tersebut menjadi suatu proses sistematis dalam melakukan sesuatu yang oleh sebab itu, *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling* menjadi fungsi daripada manajemen sumber daya manusia.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia pasti menginginkan SDM yang unggul dan berkualitas untuk dapat mencapai tujuannya. Menurut Umar (2005: 45) ada tiga macam aspek utama fungsi dari pada Manajemen Sumber Daya Manusia, meliputi:

a. Fungsi Manajerial

Fungsi manajerial merupakan fungsi yang memiliki wewenang kepemimpinan terhadap sumber daya manusia lain. Dalam hal ini disebut direktur, kepala bagian, atau supervisor adalah orang-orang yang mempunyai posisi manajerial yang menjalankan proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan terhadap pegawai pada suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuannya secara optimal. Kelima fungsi ini merupakan sebuah sistem yang saling berkaitan dan berlangsung secara terus-menerus, masing-masing fungsi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Perencanaan, adalah sebuah usaha untuk menetapkan sebelumnya tentang apa yang akan ditetapkan guna mengurus suatu hasil yang diinginkan. Dengan demikian, bahwa betapa besarnya peran perencanaan dalam

manajemen. Lebih lanjut, manajemen akan membantu pencapaian tujuan organisasi karena dengan adanya perencanaan sumber daya manusia akan melancarkan aktivitas organisasi yang efektif dan efisien.

- 2) Pengorganisasian, adalah rangkaian usaha pengelompokan kegiatan yang dinaungi oleh unit kerja untuk merealisasikan rencana-rencana dan penetapan hubungan antar unit kerja secara horizontal dan vertikal. Perlu diketahui bahwa dalam fungsi ini orang-orang ditetapkan dalam setiap unit tertentu, yaitu mereka yang memiliki kemampuan dalam bidang pengorganisasian agar tugas diberikan dapat berjalan lancar sesuai perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 3) Penyusunan, yaitu fungsi manajemen berupa penyusunan sumber daya manusia pada suatu organisasi, dimulai dari perekrutan tenaga kerja, pengembangan sampai pada usaha agar setiap pegawai memberi daya guna maksimal bagi organisasi. Fungsi penyusunan ini adalah suatu usaha untuk mengisi, memilih, dan menyusun sumber daya manusia dalam struktur yang telah dibentuk pada tahap pengorganisasian.
- 4) Pengarahan, adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha dalam memberikan bimbingan, saran, perintah, dan pengarahan kepada sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya masing-masing agar tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik dan terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.
- 5) Pengawasan, adalah rangkaian usaha pengawasan terhadap seluruh pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar setiap pekerjaan berlangsung sesuai dengan rencana, dalam arti apabila penyimpangan segera diambil langkah-langkah konkret.

b. Fungsi Operasional

Fungsi operasional merupakan fungsi yang tidak memiliki wewenang perintah melainkan hanya menerima tugas dan menjalankan di bawah pengawasan fungsi manajerial. Fungsi-fungsi tersebut masing-masing telah dijalankan tentang

fungsi-fungsi yang telah dijelaskan, selanjutnya akan diuraikan tentang fungsi kedua dari manajemen sumber daya manusia tersebut meliputi:

- 1) Fungsi Pengadaan, yaitu fungsi untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan oleh organisasi yang akan diterima sumber daya manusia dengan kebutuhan akan tugas hendak dilakukan.
- 2) Fungsi Pengembangan, adalah suatu fungsi usaha untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang sudah diterima. Hal ini perlu diperhatikan mengingat tidak semua sumber daya manusia yang sudah diterima. Hal ini perlu dipahami dan diperhatikan mengingat tidak semua sumber daya manusia yang diterima organisasi, sekaligus terampil- untuk menyelesaikan tugas serta memiliki disiplin kerja sebagaimana yang diharapkan. Perubahan teknologi dan lingkungan organisasi merupakan aspek penting yang menuntut pemimpin agar mengembangkan kemampuannya secara terus menerus, khususnya dalam bidang manajemen.
- 3) Pemberian balas jasa, yaitu usaha untuk menghargai usaha pegawai terutama secara nyata menunjukkan hasil kerengat yang baik berdasarkan penelitian yang objektif. Pemberian balas jasa yang tidak adil atau tidak merata akan menyebabkan rendahnya motivasi bagi pegawai yang pada akhirnya menyebabkan turunnya kinerja dan tidak rela menyumbangkan segala potensi yang dimilikinya secara maksimal terhadap pencapaian organisasi.
- 4) Fungsi Interaksi, merupakan usaha untuk menyelaraskan antara tujuan organisasi dengan tujuan individu maupun kelompok yang ada dalam organisasi. Fungsi ini juga memerlukan motivasi setiap individu dan kelompok sehingga perlu diselaraskan.
- 5) Fungsi Pemeliharaan, adalah usaha untuk sedapat mungkin memperbaiki kondisi-kondisi kerja sehubungan dengan kelima fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia.
- 6) Fungsi Separasi adalah fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terakhir. Jika fungsi pertama adalah pengadaan pekerjaan, sebaliknya fungsi ini memperhatikan atau memberi penilaian kepada pekerja yang

sudah ada demi mempertahankan kinerja di dalam organisasi.

3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah suatu fungsi yang berkaitan dengan memperoleh hasil tertentu melalui kegiatan masyarakat. Artinya sumber daya manusia memegang peranan penting dalam manajemen. Berikut peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan, yaitu:

- 1) Menetapkan tingkat kualitas dan penempatan kerja yang efektifitas penempatan kerja yang dibutuhkan perusahaan dan berdasarkan perusahaan dan berdasarkan deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan, persyaratan kerja dan evaluasi.
- 2) Menetapkan penarikan, pemilihan dan penempatan pegawai sesuai prinsip *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, mengembangkan promosi dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan sumber daya manusia penawaran dan permintaan di masa mendatang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian secara umum dan perkembangan perusahaan.
- 6) Meninjau dengan benar perubahan dan kebijakan.
- 7) Pemantauan kemajuan teknis dan pengembangan serikat pekerja.
- 8) Menyenggarakan pendidikan, pelatihan, dan evaluasi kinerja pegawai.
- 9) Pengaturan mutasi pegawai dan pengaturan pensiun, pemutusan hubungan kerja dan pesangon.

Peranan teori manajemen sumber daya manusia dalam penelitian ini ialah sebagai induk teori dari variabel yang akan penulis teliti, yakni para pedagang di Pasar Hewan Purbalingga sebagai sumber daya manusia yang keseluruhan variabel dalam penelitian ini masih satu kesatuan dalam teori manajemen sumber daya manusia.

B. Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Membahas terkait motivasi kerja, penulis harus mem-*break down* definisi dari motivasi terlebih dahulu. Motivasi sering disebut sebagai kebutuhan yang diarahkan kepada tujuan tertentu. Batasan motivasi adalah “*the process by which behavior is energized and directed*” (suatu proses, dimana tingkah laku tersebut di pupuk dan diarahkan). Sedangkan secara umum motivasi mempunyai makna bahwa suatu hal yang memberikan sebuah motif. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya (Taruh, 2020).

Motivasi merupakan istilah yang berasal dari kata *motif*, yang memiliki arti dorongan. Dengan demikian motivasi secara bahasa adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Lebih lanjut, Mathis dan Jackson menjelaskan bahwa motivasi adalah hasrat di dalam diri seseorang yang dapat menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Sedangkan menurut Wayne F. Cassio motivasi merupakan suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan diri sendiri untuk memuaskan kebutuhannya, berbeda dengan itu, H. Stanford mengatakan bahwa motivasi sebagai kondisi manusia yang menggerakkan manusia kepada suatu arah tertentu, motivasi juga bisa dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan diri sendiri (*drive arousal*) (S. Bambang., 2020). Sehingga, motivasi bisa digaris besarkan sebagai sebuah dorongan diri yang terdapat pada manusia kepada tujuan tertentu yang akan dicapai olehnya.

Kemudian setelah mengetahui definisi motivasi kerja, maka bisa dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah dorongan diri seseorang dalam pekerjaannya supaya bisa mencapai tujuan tertentu. Menurut Ernest J. Mc Commick mendefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi membangkitkan seseorang, mengarahkan dan memelihara perilaku hubungan dengan lingkungan tempat ia bekerja. Berbeda dengan hal itu, PF.

Drucker mengatakan bahwa motivasi kerja berperan sebagai sebuah faktor pendorong prestasi kerja berdasarkan kemauan dan keinginan seseorang.

Dari berbagai pendefinisian di atas, bisa diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang menuju gerakan seseorang dalam bekerja dengan segala upaya yang bisa dia lakukan untuk memenuhi tujuan dan memenuhi kebutuhan dirinya dan berakibat pada sebuah tujuan dari kerja yang dia lakukan (Taruh, 2020).

2. Ciri-ciri Motivasi Kerja

Pada term diatas, motivasi berasal dari berbagai motif yang muncul untuk mencapai tujuan tertentu. Berikut ini adalah berbagai ciri motif menurut Anoraga dalam tulisanya yaitu:

a. **Motif adalah hal majemuk dan berubah-ubah**

Motif merupakan hal yang majemuk berarti merupakan sebuah perbuatan sebenarnya yang tidak mempunyai satu tujuan saja, majemuk berarti mempunyai banyak tujuan yang berlangsung bersamaan, sedangkan makna motif adalah berubah-ubah adalah dikarenakan keinginan manusia selalu mengalami perubahan sesuai dengan kepentingan dan kebutuhanya. Sehingga sudah sangat wajar bahwa motivasi pasti majemuk dan berubah-ubah.

b. **Motif berbeda pada setiap individu dan tidak disadari**

Motif berbeda pada setiap individu merupakan hal yang sangat wajar, setiap orang dalam satu pekerjaan yang sama mempunyai motif yang melatarbelakangi dirinya supaya melakukan hal itu, dan terkadang motifnya berbeda setiap orang. Motif juga tidak disadari oleh pelakunya mempunyai makna bahwa banyak sekali tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh dirinya sendiri, dan berakhir pada ketidaktahuan pemahaman motif yang dilakukan sendiri.

3. Faktor Motivasi Kerja

Faktor yang memotivasi seseorang dalam bekerja biasanya termasuk dalam dua hal, yaitu motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik (Nawawi, 2003).

a. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik merupakan sebuah faktor yang berperan sebagai motivator bagi karyawan atau pekerja di sebuah dunia kerja. Biasanya berupa dorongan agar menjadi lebih baik. Faktor ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Prestasi

Prestasi merupakan sebuah hal yang bisa menjadi faktor motivasi kerja, biasanya berupa pemberian hadiah untuk karyawan yang berhasil menyelesaikan sebuah target baru atau bahkan menyelesaikan pengalaman baru yang tidak bisa ia lakukan sebelumnya. Biasanya dilakukan oleh atasan perusahaan dalam memberi sebuah hadiah sebagai bentuk prestasi untuk karyawan. Hal ini tentu akan menjadi sebuah faktor yang bisa memotivasi karyawan.

2) Pengakuan

Sebagai bentuk dari keberhasilan pelaksanaan, biasanya pimpinan perusahaan juga harus mengakui dengan memberikan pernyataan pengakuan keberhasilan karyawan, ada berbagai cara untuk mengungkapkan pengakuan tersebut, seperti dengan surat penghargaan, langsung menyatakan keberhasilan ditempat kerja didepan orang lain, dan lain sebagainya yang membuat dirinya diakui oleh orang lain. Hal ini tentu memberikan motivasi kepada dirinya sendiri dan sekitarnya.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab atau sering disebut responsibility merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi bagi pekerja, sehingga sudah seharusnya seorang atasan harus bisa menahan diri dari ketatnya peraturan, sehingga memberikan ruang kepada karyawan untuk bisa bersikap tanggung

jawab dengan dirinya sendiri dan pekerjaannya. Sehingga dia akan termotivasi harus bisa bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

b. Faktor Ekstrinsik

Yang termasuk dalam dalam faktor ekstrinsik dalam motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Kebijakan Perusahaan

Kebijakan perusahaan yang dimaksud adalah kebijakan personal, biasanya dalam kebijakan ini dilakukan pada tanda tangan kontrak kerja secara tertulis, sehingga point yang dipilih oleh Hrd harus disesuaikan dengan kondisi perusahaan dan visi misi, yang nantinya akan terbentuk adanya motivasi pekerja untuk pekerjaan. Nantinya hasil dari point-point ini akan menjadi motivasi kerja kedepannya.

2) Supervisi

Supervisi dilakukan guna mengurangi adanya kekecewaan dari pihak pekerja kepada atasan, sehingga harus dilakukan dengan serius dan dengan perhatian yang lebih baik. Sehingga nantinya akan ada upgrade diri bagi pekerja dan atasan yang menjadi motivasi kerja bagi para pekerja.

3) Hubungan antar Pribadi

Hubungan antar pribadi ini biasanya adalah hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasan. Hubungan ini harusnya mengetahui tempat dan situasi sehingga tidak ada kekakuan antara bawahan dan atasan. Sehingga tidak akan mendapati adanya kekecewaan. Dan nantinya akan menjadi motivasi kerja bagi karyawan.

Salah satu teori motivasi yang dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2008) yaitu Teori Hirarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow. Teori ini berpedoman bahwa setiap manusia memiliki kebutuhan yang munculnya sangat tergantung pada apa yang menjadi kepentingan seseorang individu. Maslow membagi kebutuhan tersebut ke dalam lima tingkatan, baik kebutuhan tingkat rendah sampai kebutuhan tingkat tertinggi, kelima tahap kebutuhan tersebut meliputi:

a. *Physiological*

Kebutuhan tersebut menjadi kebutuhan psikologis yang sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat pertama, seperti kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks, dan istirahat.

b. *Safety*

Safety atau rasa aman merupakan kebutuhan dan perlindungan atas kebutuhan keselamatan. Pada sebuah perusahaan, sebagai contoh adanya rasa aman para karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya, seperti adanya asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun.

c. *Social*

Kebutuhan ketiga, yaitu sosial. Kebutuhan ini mencakup banyak hal seperti kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu dan persahabatan.

d. *Esteem*

Kebutuhan *esteem* atau penghargaan merupakan faktor yang menyangkut penghormatan diri, misalnya harga diri, otonomi, dan prestasi, dan faktor penghormatan dari luar misalnya status, pengakuan dan perhatian.

e. *Self actualization*

Kebutuhan ini, atau yang terakhir merupakan kebutuhan dorongan seseorang agar mampu menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

4. Faktor Pendukung Motivasi Kerja

Ada beberapa faktor pendukung motivasi kerja menurut Akbar (dalam Tiara, 2021: 31) diantaranya adalah:

- a. Niat dari pegawai yang ingin berkembang melalui prestasi di bidang pekerjaannya masing-masing.
- b. Kepemimpinan yang secara positif mendorong atau meningkatkan motivasi kerja.
- c. Ada kepedulian dan dukungan pegawai dari masyarakat sekitar dalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terkait pengabdian pada masyarakat.

- d. Adanya daya saing untuk berkembang.

5. Faktor Penghambat Motivasi Kerja

Menurut Akbar (dalam Tiara, 32: 2021) menyebutkan ada tiga faktor yang menghambat seseorang dalam mempengaruhi motivasi kerja, meliputi:

- a. Ketidaksiplinan
- b. Adanya hak dan kewajiban yang tidak dipenuhi pegawai, sehingga pegawai mengungkapkan kekecewaan terhadap kinerjanya
- c. Kurangnya kreativitas dan kepedulian karyawan terhadap tanggung jawab dan tugas lainnya. Sehingga karyawan hanya bertanggung jawab terhadap tugas masing-masing.

6. Jenis Motivasi Kerja

Menurut Suad Husnan (2022: 24) dalam bukunya mengatakan bahwa motivasi kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

- a. Motivasi Positif

Motivasi positif merupakan jenis motivasi pertama, dimana motivasi kerja positif tentunya berdampak kepada berbagai pekerjaan yang selesai dan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Semangat kerja karyawan akan menjadi semangat dan termotivasi untuk mencapai tujuan tertentu, motivasi positif ini jelasnya adalah sebuah kegiatan yang mengarah kepada hal positif untuk pekerjaannya. Biasanya motivasi ini diberikan dengan menjanjikan bonus kepada pekerja di sebuah perusahaan oleh pemilik perusahaan supaya prestasi kerja meningkat dan bisa termotivasi.

- b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif merupakan sebuah cara memotivasi yang berbeda, sama sama bertujuan untuk meningkatkan prestasi pekerja namun dengan memikirkan hal yang membuat dia ketakutan sehingga membuat dia mempunyai motif yang kuat, contohnya adalah manajer perusahaan yang

memotivasi supaya karyawan bekerja dengan baik dan meminimalisir kesalahan karena nantinya akan mengurangi terjadinya hukuman bagi mereka. Motivasi negatif merupakan kegiatan yang mengarah kepada hal yang baik melalui cara yang kurang baik atau ancaman dan lain sebagainya.

7. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Menurut Hasibun (dalam Tiara, 2021: 32) ada beberapa faktor pemberi motivasi kerja, yaitu:

- a. Dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- b. Dapat mendorong dan menyemangati karyawan
- c. Dapat mempertahankan kestabilan karyawan
- d. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- e. Dapat menciptakan suasana hubungan kerja yang baik

8. Variabel dalam Mengukur Motivasi Kerja

Motivasi adalah konsep yang menguraikan pada kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan dalam perilaku, supaya perilaku karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Adapun variabel yang mempengaruhi atau mengukur motivasi kerja dalam teori hirarki Maslow (Suwanto, 2016: 257-258) membagi dalam delapan variabel, meliputi:

- a. Upah, yaitu berupa imbalan terhadap pekerjaan.
- b. Tempat kerja, yaitu kondisi di sekitar tempat karyawan bekerja yang meliputi penerangan, sirkulasi udara, temperatur, kebisingan, kebersihan dan kerapian.
- c. Peralatan kerja, yaitu kondisi dan kelengkapan peralatan kerja.
- d. Sikap, yang dimaksud sikap pekerja terhadap pekerjaan dalam bekerja.
- e. Sikap antar teman sejawat, dimaksud adalah sikap sesama teman satu kerja selama masa pekerjaan.
- f. Kepercayaan dan tanggung jawab, yaitu kepercayaan dan tanggung jawab yang diberikan pengurus kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- g. Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk

meningkatkan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaannya.

- h. Kebutuhan untuk berprestasi, adalah kebutuhan untuk mencapai keberhasilan dari karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

C. Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Banyak sekali literatur yang membahas terkait stres kerja, penulis akan mendefinisikan dari beberapa tokoh, seperti menurut Greenberg mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai sebuah kombinasi dari berbagai sumber stres yang ada pada pekerjaan baik yang terdapat dari dirinya sendiri maupun dari lingkungan tempat ia bekerja (Mukhtar, 2021). Sedangkan menurut David dan Newstrom mendefinisikan bahwa stres kerja merupakan sebuah kondisi yang mempunyai pengaruh terhadap emosi, pikiran, dan kondisi seseorang, sementara menurut Robbins mendefinisikan bahwa stres kerja merupakan sebuah kondisi yang dinamis dimana seseorang yang dikonfrontasikan dengan kesempatan, dengan hambatan, dan dengan tuntutan yang berhubungan apa yang diinginkan untuk keberhasilan yang tidak nyata (Wartono, 2020).

Gejala stres yang berhubungan dengan perilaku biasanya berhubungan dengan kurangnya produktivitas kerja atau kegiatan biasanya, mengurangnya semangat kerja dan hal negatif lainnya kurang fokus yang berakibat kurangnya kualitas diri dan pekerjaan yang dilakukan menjadi kurang maksimal.

2. Sumber-sumber Stres Kerja

Sumber stres kerja kurang lebihnya mencakup berbagai hal (Annisa, 2021: 25-27), meliputi:

- a. Tuntutan Tugas

Tuntutan merupakan sebuah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini merupakan faktor yang mencakup desain pekerjaan, kondisi kerja, dan juga tata letak fisik pekerjaan. Jika memang banyak pekerjaan orang lain yang masuk pada tugasnya maka akan menjadi stres karena pekerjaan, kondisi kantor dan sistem tugas yang begitu berat

menimbulkan sebuah tekanan juga menjadi sebuah alasan adanya stres kerja karena tuntutan tugas.

b. Tuntutan Peran

Tuntutan peran merupakan sebuah stres kerja yang ditimbulkan oleh tekanan yang membebani karena adanya peran yang terlalu ditekan, bahkan ketika atasan terlalu menekan dalam bermain peran karyawan akan menimbulkan stres kerja bagi para karyawan. Sehingga akan membayangkan apa yang dinamakan fokus kerja dan menghasilkan pekerjaan yang tidak maksimal.

c. Tuntutan Pribadi

Tuntutan pribadi adalah sebuah faktor adanya stres kerja yang diciptakan karena diri sendiri dan orang lain disekitarnya. Kurangnya dukungan sosial dan kurangnya dukungan dari rekan kerja biasanya akan menimbulkan stres kerja, dan biasanya makanan ini dikarenakan adanya hubungan pribadi dengan rekan kerja yang kurang pas atau jelek sehingga menjadikan tekanan tambahan bagi dirinya.

3. Faktor Pendukung Stres Kerja

Faktor yang mendukung stres kerja diantaranya adalah:

- a. Adanya beban kerja yang berlebihan atau tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuannya.
- b. Atasan sering memberikan tugas dengan waktu yang terbatas.
- c. Atasan yang memberikan banyak tekanan dan tidak adil kepada stres kerja dan cemas ketika hasil pekerjaan tidak sesuai.
- d. Pemberian upah yang tidak sesuai dengan beban kerja karyawan menimbulkan stres karena tidak setimpal dengan apa yang sudah diberikan perusahaan.

4. Faktor Penghambat Stres Kerja

Ada beberapa faktor penghambat stres kerja sebagai berikut:

- a. Adanya niat pegawai yang ingin meningkatkan tanggung jawab dalam

tugasnya dan mengasah variasi skill kerja.

- b. Bisa menerima pendapat orang lain yang nantinya menghindari konflik kerja sehingga tidak terjadinya stres kerja.

5. Upaya Penanggulangan Stres Kerja

Pentingnya penanggulangan stres kerja dikarenakan akan mempengaruhi pekerjaan dan akan menurunkan kualitas pekerjaan bahkan perusahaannya. Sehingga penanggulangan stres kerja perlu dilakukan, dalam hal ini penulis akan sedikit menjelaskan terkait upaya-upaya apa saja yang bisa diberikan agar menanggulangi stres kerja, meliputi:

- a. Relaksasi dan Meditasi

Relaksasi dan meditasi merupakan salah satu cara yang digunakan guna menetralkan ketegangan emosi maupun fisik dari seseorang. Relaksasi ini dilakukan dengan cara mengurangi ketegangan otot ketika bekerja dan ketegangan pikiran yang telah dikuras ketika bekerja, biasanya dengan melihat relaksasi atau meditasi yang ada di video dan ditirukan. Biasanya juga merupakan olah ketenangan jiwa seperti mendengarkan musik yang disukai atau beribadah (Husain, 2019: 26).

- b. Pelatihan

Program kedua yang bisa dilakukan adalah pelatihan stres, yaitu dengan cara melatih karyawan untuk bisa menggunakan dan mengendalikan emosinya supaya tidak cepat stres dalam bekerja, biasanya ditangani oleh psikiater khusus dan dilakukan secara berkala oleh pihak perusahaan digunakan untuk meminimalisir stres yang ada pada karyawan dan akan menimbulkan efek positif pada diri karyawan sehingga akan berdampak kepada hasil pekerjaan.

- c. Terapi

Terapi merupakan sebuah cara yang digunakan untuk menanggulangi stres kerja, hal ini dilakukan secara fisik maupun psikis. Biasanya dilakukan oleh dua orang atau lebih dan memberikan efek yang baik kepada karyawan. Hal ini biasanya dilakukan secara mandiri ketika memang sudah merasa

stres maka akan diterapi untuk memulihkan pikiran dan juga mental agar tidak terlalu stres.

6. Teknik Pengelolaan Stres Kerja

Terdapat beberapa cara untuk mengelola stres di tempat kerja. Teknik yang dapat dilakukan untuk mengelola stres kerja diantaranya:

a. Berkonsentrasi

Konsentrasi sangat penting untuk membantu agar menyelesaikan tugas lebih cepat dan hasilnya baik.

b. Jaringan Pendukung

Pada dasarnya manusia membutuhkan orang yang menemaninya saat kita stres, kita bertemu teman untuk berkomunikasi.

c. Keterampilan Belajar

Ada banyak hal yang harus kita pelajari dalam waktu singkat tetapi ada banyak aktivitas. Sehingga kita harus mempelajari beberapa keterampilan supaya dapat melakukannya secara efektif.

d. Istirahat

Istirahat yang cukup sangat diperlukan. Tubuh manusia membutuhkan istirahat atau rehat dari pekerjaan. Sehingga kita dapat mengistirahatkan tubuh sekaligus menghilangkan stres. Ketika kita berbicara kepada diri sendiri misalnya, kita memiliki sikap dan pola pikir yang positif akan membantu mengelola stres.

7. Variabel dalam Mengukur Stres Kerja

Stres terjadi akibat adanya tekanan-tekanan di tempat kerja. Menurut Gibson (Husain, 2019: 17) menjelaskan ada empat faktor penyebab terjadinya stres, meliputi:

a. Stres lingkungan fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.

b. Stres individu berupa konflik peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan

- pengembangan karir.
- c. Stres kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sekerjanya, baik atasan maupun bawahan.
 - d. Stres keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

D. Kesejahteraan Sosial

1. Definisi Kesejahteraan Sosial

Kesejahteraan sosial mempunyai makna yang merujuk kepada sesuatu yang baik, dalam beberapa hal diartikan pula bahwa kesejahteraan merupakan sebuah studi tentang lembaga, program, personel, dan kebijakan yang terfokus dalam pelayanan sosial kepada masyarakat umum. Para pakar sosiologi mengatakan bahwa kesejahteraan berdampak dengan keadaan kehidupan masyarakatnya, merupakan sebuah bantuan yang dilakukan pemerintahan atau perorang kepada masyarakat yang membutuhkan dengan tujuan untuk mensejahterakan kondisi mereka.

Mengutip undang-undang No. 11 tahun 2009 mendefinisikan kesejahteraan sosial: *“Kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga Negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melakukan fungsi sosialnya.”*

Sedangkan Sugeng Pujileksono (dalam Zega, 2017: 10) menjelaskan kesejahteraan sosial sebagai sistem yang terorganisir daripada usaha-usaha pelayanan sosial dan lembaga sosial, untuk membantu individu dan kelompok dalam mencapai tingkat hidup serta kesehatan yang memuaskan.

Sehingga dari beberapa definisi diatas, maka bisa dikatakan bahwa kesejahteraan sosial merupakan sebuah kondisi terpenuhinya semua kebutuhan baik berupa kebutuhan material, spiritual dan sosial bagi seluruh masyarakat sosial tanpa terkecuali.

2. Tujuan Kesejahteraan Sosial

Tujuan kesejahteraan sosial menurut beberapa tokoh diantaranya sebagai berikut:

- a. Untuk mencapai sebuah kehidupan yang mencapai standar kehidupan pokok seperti sandang, pangan, papan, kesehatan, dan relasi sosial yang harmonis dengan kondisi lingkungan sosial di sekitarnya.
- b. Untuk mencapai sebuah kondisi diri yang baik khususnya dengan masyarakat di sekitarnya, yang berakibat pada naiknya taraf hidup manusia.
- c. Namun dalam kesejahteraan sosial yang menjadi sebuah sistem, maka tujuannya adalah pemeliharaan sistem sosial yang sejahtera, pengawasan sistem kesejahteraan sosial, dan yang terakhir adalah perubahan sistem kesejahteraan sosial ketika sudah tidak relevan.

3. Fungsi Kesejahteraan Sosial

Fungsi dari kesejahteraan sosial meliputi:

a. Fungsi Pencegahan

Pada fungsi pencegahan, kesejahteraan sosial berfungsi sebagai memperkuat individu dan masyarakat supaya menjadi terhindar dari masalah sosial lainnya, biasanya ditekankan kepada pencegahan dalam bentuk kegiatan yang membantu orang dan menciptakan pola baru dalam masyarakat tentunya di bidang sosial kemasyarakatan yang sejahtera.

b. Fungsi Penyembuhan

Fungsi penyembuhan berarti, kesejahteraan sosial bertujuan untuk mengurangi kondisi ketidakmampuan secara sosial masyarakat, sehingga digagas konsep untuk menanggulangi sebagai bentuk penyembuhannya dan agar kondisi sosial masyarakat kembali wajar dan stabil. Fungsi ini juga termasuk pada fungsi rehabilitas atau pemulihan.

c. Fungsi Pengembangan

Fungsi pengembangan merupakan fungsi dari kesejahteraan sosial yang menjadi sebuah sistem untuk memberikan sumbangan secara langsung

maupun tidak langsung dalam proses pembangunan tatanan dan sumber daya sosial yang ada di masyarakat.

d. Fungsi Penunjang

Fungsi penunjang atau support biasanya langsung mencangkup dalam bantuan dalam mencapai berbagai pembenahan sektor dan pelayanan bidang sosial lainnya.

Dari pemaparan yang telah dijelaskan tersebut, fungsi dari kesejahteraan sosial, penulis melihat bahwa adanya sebuah fungsi kesejahteraan sosial ini bertujuan untuk membantu atau proses pertolongan baik secara individu, kelompok, bahkan masyarakat agar keadaan sosial yang ada di masyarakat bisa berfungsi dengan baik, tentunya dengan cara menyelenggarakan pelayanan kesejahteraan sosial. Dan tentunya bertujuan untuk meminimalisir munculnya masalah sosial lainnya maka harus mencangkup berbagai fungsi seperti keterangan diatas, biasanya munculnya permasalahan sosial dikarenakan adanya perubahan sosial-ekonomi yang terjadi di masyarakat.

4. Variabel dalam Mengukur Kesejahteraan Sosial

Dalam bentuk sederhana, kesejahteraan sosial dapat dikonseptualisasikan dalam empat bagian meliputi: Isu-isu sosial, tujuan-tujuan kebijakan, perundangan- atau peraturan dan program-program kesejahteraan sosial. Kesejahteraan sosial dapat diukur dalam ukuran-ukuran seperti tingkat kehidupan, pemenuhan kebutuhan, kualitas hidup dan pembangunan manusia (Fai, 2021). Setelah prinsip dasar di atas telah diketahui dalam isu-isu sosial, maka akan mendapati karakteristik dalam mengukur kesejahteraan sosial berdasarkan:

- a. Tuntutan ekonomi yang stabil
- b. Pekerjaan yang stabil
- c. Tuntutan keluarga yang stabil
- d. Jaminan kesehatan
- e. Jaminan pendidikan
- f. Kesempatan dalam bermasyarakat
- g. Kesempatan budaya atau rekreasi

Menurut Takehara (2005: 14) hal-hal di atas merupakan tuntutan dasar dalam masyarakat sosial. Sehingga semua karakteristik atau tuntutan dasar dalam bersosial telah terpenuhi secara otomatis kesejahteraan sosial telah di dapat.

E. Kajian Pustaka

Penelitian dengan kajian pada pembahasan pengaruh motivasi kerja telah banyak dikaji oleh peneliti sebelumnya. Namun kajian dengan fokus yang peneliti lakukan belum banyak dilakukan. Meskipun demikian, peneliti mengambil beberapa kajian terdahulu dengan tema pembahasan serupa yaitu motivasi kerja untuk dijadikan referensi dan pembeda. Diantaranya akan dijelaskan sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang dianalisis oleh Setiyono (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi PT. Pundi karya Sejahtera Bekasi” menyatakan bahwa motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pundi Karya Sejahtera. Persamaan dalam penelitian yaitu sama-sama meneliti motivasi kerja. Adapun perbedaan pada penelitian yaitu kinerja karyawan pada perusahaan konstruksi PT. Pundi Karya Sejahtera, sedangkan penelitian ini adalah pada Pedagang di Pasar Hewan di Purbalingga.

Kedua, penelitian Yulia Aji Puspitasari, Christine Dewanda Doru (2022) yang berjudul “Analisis Stres Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Petugas Kargo di Bandar Udara Sultan Baabullah Ternate)” menyimpulkan bahwa banyak faktor yang menjadi penyebab terjadinya stres kerja dikalangan petugas kargo antara lain faktor internal, beban kerja yang berlebihan, masalah pribadi, konflik dengan rekan kerja, masalah faktor eksternal dan pandemi Covid-19. Dalam mengelola stres kerja para freight forwarder, karyawan dapat melakukan berbagai upaya untuk menghindari stres kerja yang mempengaruhi pekerjaan kantor, yaitu mengadakan pertemuan rutin, membuat penilaian dan evaluasi tertulis, menerapkan gaya hidup sehat, menghindari konflik, bersosialisasi, meluangkan waktu untuk diri sendiri untuk bersantai. dan mencari dukungan dari

keluarga dan rekan kerja. Adapun persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel X yaitu stres kerja, sedangkan perbedaannya adalah pada variabel Y dalam penelitian tersebut adalah petugas kargo bandar udara ternate, sedangkan penelitian ini adalah pada Pedagang di Pasar Hewan di Purbalingga.

Ketiga, yaitu penelitian Kusuma Candra Kirana, Abraham Sukma Pradipta (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK” menyimpulkan bahwa gaji sangatlah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. JAK. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05. Mengkaji penelitian terdahulu dengan menelaah, dan mengidentifikasi pengetahuan atau hal yang telah dan belum ada, kemudian untuk persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian ini terdapat pada persamaan variabel X yaitu Motivasi Kerja, sedangkan perbedaannya adalah pada variabel Y, yaitu karyawan PT. JAK, sedangkan penelitian ini adalah pada Pedagang di Pasar Hewan di Purbalingga.

Keempat, Penelitian Muhammad Reza Latif, Daisy S.M Engka dan Jacline I. Sumual (2018) yang berjudul “Pengaruh Persepsi Tentang Modal Usaha, Lokasi, Dan Jenis Dagangan Terhadap Kesejahteraan Pedagang Di Jalan Roda (Jarod) Manado” menyimpulkan perbedaan persepsi modal usaha, lokasi usaha dan jenis komoditi secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi tingkat kesejahteraan pedagang di Jalan Roda (Jarod) Manado. Adapun persamaan dengan penelitian tersebut adalah pada persamaan variabel X yaitu kesejahteraan, sedangkan perbedaannya pada variabel Y yakni pedagang di Jalan Roda Manado, sedangkan penelitian ini adalah pada Pedagang di Pasar Hewan di Purbalingga.

Berikut keterangan tabel yang berisikan persamaan dan juga perbandingan penelitian terdahulu beserta keterangan yang mencakup nama peneliti dan juga judul penelitian dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 1.1.
Kajian Terdahulu Persamaan dan Perbedaan

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Setiyono, (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi	Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah pada Memiliki persamaan pada variabel X yaitu Motivasi Kerja	Memiliki perbedaan pada Perbedaan penelitian ini adalah pada variabel Y yaitu kinerja karyawan pada perusahaan konstruksi PT. Pundikarya Sejahtera, sedangkan penelitian ini adalah pada Pedagang di Pasar Hewan di Purbalingga
2	Yulia Aji Puspitasari, Christine Dewanda Doru (2022)	Analisis Stres Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Petugas Kargo di Bandar Udara Sultan Baabullah Ternate)	Persamaan yang ada adalah pada Persamaan pada variabel X yaitu stres kerja.	Perbedaan yang ada pada penelitian penulis dengan penelitian tersebut adalah Memiliki perbedaan pada variabel Y dalam penelitian tersebut

				adalah pada kasus petugas kargo bandar udara ternate, sedangkan penelitian ini adalah pada Pedagang di Pasar Hewan di Purbalingga
3	Kusuma Candra Kirana, Abraham Sukma Pradipta, (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK	Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah pada Memiliki persamaan pada variabel X yaitu Motivasi Kerja	Memiliki perbedaan pada Perbedaan yang terlihat jelas dalam penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah pada variabel Y, yaitu karyawan PT. JAK, sedangkan penelitian ini adalah pada Pedagang di Pasar Hewan di Purbalingga
4	Muhammad Reza Latif, Daisy S.M Engka, Jacline I. Sumual,	Pengaruh Persepsi Tentang Modal Usaha, Lokasi, Dan Jenis Dagangan Terhadap Kesejahteraan	Persamaan penelitian ini dengna penelitian tersebut adalah pada Memiliki	Perbedaanya menurut penulis pada Memiliki perbedaan pada variabel Y. perbedaanya

	(2018)	Pedagang Di Jalan Roda (Jarod) Manado	persamaan pada variabel X yaitu pada variabel kesejahteraan	terletak pada penelitian ini adalah Pedagang di Jalan Roda Manado, sedangkan penelitian ini adalah pada Pedagang di Pasar Hewan di Purbalingga
--	--------	---------------------------------------	---	--

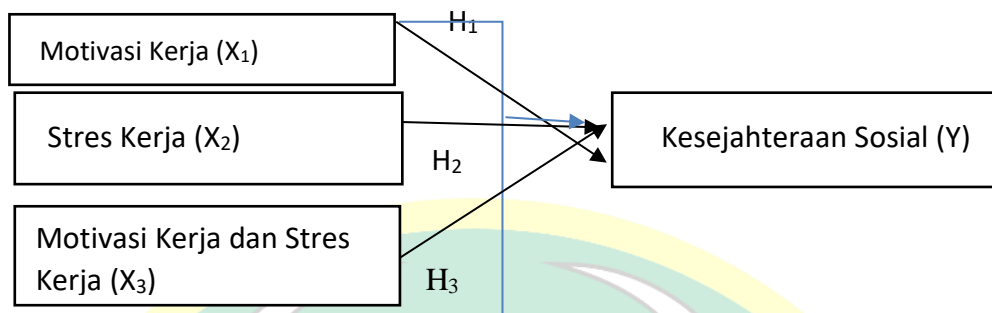
Berdasarkan pemaparan diatas, penulis menegaskan bahwa peran penelitian ini adalah untuk memberikan informasi terkait pengaruh stress kerja terhadap pedagang di Pasar Hewan Purbalingga. Selain itu, belum ditemukan adanya penelitian serupa dengan penelitian ini. Sehingga penulis menegaskan bahwa penelitian ini memberikan kontribusi kecil dalam khazanah keilmuan terkait pengaruh stres kerja terhadap pedagang di Pasar Hewan Purbalingga perspektif ekonomi Islam. Penelitian ini tentunya mempunyai peran dan unsur berbeda dengan penelitian sebelumnya yang telah disebutkan.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan sebuah konsep yang dapat dihubungkan pada faktor yang telah dianalisis untuk digunakan sebagai landasan berfikir. Dengan demikian, kerangka berpikir adalah pemahaman yang mendasari pemahaman lain, seperti pemahaman yang belum sempurna yang menjadi dasar dari semua pemikiran atau bentuk dari keseluruhan proses penelitian yang akan atau sedang dilakukan (Sugiyono, 2012:6).

Berikut kerangka berpikir dalam bentuk diagram (lihat pada halaman selanjutnya):

Gambar 1.1
Kerangka Berpikir



G. Rumusan Hipotesis

Hipotesis adalah formulasi sementara dari sesuatu yang dibuat untuk menjelaskannya dan juga dapat mengajarkan penyelidikan lebih lanjut (Umar, 2013:104). Artinya, hipotesis merupakan jawaban sementara suatu penelitian yang kebenarannya perlu untuk diuji dan dibuktikan melalui penelitian. Berdasarkan kesimpulan sementara yang dapat di rumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesejahteraan Sosial

Motivasi adalah sebuah keadilan dalam mengarahkan karyawan dan keinginan organisasi untuk bekerja dengan sesuai hasil sehingga keinginan karyawan dan tujuan organisasi tercapai secara bersamaan (Malayu, 2011: 143). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmi Yuliana (2016) menghasilkan bahwa motivasi sangat berpengaruh dengan semangat kerja terhadap karyawan pada PT. BCA Syariah Semarang. Berdasarkan analisis penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan sosial.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kesejahteraan Sosial

Stres merupakan reaksi seseorang yang dilakukan baik secara fisik maupun emosional terhadap perubahan lingkungan yang memaksa orang tersebut untuk beradaptasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Wartono (2017) menghasilkan penjelasan bahwa terdapat respon yang sangat signifikan dan kuat atas stress kerja terhadap kinerja bagi para pekerja. Maka dapat disimpulkan:

H₂: Stres kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan sosial.

3. Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kesejahteraan Sosial

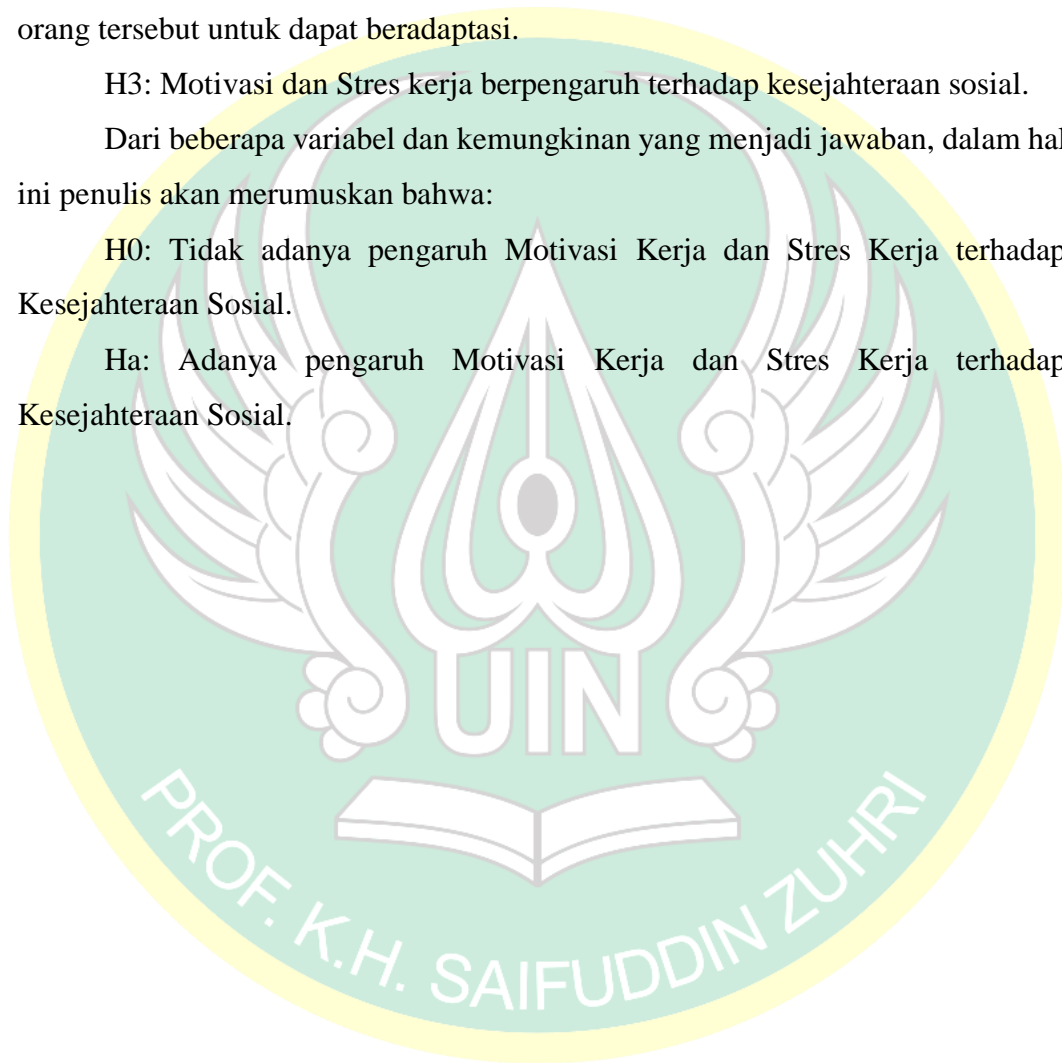
Motivasi merupakan keadilan dalam memotivasi karyawan atau pegawai dan organisasi ingin bekerja dengan sukses untuk secara bersamaan mencapai keinginan karyawan dan tujuan organisasi (Malayu, 2011: 143). Stres sebagaimana dijelaskan pada pembahasan sebelumnya bahwa seseorang merespon atau bereaksi terhadap emosional (mental/psikis) terhadap lingkungan sekitar yang memaksa orang tersebut untuk dapat beradaptasi.

H3: Motivasi dan Stres kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan sosial.

Dari beberapa variabel dan kemungkinan yang menjadi jawaban, dalam hal ini penulis akan merumuskan bahwa:

H0: Tidak adanya pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Sosial.

Ha: Adanya pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Sosial.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kombinasi atau R & D, yaitu metode penelitian yang mengadopsi jenis penelitian kuantitatif dan kualitatif. Metode kuantitatif dalam penelitian ini, secara umum digunakan untuk mencari pengaruh dari motivasi dan stress kerja terhadap kesejahteraan.

Sebagaimana pengertian kuantitatif, yaitu metode penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan sebuah populasi atau sampel yang dilakukan dengan mengumpulkan data sesuai dengan instrumen, dan analisis dasar statistik data yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Suliyanto, 2018). Sedangkan penggunaan metode kualitatif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis terhadap sudut pandang ekonomi Islam.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Objek tempat dalam penelitian ini akan dipusatkan pada Pasar Hewan Purbalingga yang berlokasi di Kelurahan Kalikabong, Kecamatan Kalimanah Kabupaten Purbalingga, tepatnya berada di Jl. Letnan Yusuf No.2 Purbalingga. Alasan peneliti memilih lokasi ini adalah melihat usaha di Pasar Hewan Purbalingga yang mengalami perubahan bisnis secara signifikan pasca Pandemi *Covid-19*. Hal ini data dilihat dengan banyaknya pedagang yang tutup.

Dari hal tersebut, kiranya tempat ini dapat dijadikan sebagai objek kajian tempat penelitian guna mengetahui pengaruh motivasi kerja dan stress kerja pedagang di era new normal terhadap kesejahteraan sosial masyarakat. Adapun waktu penelitian dilakukan sejak bulan Agustus 2022 dan dilanjutkan secara berkala sampai data-data yang dibutuhkan telah didapatkan untuk menyusun penelitian hingga Februari 2023.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Jika ingin meneliti semua elemen dalam bidang studi, maka penelitiannya adalah bentuk penelitian populasi (Suharsimi, 2010:173). Populasi juga dikatakan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dianalisis atau diketahui dan kemudian menarik kesimpulan (Sugiyono, 2014: 148). Populasi yang dimaksud dalam kajian ini adalah seluruh pedagang yang ada di pasar hewan purbalingga. Adapun populasi yang akan peneliti jadikan responden dari penelitian ini berjumlah 40 pedagang yang berada di pasar hewan Purbalingga.

2. Sampel

Sampel adalah bagian atau perwakilan dari populasi yang sedang diteliti. Baik dari jumlah, karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ada. Jika kita menganggap hanya sebagian dari populasi, penelitian itu disebut penelitian sampel. Singkatnya, sampel dalam penelitian ini adalah sebuah contoh atau anggota dari populasi. Dalam menentukan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017), *probability sampling* adalah prosedur pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel.

Dalam penelitian ini semua anggota populasi pedagang Pasar Hewan Purbalingga yang berjumlah 40 orang dijadikan responden atau menggunakan teknik *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* ini merupakan sebuah teknik dengan cara mengambil sebuah sampel menggunakan teknik *random sampling*. Dalam teknik ini populasi diambil secara acak tanpa memperhatikan strata populasi dan sampel ini digunakan untuk anggota populasi (Sugiyono, 2019 : 81).

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel merupakan konsep yang diberikan lebih dari satu nilai. Variabel pada dasarnya adalah apa saja yang dapat dihubungkan oleh peneliti untuk dapat

digunakan dalam mengumpulkan informasi. Dalam penelitian ini meliputi variabel bebas dan terikat. Variabel bebas (*independent*) adalah sesuatu yang memiliki kondisi yang berubah pada variabel lain. Sedangkan variabel terikat (*dependen*) merupakan variabel yang akan menjadi pusat perhatian peneliti ketika mempelajari hubungan antar variabel (Silalahi, 2009: 133).

a) Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas atau *independent* sering juga disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, and antecedent*. Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independen terfokus pada; Motivasi Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Motivasi dan stres kerja (X_3).

b) Variabel Terikat (*dependent*)

Variabel terikat juga disebut sebagai *dependent*. Variabel ini sering disebut sebagai hasil, kriteria, dan konsekuensi. Variabel terikat nilainya dipengaruhi oleh variasi variabel bebas (Suliyanto, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah untuk mengetahui kesejahteraan sosial pasca pandemi atau era new normal (Y).

2. Indikator Penelitian

Indikator merupakan bagian dari variabel yang dapat diukur. Indikator inilah yang dapat dijadikan point-point pernyataan dalam kuesioner.

Tabel 3.1

Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator
Motivasi Kerja (X_1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri
Stres Kerja (X_2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik Peran

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Beban Kerja 3. Pengembangan Karir 4. Struktur Organisasi
Kesejahteraan Sosial (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terpenuhi Kebutuhan Pokok (Sandang, Pangan, dan Papan) 2. Masyarakat yang Sehat Jasmani dan Rohani 3. Terciptanya Hubungan yang Harmonis dengan Lingkungan

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan observasi lapangan dan kuesioner. Dari metode tersebut akan menemukan permasalahan berupa estimasi numerik dari data kuantitatif, yang kemudian diolah dan diuji dengan menggunakan teknik analisis statistik. Data tersebut berupa angka, pengukuran data kuantitatif dan statistic menggunakan perhitungan ilmiah berasal dari sampel individu atau kelompok yang diminta untuk mengisi atau menjawab serangkaian pertanyaan survey untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Observasi

Metode pengumpulan data yang pertama peneliti lakukan adalah observasi ke lapangan. Teknik pengumpulan data dilakukan dalam pengamatan langsung yang disebut dengan observasi. Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi langsung dengan cara mengamati kondisi lingkungan di Pasar Hewan Purbalingga.

Observasi adalah proses yang kompleks, meliputi proses biologis dan psikologis. Proses paling penting adalah proses persepsi dan memori. Penelitian ini dilakukan dengan mengamati pada industri di Pasar Hewan Purbalingga. Peneliti telah melakukan observasi secara berkala, dalam hal ini peneliti langsung dan melakukan pengamatan secara langsung keadaan yang ada di dalam Pasar Hewan

Purbalingga. Hasil observasi awal yang peneliti temukan adalah melihat fakta adanya tingkat stress dari dampak Covid-19 dengan bukti sampai ada yang tutup, bahkan menjual ruko.

2. Kuesioner

Metode pengumpulan data yang selanjutnya adalah melalui angket atau sering disebut kuesioner. Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data dari responden yang diberi berbagai pertanyaan atau pernyataan yang sudah dipersiapkan untuk menjawab daftar kuesioner tersebut (Suliyanto, 2006: 140). Metode ini dipakai untuk mengumpulkan data dengan cara memberikan berbagai macam atau seperangkat pertanyaan maupun pernyataan tertulis yang diberikan responden kepada peneliti sebagai sebuah data yang sah dan validitasnya tinggi (Sugiyono, 2016: 142).

Responden dalam penelitian ini adalah 40 pedagang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk menggambarkan sikap, pendapat dan persepsi seseorang. Jawaban dari masing-masing responden diberi skor atau skala nilai sebagai berikut:

Tabel 3.2
Preferensi Jawaban Skor

Skor	Preferensi
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

F. Teknik Analisis dan Pengujian Data

Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini digunakan untuk mengukur secara ilmiah. Hal ini penting diterapkan sebagai upaya untuk menganalisis data statistik. Analisis data tersebut dilakukan menggunakan aplikasi berupa *Statistical Package for the Social*

Sciences (SPSS). SPSS merupakan sebuah software komputer yang salah satu fungsinya merupakan untuk menghitung data statistik. Dengan menggunakan program ini analisis yang dilakukan akan lebih efektif dan efisien.

1. Teknik Pengujian

a) Uji Validitas Data

Uji validitas merupakan tahap pengujian substantif instrument yang bertujuan untuk mengetahui hasil ketepatan instrumen yang digunakan dalam penelitian. Hal ini untuk mengetahui langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang diterapkan dalam penelitian.

Uji validitas diperoleh dengan cara mencari korelasi nilai setiap indikator dengan nilai total indikator variabel, setelah itu hasil korelasinya diukur dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Hal ini disebabkan karena terdapat nilai signifikan pada taraf signifikan 0,05 hubungannya dengan hubungan sosial.

Pada umumnya tingkat signifikansi 0,05 dipilih untuk proyek-proyek penelitian konsumen. 0,01 untuk jaminan mutu dan 0,1 untuk polling politik. Taraf signifikansi (α) = 5% dalam pengujian validitas kuesioner dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel. Bila probabilitas dalam korelasi kurang dari 0,05 (5%) maka uji validitas dikatakan valid. Kuesioner untuk suatu variabel digunakan rumus korelasi, hal ini digunakan untuk menghubungkan item dengan skor total. Persyaratan dianggap valid jika nilai r lebih besar dari r pada tabel (Lind Marchal, 2007).

Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang diinginkan dan mewakili data dari variabel yang diteliti (Arikunto, 2000). Pada penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan rumus korelasi product moment. Analisis tersebut meliputi variabel motivasi (X1), Stres Kerja (X2) dan kesejahteraan sosial (Y). Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r : Koefisien korelasi (r-hitung)
- $\sum X$: Skor variabel independen
- $\sum Y$: Skor variabel dependen
- $\sum XY$: Skor produk dengan skor agregat
- N : Jumlah responden

b) Uji Reliabilitas

Sugiyono (2005) menjelaskan bahwa reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran yang memiliki konsistensi apabila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut dilakukan dengan berulang. Uji reliabilitas berfungsi untuk memeriksa dan menentukan konsistensi dan kestabilan data atau temuan. Informasi dianggap andal ketika dua atau lebih peneliti menghasilkan informasi yang sama pada item yang sama. Pengukuran reliabilitas dilakukan pada sampel tunggal atau pengukuran hanya sekali dengan menggunakan alat uji statistik SPSS *Cronbach Alpha* (α).

Uji reliabilitas pada dasarnya adalah konsistensi suatu pengukuran yang dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran ulang relatif sama maka tingkat reliabilitas pengukuran dianggap baik. Kriteria alat penelitian disebut reliabel menurut metode *cronbach alpha* jika koefisien reliabilitas (r) > 0,6.64. Dalam pemeriksaan reliabilitas untuk lebih dari dua alternatif digunakan rumus *cronbach alpha*:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

- r = Reliabilitas instrument
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- σb^2 = Jumlah varian butir
- σt^2 = Varian total

2. Uji Asumsi Klasik

Uji analisis klasik memiliki beberapa hal yang perlu dilengkapi. Hal ini untuk melihat persamaan regresi yang nantinya akan dihasilkan kevalidan data, ketika hal tersebut digunakan dalam memprediksi masalah. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, dan uji autokorelasi yang akan dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas menentukan apakah residual regresi dalam hal ini model berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dikatakan baik apabila regresi berdistribusi normal atau mendekati normal (Yunus, 2013: 177). Selaras dengan apa yang dijelaskan oleh Ghozali (2018), bahwa uji normalitas digunakan untuk menguji yang jawabannya memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik atau uji statistik.

Metode yang handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dan dikatakan normal apabila keputusan dilakukan berdasarkan :

- 1) Jika probabilitas signifikansi residual dari distribusi normal lebih besar dari 0,05.
- 2) Dengan hati-hati, jika nilai signifikan $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal, dan
- 3) Jika nilai signifikan $< 0,05$. 0,05 residual tidak berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Nilai yang umum dipanggil untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF $< 10/10,00$ (Ghozali, 2018: 107).

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018: 137).

Cara untuk mendeteksi ada dan tidaknya heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan melihat grafik plot (Scatter Plot) antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Apabila grafik plot menunjukkan suatu pola titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka disimpulkan telah terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas, titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018: 138).

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan prosedur yang menghasilkan suatu keputusan, yaitu diterima atau ditolakny suatu hipotesis (Hasan, 2004). Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti. Pengujian tersebut yang perlu dianalisis dan dibahas dalam penelitian ini adalah:

a) Uji Kelayakan Model (Uji Statistic F)

Uji kelayakan model pada dasarnya menunjukkan bahwa semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013: 177). Pada tingkat signifikansi 0,05 (5%), kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara semua variabel *independen* terhadap variabel

dependen.

- 2) Bila nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya semua variabel *independen* tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen*.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Pasar Hewan Purbalingga merupakan salah satu pasar tradisional yang berada di sebelah terminal Purbalingga dan di belakang Pasar Segamas Purbalingga yang diresmikan pada 10 Januari 2009 oleh Bupati Purbalingga yang menjabat saat itu (Hidayati, 2018: 66). Pasar Hewan Purbalingga selama ini menyediakan berbagai macam hewan, diantaranya yaitu: kambing, unggas seperti ayam, burung dan itik, kelinci dan lainnya. Hal yang menarik dari Pasar Hewan Purbalingga yakni ketika beroperasi pada hari pasaran, yaitu senin dan kamis, pasar tidak hanya melakukan perdagangan hewan yang melakukan transaksi jual beli. Namun juga turut serta beberapa pedagang yang membuka lapak peralatan rumah tangga, peralatan pertukangan, barang antik, dan barang-barang lainnya.

1. Letak Geografis Pasar Purbalingga

Pasar Hewan Purbalingga secara geografis terletak di Kelurahan Kalikabong, Kecamatan Kalimanah Kabupaten Purbalingga. Tepatnya berada di sebelah terminal kota Purbalingga Jl. Letnan Yusuf nomor 2, dengan luas tanah 2 hektar. Dalam struktur administrasi, UPT Pasar Hewan Purbalingga berada di bawah naungan Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi (DINPERINDAKOP) Kabupaten Purbalingga (Fitri, 2018: 67).

2. Jenis-jenis Pedagang Pasar Hewan Purbalingga

Selain jual beli hewan ternak, pasar hewan di Purbalingga juga menyediakan beberapa lapak dagang sebagai berikut:

Tabel 4.1.

Jenis Pedagang dan Jumlah Pedagang Pasar Hewan Purbalingga

No	Jenis Dagangan	Jumlah Pedagang
1	Unggas	120-140 Pedagang
2	Kambing	150-170 Pedagang
3	Sembako	3 Pedagang
4	Pakan Burung	9 Pedagang

5	Tembakau	3 Pedagang
6	Makanan	16 Pedagang
7	Alat Pertanian dan Pertukangan	4 Pedagang
8	Kayu	9 Pedagang
9	Sepeda	9 Pedagang
10	Anyaman	2 Pedagang
11	Baju	50 Pedagang
12	Mainan Anak	2 Pedagang
13	Onderdil Motor	7 Pedagang
14	Service Lampu	1 Pedagang
15	Kaset	4 Pedagang
16	Dompot	1 Pedagang
17	Stiker	1 Pedagang
18	Sandal	2 Pedagang
19	Dawet	1 Pedagang
20	Rokok	1 Pedagang

Sumber: *Data diperoleh dari Pasar Hewan Purbalingga pada 30 Januari 2023*

Pasar hewan merupakan tempat untuk melakukan transaksi jual beli hewan. Banyaknya para pedagang hewan dan jenisnya membuat ketertarikan pada sejumlah pedagang dan pembeli dari berbagai wilayah. Tidak hanya masyarakat Purbalingga, ada juga pedagang-pedagang yang datang dari Banjarnegara, Banyumas, Cilacap, Tegal, Pemalang dan Kebumen (Abesagara, 2014).

Hasil dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah pedagang didominasi oleh pedagang berjenis unggas dan kambing dengan jumlah 140 an pedagang unggas dan dominasi pedagang kambing sekitar 170an jumlah pedagang. Dari pedagang tersebut, Pasar Hewan Purbalingga tiap hari mampu melakukan transaksi 1000 ekor ayam kampung dan 500 an kambing. Harga kambing berkisar Rp. 2.000.000 untuk kambing lokal, dan sekitar Rp. 3.000.000 untuk jenis peranakan etawa. Dari para pedagang tersebut, setiap tahun mapu setor untuk kas daerah dalam bentuk Pendapatan Asli Daerah

(PAD) Rp. 210.000.000. Dari dana tersebut kemudian di retribusi pedagang hewan tiap ekor kambing dikenai tarif Rp. 2.000 dan ayam kisaran Rp. 1.500/keranjangnya (Dinas Kominfo).

Dari tabel di atas juga dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia menjadi penunjang utama dalam tercapainya jual beli hewan di pasar. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia baik secara individu maupun kelompok dapat mencapai pekerjaannya, dan dikembangkan secara maksimal guna tercapainya kesejahteraan sosial. Dengan adanya sejumlah pedagang dan pembeli dari berbagai wilayah menjadi motivasi tersendiri bagi para pedagang di Pasar Hewan Purbalingga.

B. Karakteristik Responden

Pengumpulan data karakteristik responden dilakukan melalui penyebaran angket kepada para pedagang di Pasar Hewan Purbalingga. Kemudian angket tersebut dibagikan kepada 40 responden yang dijadikan sebagai sampel. Berikut ini merupakan deskripsi mengenai identitas responden berdasarkan hasil dari pengolahan data angket yang terdiri dari jenis kelamin, dan jenis pedagang di Pasar Hewan Purbalingga. Angket atau kuesioner yang telah disebar kemudian diolah dan dianalisis.

1) Data Sampel Penelitian

Tabel 4.2 ini menyajikan jumlah angket yang disebar kepada responden.

Tabel 4.2.

Data Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Jumlah angket yang disebar	40	100%
2	Jumlah angket yang tidak kembali	0	0
3	Jumlah angket yang tidak dapat diolah	0	0
4	Jumlah angket yang dapat diolah	40	100%

2) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang peneliti lakukan:

Tabel 4.3.
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	27	67,5	67,5	67,5
	PEREMPUAN	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: *Data Primer diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 4.3. menunjukkan bahwa responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang atau 67% dan perempuan sebanyak 13 orang atau 32%. Jumlah responden laki-laki lebih banyak menunjukkan bahwa pedagang yang ada di Pasar Hewan Purbalingga lebih dominan menggunakan tenaga fisik dibanding tenaga lainnya. Sehingga dapat dianalisis dominan pedagang di Pasar Hewan Purbalingga adalah laki-laki.

3) Karakteristik Berdasarkan Jenis Pedagang

Karakteristik berdasarkan jenis pedagang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Jenis Pedagang					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	PAKAIAN	4	10,0	10,0	10,0
	HEWAN TERNAK	1	2,5	2,5	12,5
	MINUMAN	1	2,5	2,5	15,0
	KACAMATA	1	2,5	2,5	17,5
	TUKANG PARKIR	1	2,5	2,5	20,0
	MAKANAN	7	17,5	17,5	37,5
	STIKER	1	2,5	2,5	40,0
	ELEKTRONIK	1	2,5	2,5	42,5
	HEWAN PELIHARAAN	2	5,0	5,0	47,5
	BATU AKIK	1	2,5	2,5	50,0

DAWET	1	2,5	2,5	52,5
UNGGAS	2	5,0	5,0	57,5
SEPEDA	3	7,5	7,5	65,0
KAMBING	5	12,5	12,5	77,5
KASET	2	5,0	5,0	82,5
ROKOK	1	2,5	2,5	85,0
SANDAL	1	2,5	2,5	87,5
ANYAMAN	1	2,5	2,5	90,0
SEMBAKO	1	2,5	2,5	92,5
PAKAN BURUNG	2	5,0	5,0	97,5
ALAT PERTANIAN	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber: *Data Primer diolah, 2023*

C. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

1. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur hasil dari kuesioner yang diolah. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2016: 52). Dalam menguji validitas ini perlu mengambil keputusan dengan cara membandingkan koefisien korelasi r hitung dengan r tabel. Untuk degree of freedom (df) = $N-2$, kemudian dalam hal ini N adalah jumlah dari sampel.

Suatu indikator dikatakan valid apabila $df = N-2$, $df = 40-2 = 38$ dengan signifikan (α) = 0,05, maka df ke-38 didapatkan nilai r tabel = 0,312 dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrumen tersebut valid.
- 2) Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

Berikut ini adalah hasil-hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kesejahteraan Sosial (Y) (pada lembar selanjutnya):

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Item Pernyataan	r hitung	Sig (2-Tailed)	r tabel	Keterangan
X1.1	0,535	0,000	0,312	Valid
X1.2	0,890	0,000	0,312	Valid
X1.3	0,891	0,000	0,312	Valid
X1.4	0,735	0,000	0,312	Valid

Sumber: *Data primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan uji validitas masing-masing item pertanyaan mempunyai r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Dari hasil tersebut, maka kuesioner motivasi kerja (X1) dalam penelitian ini dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Item Pernyataan	r hitung	Sig (2-Tailed)	r tabel	Keterangan
X2.1	0,728	0,000	0,312	Valid
X2.2	0,463	0,002	0,312	Valid
X2.3	0,381	0,014	0,312	Valid
X2.4	0,419	0,006	0,312	Valid

Sumber: *Data primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan uji validitas masing-masing item pertanyaan mempunyai r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Dari hasil tersebut, maka kuesioner stres kerja (X2) dalam penelitian ini dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kesejahteraan Sosial (Y)

Item Pernyataan	r hitung	Sig (2-Tailed)	r tabel	Keterangan
------------------------	-----------------	-----------------------	----------------	-------------------

Y1	0,679	0,000	0,312	Valid
Y2	0,666	0,000	0,312	Valid
Y3	0,380	0,015	0,312	Valid
Y4	0,581	0,000	0,312	Valid

Sumber: *Data primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan 1-4 yang diuji terhadap 40 responden untuk variabel kesejahteraan sosial memiliki kriteria valid. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan bahwa r hitung $>$ r tabel (0,312) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan masing-masing pernyataan pada kesejahteraan sosial dapat diandalkan dan layak dijadikan penelitian.

2. Uji Reliabilitas Data

Instrumen reliabel merupakan instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Teknik yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik *alpha cronbach*. Suatu instrumen penelitian dikatakan *reliabel*, apabila koefisien reliabilitas $>$ 0,06 (Nanda, 2021: 96).

Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas untuk variabel motivasi kerja, stres kerja, dan kesejahteraan sosial dalam penelitian ini.

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas Data

Variabel	Nilai hitung <i>cronbach alpha</i>	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	0,806	0,312	<i>Reliabel</i>
Stres Kerja	0,639	0,312	<i>Reliabel</i>
Kesejahteraan Sosial	0,700	0,312	<i>Reliabel</i>

Sumber: *Data primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa *cronbach alpa* seluruh variabel independen (X1, X2) dan variabel dependen (Y) memiliki nilai yang lebih besar dari 0,06. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada

setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan *reliabel*, berdasarkan pada keterangan masing-masing nilai r alpha $>$ nilai r tabel, sehingga seluruh atribut penelitian dinyatakan *reliabel*.

D. Hasil Perhitungan Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas menentukan apakah residual regresi dalam hal ini model berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dikatakan baik apabila regresi berdistribusi normal atau mendekati normal (Yunus, 2013: 177). Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dan dikatakan normal jika probabilitas signifikansi residual dari distribusi normal lebih besar dari 0,05. Dengan hati-hati, jika nilai signifikan $>$ 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal dan jika nilai signifikan $<$ 0,05. 0,05 residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.8
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,08541905
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,080
	Negative	-,095
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: *Data primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa nilai unstandardized residual memiliki nilai test statistic 0,095 dan nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menunjukkan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi.

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,896	5,330		1,857	,071		
	X1	,218	,128	,280	1,695	,099	,919	1,088
	X2	,128	,260	,081	,492	,626	,919	1,088

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Data primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan uji multikolinearitas dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua variabel bebas $> 0,10$ dan nilai VIF semua variabel bebas $< 10,00$ dengan rincian nilai tolerance untuk motivasi kerja (X1) 0,919, untuk stres kerja (X2) 0,919 lebih besar dari 0,10. Kemudian VIF untuk stres motivasi kerja (X1) sebesar 1,088 begitu juga dengan hasil stres kerja (X2) yang nilainya kurang dari 10,00. Dengan hasil pengujian tersebut, maka tidak terjadi multikolinearitas.

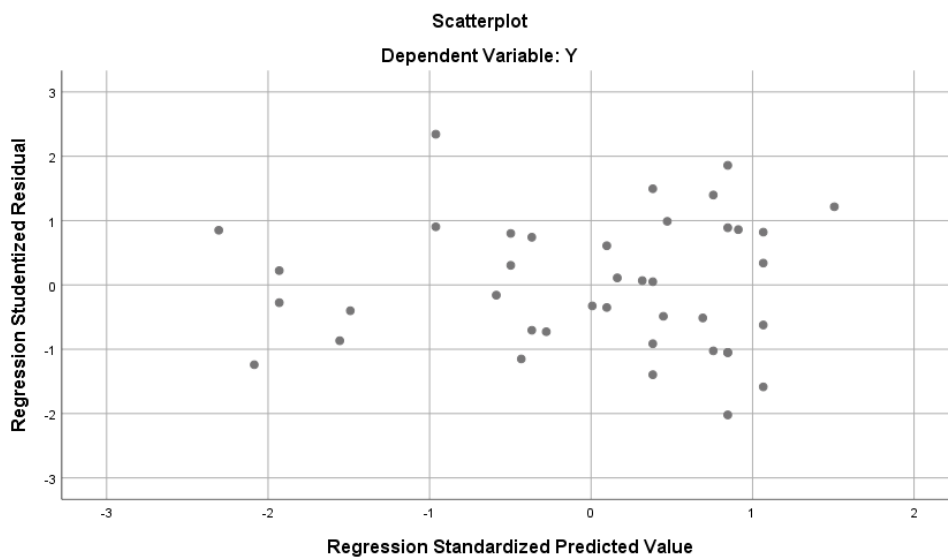
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Cara untuk mengetahui ada dan tidaknya heteroskedastisitas dapat ditentukan menggunakan grafik plot (*Scatter Plot*) antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. *Scatterplot* ini bisa dijelaskan ketika ada pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas atau titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi (Ghozali, 2018).

Berikut ini merupakan hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.1
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: *Data primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan gambar 4.1 dapat dilihat dengan menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

E. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Statistik (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi dapat berpengaruh secara bersama atau simultan terhadap variabel dependen untuk mengambil hipotesis diterima atau ditolak dengan

membandingkan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05). Jika nilai probabilitas F lebih besar dari α 0,05 maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Berikut hasil uji koefisien signifikansi simultan (uji statistik F) sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Statistik (Uji F)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,165	2	6,583	1,436	,251 ^b
	Residual	169,610	37	4,584		
	Total	182,775	39			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: *Data Primer diolah, 2023*

Hipotesis Motivasi Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Kesejahteraan Sosial (Y) terhadap kesejahteraan sosial para pedagang di Pasar Hewan Purbalingga. Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, bahwa kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah

- 1) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara semua variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.
- 2) Bila nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya semua variabel *independen* tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen*.

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diperoleh hasil signifikansi lebih besar dari probabilitas 0,05 atau nilai $0,251 < 0,005$, maka H_0 secara simultan ditolak.

F. Analisis

Analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini digunakan untuk mengukur secara ilmiah. Hal ini diterapkan sebagai upaya untuk menganalisis data statistik yang telah diolah dari hasil perhitungan uji validitas dan reliabilitas data, hasil perhitungan uji asumsi klasik,

dan hasil perhitungan uji hipotesis. Hal ini kemudian disesuaikan dengan latar belakang masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah motivasi kerja pedagang Pasar Hewan Purbalingga di era *new normal* berpengaruh terhadap kesejahteraan sosial?

Berdasarkan hasil uji validitas pada motivasi kerja (X1) dalam tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan 1-4 yang telah disebarkan dan uji terhadap 40 responden untuk variabel motivasi kerja memiliki kriteria valid. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan bahwa r hitung $>$ r tabel (0,312) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan masing-masing pernyataan pada motivasi kerja dalam hipotesis pertama (X1) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan sosial di Pasar Hewan Purbalingga **diterima**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan sosial. Motivasi kerja mendorong para pedagang Pasar Hewan Purbalingga untuk dapat menggerakkan secara optimal kemampuan yang dimilikinya. Pedagang yang memiliki motivasi yang baik, maka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dengan adanya dorongan diri seseorang dapat mengarahkan dan memelihara perilaku hubungan dengan lingkungan tempat kerja, agar dapat mencapai tujuan tertentu yang akan dicapai olehnya.

2. Apakah stress kerja pedagang pasar hewan purbalingga di era *new normal* berpengaruh terhadap kesejahteraan sosial?

Berdasarkan hasil uji validitas pada stress kerja (X2) dalam tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan 1-4 yang diuji terhadap 40 responden untuk variabel stres kerja memiliki kriteria valid. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan bahwa r hitung $>$ r tabel (0,312) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan masing-masing pernyataan pada stres kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan sosial di Pasar Hewan Purbalingga **diterima**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan sosial. Dengan demikian, tingkat stres kerja yang tinggi atau rendah dapat mempengaruhi kinerja para pedagang, apabila stres terlalu rendah maka tidak ada tantangan kerja yang nantinya kinerja akan menurun. Stres kerja yang dialami oleh para pedagang di Pasar Hewan Purbalingga tentunya harus tetap diperhatikan, agar kesejahteraan mereka dapat seimbang dan tidak terlalu tertekan dengan sosialnya. Dengan adanya stres kerja yang meningkat menjadi peluang bagi para pedagang untuk menggerakkan keterampilan dan kemampuan dalam berdagang kepada para konsumennya, baik dengan cara marketing dan pendekatan emosional yang dimilikinya. Berdasarkan teknik pengolahan data stres kerja adalah berkonsentrasi sehingga para pedagang dalam melakukan kegiatan bisnisnya lebih cepat dan hasilnya baik.

3. Apakah motivasi kerja dan stres kerja pedagang Pasar Hewan Purbalingga di *era new normal* berpengaruh terhadap kesejahteraan sosial?

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.8 di atas telah menunjukkan seluruh variabel independen, yaitu X1 dan X2, dan variabel dependen (Y1) memiliki nilai yang lebih besar dari 0,06 atau X1 (0,806), X2 (0,639) dan Y (0,700) lebih besar dari 0,06. Hal ini berdasarkan keterangan masing-masing dengan menggunakan teknik *Cronbach alpha* nilai r alpha lebih besar dari nilai r tabel, sehingga seluruh atribut penelitian dinyatakan *reliabel* dan **diterima**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan sosial. Kesejahteraan menjadi sebuah kondisi terpenuhinya segala macam kebutuhan, seperti kebutuhan material, spiritual, sandang, pangan dan sosial bagi seluruh masyarakat tanpa terkecuali. Peneliti menganalisis bahwa kesejahteraan sosial menjadi sebuah sistem yang tujuannya adalah memelihara sistem sosial yang sejahtera, pengawasan sistem kesejahteraan sosial, dan yang terakhir adalah perubahan sistem kesejahteraan sosial ketika sudah tidak relevan.

Maka, fungsi kesejahteraan sosial ini memperkuat individu masyarakat supaya terhindar dari masalah sosial lainnya. Fungsi tersebut biasanya ditekankan kepada pencegahan dalam bentuk kegiatan yang membantu orang dan menciptakan pola baru dalam hubungan bermasyarakat, tentunya di bidang sosial kemasyarakatan yang sejahtera.

4. Bagaimana Pandangan Ekonomi Islam dalam Penelitian Ini?

Ketika kita mengacu kepada ekonomi Islam dalam memandang stres kerja dan pengaruh terhadap kesejahteraan sosial tentunya kita harus melintas balik bagaimana cara pandangan ekonomi Islam. Teori ekonomi Islam sebenarnya merupakan teori yang melihat ekonomi dalam sudut pandang syariat Islam. Analisis penulis menyampaikan bahwa dalam pandangan ekonomi Islam bahwa pengaruh dari stres tentunya harus diimbangi dengan motivasi kerja. Islam memandang bahwa sebuah pekerjaan merupakan kewajiban sebagai usaha manusia dalam menghidupi dan bertahan hidup. Karena merupakan wujud dari *Hifdz al-Nafs* atau menjaga badan.

a. Pengertian Ekonomi Islam

Dalam membahas perspektif ekonomi Islam, ada satu titik awal yang benar-benar harus kita perhatikan dan pahami, yaitu: “ekonomi dalam Islam itu sesungguhnya bermula kepada akidah Islam, yang bersumber dari syariat. Ini baru dari satu sisi. Sedangkan dari sisi lainnya ekonomi Islam bermula pada *Al-Qur'an al karim As-Sunnah Nabawiyah* yang berbahasa Arab (Dean, 2022: 36). Oleh karena itu, berbagai terminologi dan substansi ekonomi yang sudah ada, haruslah dibentuk dan disesuaikan terlebih dahulu dalam kerangka Islami. Atau dengan kata lain, harus digunakan kata dan kalimat dalam bingkai lughawi, supaya kita dapat menyadari betapa pentingnya titik permasalahan ini. Ilmu ekonomi Islam merupakan ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam. Sejauh mengenai masalah pokok kekurangan, hampir tidak terdapat perbedaan apapun antara ilmu ekonomi Islam dan ilmu ekonomi modern (Dzulkifli, 2022: 38-54).

b. Tujuan Ekonomi Islam

Tujuan ekonomi Islam ialah kemaslahatan (kemaslahatan) bagi umat manusia, yaitu dengan mengusahakan segala aktivitas demi tercapainya hal-hal yang berakibat pada adanya kemaslahatan bagi manusia, atau dengan mengusahakan aktivitas yang secara langsung dapat merealisasikan kemaslahatan itu sendiri. Aktivitas lainnya demi menggapai kemaslahatan adalah dengan menghindari diri dari segala hal membawa *mafsadah* (kerusakan) bagi manusia. Menjaga kemaslahatan bisa dilakukan dengan cara *min haitsu al-wujud* dan *min haitsu al-adam* yang artinya harus menjaga kemaslahatan dengan cara mengusahakan segala bentuk aktivitas dalam ekonomi yang bisa membawa kemaslahatan (Khotimah, 2022).

Islam memerintahkan untuk selalu bekerja dan berdagang atas dasar kejujuran dan atas ketentuan syariat Islam yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW. Pada hakikatnya, berdagang dan berjual beli mempunyai hukum sendiri dalam Islam yang sering kita kenal dengan *hukum at-Tijarah* (Mahmud, A, 2019: 108). Jual beli yang dianjurkan tentunya adalah dengan dasar kejujuran dan juga kemaslahatan. Sehingga stres kerja harus senantiasa dihilangkan oleh pedagang dengan salah satu caranya adalah selalu memberikan motivasi, memberikan semangat kepada para pedagang agar terhindar dari stres kerja (Sariyasin, 2021).

PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan guna memperkuat rumusan masalah dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa:

1. Motivasi kerja (X1) pedagang Pasar Hewan Purbalingga di era *new normal* berpengaruh terhadap kesejahteraan sosial (Y). Hal ini dibuktikan dengan r hitung lebih besar dari nilai r tabel, yaitu 0,806 lebih besar dari 0,312.
2. Stres kerja (X2) pedagang Pasar Hewan Purbalingga di era *new normal* berpengaruh terhadap kesejahteraan sosial (Y). Hal ini dibuktikan dengan r hitung lebih besar dari nilai r tabel, yaitu 0,639 lebih besar dari 0,312.
3. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teknik *Cronbach alpa*. Motivasi kerja (X1) dan stres kerja (X2) pedagang Pasar Hewan Purbalingga di era *new normal* berpengaruh terhadap kesejahteraan sosial (Y).

Dalam perspektif ekonomi syariah, transaksi muamalat atas dasar kerja sama menjunjung tinggi keadilan. Partisipasi pedagang dalam kepentingan publik, dalam bentuk retribusi tiap ekor hewan yang laku dikenai tarif sebesar Rp. 2.000 atau Rp. 1.000 untuk kas Pendapatan Asli Daerah (PAD). Berdasarkan analisis penulis, stres kerja harus diimbangi dengan motivasi kerja. Islam memandang bahwa sebuah pekerjaan merupakan kewajiban sebagai usaha manusia dalam menghidupi dan bertahan hidup, karena ia merupakan wujud dari *Hifdz al-Nafs* (menjaga badan).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti merekomendasikan beberapa saran, diantaranya:

1. Bagi akademisi yang ingin melakukan penelitian dengan tema serupa mengenai analisis motivasi kerja, stres kerja terhadap kesejahteraan sosial dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, yang akan mengambil kajian dengan tema serupa dapat menggunakan penelitian ini sebagai komparasi untuk memahami persamaan dan perbedaan kajian, atau melanjutkan penelitian ini sebagai modal referensi.
3. Diharapkan peneliti yang akan melaksanakan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia ini, terutama yang terkait dengan masalah motivasi kerja, stres kerja dan kesejahteraan sosial.



DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Yunus. 2013. *Pembelajaran Bahasa Berbasis Pendidikan Karakter*. Bandung : Refika Aditama
- Agus Harjito, Dan Martono. 2011. *Manajemen Keuangan. Edisi Ke 2, Cetakan Pertama*. Yogyakarta : EKONISIA.
- Andika, R. A. (2020). *Dampak Covid-19 Terhadap Pendapatan Pedagang Mikro Pada Pasar Tradisional*. *Jurnal Ekonomi Islam*, 21.
- Andika, Rizky., Pratiwi, Sindi., Anisa, Aswatun., Putri, Salsabilah Aisyah. 2020. *Dampak Covid-19 Terhadap Pendapatan Pedagang Mikro Pada Pasar Tradisional*. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(1), 16-22. (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)
- Anwar Hadi, 2005. *Prinsip Pengelolaan Pengambilan Sampel Lingkungan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Ari Kunto, Suharnimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambang, S., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja Dan Gen Z: Teori dan Penerapan*. Zaida Digital Publishing.
- Cokorda. 2016. "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud" dalam *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12, 2016.
- Dean, A. (2022). *PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA PANDEMI COVID-19 DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Kasus Pada Karyawan yang Bekerja Sebagai Pramuwisata di Kota Bandar Lampung) (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG)*.
- Fai. 2021. "Teori Kesejahteraan Sosial" dalam <https://fisip.umsu.ac.id/2021/12/01/teori-kesejahteraan-sosial/> diakses pada 14 April 2023.
- Ghozali, I. (2013 : 150). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 1987. *Fundamentals Of Management*. Six Edition
- Hartono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Hasan. Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Hidayati, Fitri. 2021. "Jual Beli Ayam Bangkok Sabungan Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus Di Pasar Hewan Purbalingga)", *Skripsi*. Purwokerto: IAIN Purwokerto.
- Husain, Herdianti. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar, *Skripsi*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Husain, Umar. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-23)*. PT. Bumi Akasara.
- Janie, D. N. 2012. *Statistik Deskriptif Dan Regresi Linier Berganda Dengan Spss*. Semarang: Semarang University Press.
- Kirana, Kusuma Candra., Pradipta, Abraham Sukma. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 285-297.
- Khotimah, K. (2020). Peran *Car Free Day* Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pedagang Kaki Lima Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Paguyuban Pkl Di Simpang Lima Gumul Kabupaten Kediri) (*Doctoral dissertation*, IAIN Kediri)
- Latif, Muhammad Reza., Engka, Daisy S.M, Sumual, Jacline I. 2018. Pengaruh Persepsi Tentang Modal Usaha, Lokasi, Dan Jenis Dagangan Terhadap Kesejahteraan Pedagang Di Jalan Roda (Jarod) Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 18(5), 174-185.
- Lestari, S. 2016. "Pengaruh Tingkat Profitabilitas, Likuiditas, Leverage, Ukuran Perusahaan Dan Umur Perusahaan Terhadap Pengungkapan Islamic Social Reporting Pada Perbankan Syariah Indonesia Tahun 2010-2014". *Akuntansi Akunesa*.
- Lind, Marchal, dan Wathen. 2007. *Teknik-teknik statistika dalam Bisnis dan Ekonomi Menggunakan Kelompok Data Global, edisi 13*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-23)*, PT. Bumi Aksara.
- Mukhtar, A. 2021. *Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Perbankan Syariah*. Penerbit NEM.
- Nanda Annisa, Tiara. 2021. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT> Cahya Interfreight Cargo Jakarta)", *Skripsi*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Nilda, N., & Dzulkifli, D. (2022). Pengembangan Potensi Ekonomi Masyarakat Petani Padi Sawah dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Desa Arjosari Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar). *Jurnal Kajian Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 1(1), 38-54.
- Nupus, T. T. (2020). *Analisis Pengembangan Desa Wisata Melalui Kearifan Lokal Guna Meningkatkan Pendapatan Masyarakat Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Desa Kunjir Kecamatan Rajabasa Kabupaten Lampung Selatan)* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Pratama, S., Kismartini, K., & Rahman, A. Z. (2021). Dampak Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) Terhadap Ekonomi Pelaku Usaha di Pasar Tanah Abang Jakarta. *Journal of Public Policy and Management Review*, 10(4), 59-78.
- Purba, R. S. 2020. *Pengaruh Pandemi Virus Corona Terhadap Pedagang Sayur Dan Buah Dipasar Tradisional*. Padang Bulan, Vol.2/No.02 Hlm. 38.
- Puspitasari, Yulia Aji., Doru, Christine Dewanda. 2022. Analisis Stres Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Petugas Kargo di Bandar Udara Sultan Baabullah Ternate). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2), 92-99. <http://dx.doi.org/10.32493/drj.v5i2.18530>
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid I*, Edisi 8. Jakarta : Prenhallindo.
- Sa'adah, L., & Umam, K. (2021). Dampak Covid-19 Terhadap Pendapatan Pedagang (Studi Kasus Di Pasar Peterongan Jombang). *Economicus*, 15(1), 13-23.
- Setiyono. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi. *EKSIS*, 12(1), 21-32. <http://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/001/article/view/77>
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offest.
- Taruh, F. 2020. *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*. Deepublish.
- Wartono, T. 2020. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Managemen Universitas Pamulang*.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1.1: Surat Izin Observasi Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN
ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA
PEDAGANG DI ERA NEW NORMAL TERHADAP
KESEJAHTERAAN SOSIAL PESPREKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Kasus Pedagang di Pasar Hewan Purbalingga)**

Kepada
Yth. Saudara/I Pedagang
di Pasar Hewan Purbalingga

Assalam'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Saya Moch Rizky Ramadhan mahasiswa semester IX Program Studi Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto memohon kesediaan Saudara/I untuk mengisi kuesioner ini guna mengumpulkan data penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir skripsi di UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, Program Studi Ekonomi Syari'ah.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan stres kerja pedagang di era new normal terhadap kesejahteraan sosial. Untuk itu saya mengharapkan ketulusan dan kerelaan Saudara/I untuk menjawab pernyataan dalam kuesioner ini. Atas kesediaan dan partisipasi Saudara/I dalam mengisi kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih.

Waassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

Moch Rizky Ramadhan

NIM. 1817201193

Wajib Diisi

A. Identitas Diri

1. Nama* :
2. Jenis Kelamin* : Laki-laki /Perempuan
3. Jenis Dagangan* :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Keterangan:

- 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 : Tidak Setuju (TS)
- 3 : Netral (N)
- 4 : Setuju (S)
- 5 : Sangat Setuju (SS)

VARIABEL MOTIVASI KERJA (X1)						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa nyaman dalam pekerjaan saya					
2	Dengan pekerjaan saya kebutuhan fisik saya terpenuhi					
3	Saya memiliki lingkungan relasi yang baik dalam lingkungan.					
4	Saya bekerja sesuai dengan bidang keahlian saya					
VARIABEL STRES KERJA (X2)						
1	Beban kerja saya berpengaruh secara fisik					
2	Saya memiliki konflik kerja dengan sesama pedagang					
3	Saya memiliki hubungan yang kurang baik dengan sesama pedagang					
4	Saya merasa resah, dengan adanya persaingan yang tidak sehat diantara sesama pedagang					
VARIABEL KESEJAHTERAAN SOSIAL (Y)						
1	Pasar hewan purbalingga menjadi sumber pendapatan saya					
2	Selama PPKM pendapatan saya dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					

3	Dengan adanya pendapatan yang saya peroleh dapat meningkatkan pendidikan anak saya					
4	Saya mengalami penurunan pendapatan disaat pandemi					



Lampiran 1.2: Surat Keterangan Penelitian

SURAT KETERANGAN

Perihal : Surat Keterangan Penelitian
Lampiran : -

Kepada Yth. Penguji Skripsi

Di Tempat.

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Eka Rubika
Jabatan : Kepala Pasar Hewan Purbalingga

Menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa:

Nama : Moch Rizky Ramadhan
NIM : 1817201193
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin
Zuhri Purwokerto

Mahasiswa tersebut benar-benar melakukan penelitian di Pasar Hewan Purbalingga. Dari bulan Agustus 2022 sampai Februari 2023 dengan menggunakan metode pencarian data yaitu wawancara. Adapun data yang diperoleh digunakan untuk melengkapi data dalam skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Pedagang di Era New Normal Terhadap Kesejahteraan Sosial Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pedagang di Pasar Hewan Purbalingga)”

Demikian surat keterangan ini kami berikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Purbalingga, 5 Juni 2023

Kepala Pasar Hewan Purbalingga



Eka Rubika

Lampiran 2: Dokumentasi Penelitian



Izin Penelitian kepada Kepala Pasar Hewan Purbalingga



Wawancara dengan salah satu responden (pedagang unggas)

PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHR



Lokasi Pasar Hewan Purbalingga



Lampiran 3: Tabulasi Jawaban Responden

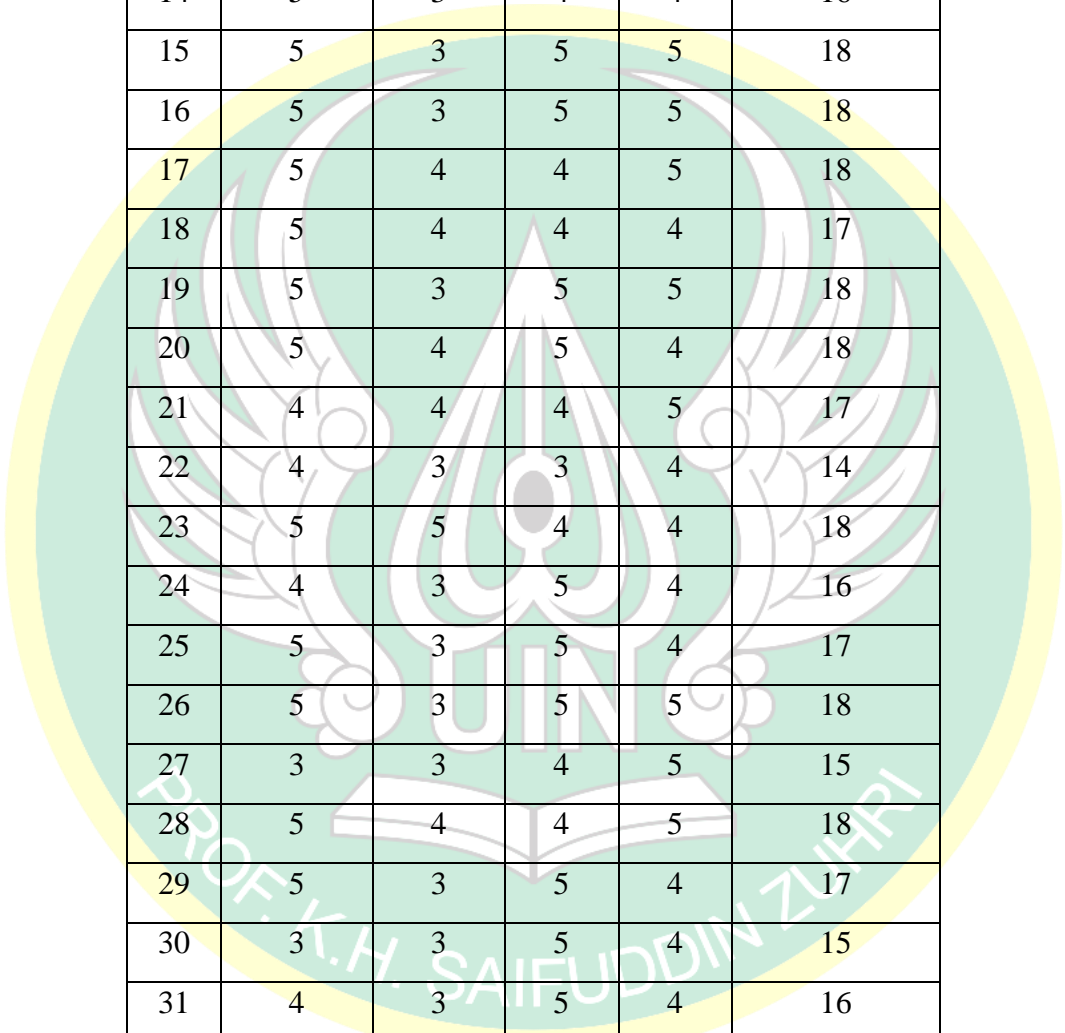
Tabulasi Jawaban Responden Motivasi Kerja (X1)

NO	Motivasi Kerja (X1)				
	X1	X2	X3	X4	TOTAL X1
1	5	5	5	5	20
2	5	5	5	5	20
3	4	3	2	2	11
4	5	4	5	3	17
5	3	2	2	4	11
6	4	3	2	3	12
7	3	4	4	4	15
8	5	5	5	5	20
9	4	1	3	4	12
10	5	5	5	5	20
11	4	5	5	5	19
12	3	3	4	5	15
13	4	5	5	5	19
14	3	3	3	4	13
15	5	4	4	4	17
16	5	4	4	5	18
17	5	4	4	4	17
18	5	3	3	3	14
19	5	5	5	5	20
20	5	4	4	5	18
21	5	3	3	3	14
22	4	5	3	5	17
23	4	4	4	3	15
24	5	5	5	5	20

25	4	4	4	5	17
26	5	3	4	4	16
27	5	5	5	5	20
28	3	3	3	3	12
29	5	5	5	4	19
30	5	5	4	4	18
31	3	5	5	5	18
32	4	4	4	4	16
33	5	5	5	5	20
34	3	5	5	5	18
35	3	4	5	5	17
36	5	5	5	5	20
37	4	4	4	5	17
38	5	5	5	5	20
39	4	4	4	5	17
40	3	3	5	5	16

Tabulasi Jawaban Responden Stres Kerja (X2)

NO	Stres Kerja (X2)				
	X1	X2	X3	X4	TOTAL X2
1	5	3	3	4	15
2	4	3	5	4	16
3	5	3	5	4	17
4	3	3	5	4	15
5	4	3	5	4	16
6	3	4	5	4	16
7	5	4	4	4	17
8	4	3	4	4	15



9	5	4	4	3	16
10	4	3	4	5	16
11	3	4	5	3	15
12	4	4	5	5	18
13	3	3	5	5	16
14	5	3	4	4	16
15	5	3	5	5	18
16	5	3	5	5	18
17	5	4	4	5	18
18	5	4	4	4	17
19	5	3	5	5	18
20	5	4	5	4	18
21	4	4	4	5	17
22	4	3	3	4	14
23	5	5	4	4	18
24	4	3	5	4	16
25	5	3	5	4	17
26	5	3	5	5	18
27	3	3	4	5	15
28	5	4	4	5	18
29	5	3	5	4	17
30	3	3	5	4	15
31	4	3	5	4	16
32	5	3	4	4	16
33	3	4	4	4	15
34	3	3	5	4	15
35	5	4	4	5	18
36	4	3	4	5	16

37	5	4	4	5	18
38	4	3	3	5	15
39	3	4	3	4	14
40	5	5	5	5	20

Tabulasi Jawaban Responden Kesejahteraan Sosial (Y)

N O	Kesejahteraan Sosial (Y)				
	Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL Y
1	5	5	5	5	20
2	3	5	4	5	17
3	2	5	2	3	12
4	4	3	4	3	14
5	3	5	3	5	16
6	3	4	4	3	14
7	4	4	4	3	15
8	3	4	4	3	14
9	4	4	4	3	15
10	4	5	4	5	18
11	4	5	4	5	18
12	4	4	4	5	17
13	3	3	4	5	15
14	3	3	4	3	13
15	4	4	5	3	16
16	3	2	5	4	14
17	5	5	5	4	19
18	5	5	5	5	20
19	4	5	5	5	19
20	4	5	5	5	19

21	3	5	5	4	17
22	3	4	5	5	17
23	1	4	5	4	14
24	3	4	4	4	15
25	2	5	4	5	16
26	3	4	4	4	15
27	4	5	4	5	18
28	2	5	3	4	14
29	5	5	3	5	18
30	5	4	3	5	17
31	4	3	4	5	16
32	1	3	4	5	13
33	3	3	3	5	14
34	3	3	4	5	15
35	3	3	5	3	14
36	2	3	5	3	13
37	3	3	3	4	13
38	3	3	2	4	12
39	4	5	2	5	16
40	5	4	1	5	15

PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

Lampiran 4: Hasil Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,384*	,277	,033	,535**
	Sig. (2-tailed)		,015	,084	,841	,000
	N	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,384*	1	,747**	,549**	,890**
	Sig. (2-tailed)	,015		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	,277	,747**	1	,669**	,891**
	Sig. (2-tailed)	,084	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	,033	,549**	,669**	1	,735**
	Sig. (2-tailed)	,841	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,535**	,890**	,891**	,735**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

2. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL_X1
X2.1	Pearson Correlation	1	,194	-,022	,083	,728**
	Sig. (2-tailed)		,225	,892	,604	,000
	N	41	41	41	41	41
X2.2	Pearson Correlation	,194	1	-,128	-,042	,463**

	Sig. (2-tailed)	,225		,425	,792	,002
	N	41	41	41	41	41
X2.3	Pearson Correlation	-,022	-,128	1	-,055	,381*
	Sig. (2-tailed)	,892	,425		,732	,014
	N	41	41	41	41	41
X2.4	Pearson Correlation	,083	-,042	-,055	1	,419**
	Sig. (2-tailed)	,604	,792	,732		,006
	N	41	41	41	41	41
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,728**	,463**	,381*	,419**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,014	,006	
	N	41	41	41	41	41
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

3. Hasil Uji Validitas Kesejahteraan Sosial (Y)

Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,302	-,045	,252	,679**
	Sig. (2-tailed)		,058	,784	,117	,000
	N	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	,302	1	-,022	,313*	,666**
	Sig. (2-tailed)	,058		,891	,049	,000
	N	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	-,045	-,022	1	-,127	,380*
	Sig. (2-tailed)	,784	,891		,436	,015
	N	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	,252	,313*	-,127	1	,581**
	Sig. (2-tailed)	,117	,049	,436		,000

	N	40	40	40	40	40
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,679**	,666**	,380*	,581**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,015	,000	
	N	40	40	40	40	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

4. Hasil Uji Reliabilitas Data

a. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,806	5

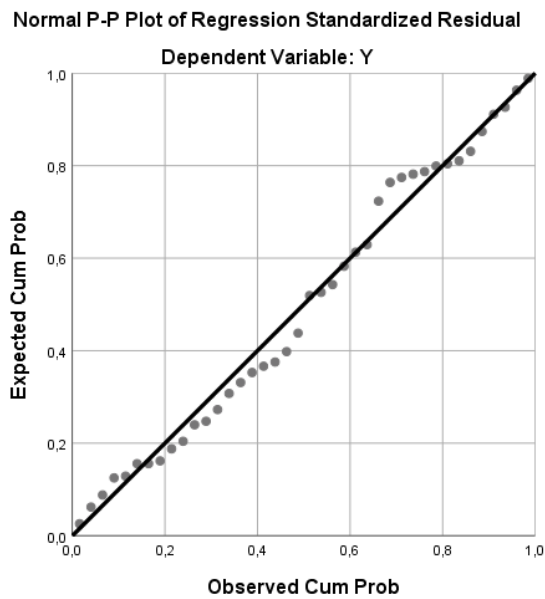
b. Uji Reliabilitas Stres Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,639	5

c. Uji Reliabilitas Kesejahteraan Sosial (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,700	5

5. Hasil Uji Normalitas P-plot

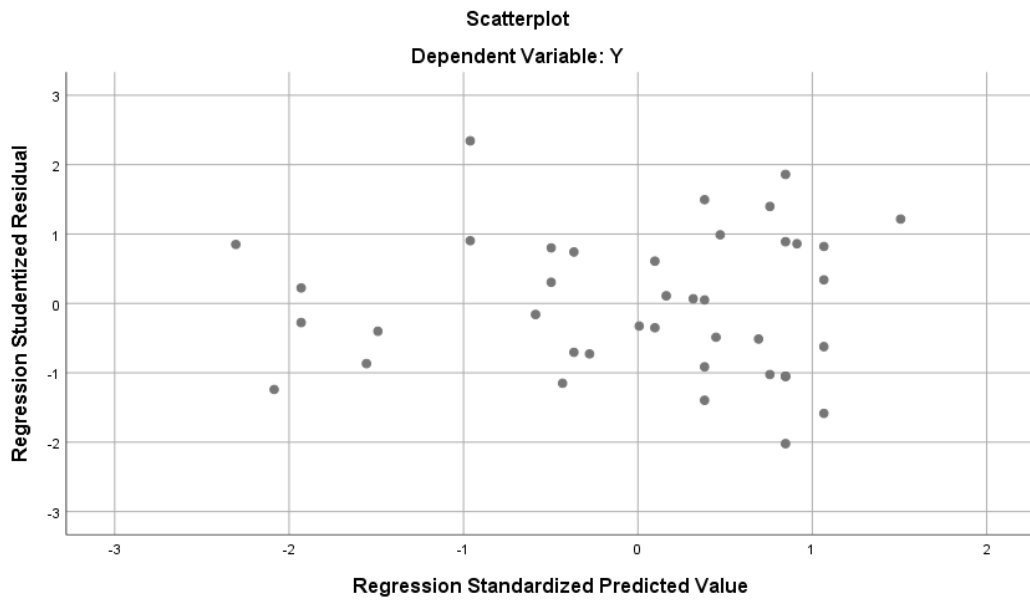


6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,896	5,330		1,857	,071		
	X1	,218	,128	,280	1,695	,099	,919	1,088
	X2	,128	,260	,081	,492	,626	,919	1,088

a. Dependent Variable: Y

7. Hasil Uji Heteroskedastisitas



8. Hasil Hasil Uji Statistik (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,165	2	6,583	1,436	,251 ^b
	Residual	169,610	37	4,584		
	Total	182,775	39			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Lampiran 5: Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Moch Rizky Ramadhan
2. NIM : 1817201193
3. Tempat/tgl.Lahir : Ciamis/6 Januari 1999
4. Alamat Rumah : Cibodas, Jatiuwung Tangerang Banten
5. Nama Ayah : Eko Sulistiono
6. Nama Ibu : Nurhasanah

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. TK Tiara Aksara
 - b. SD N Jati 3 Tangerang
 - c. SMP PGRI 36 Jatiuwung
 - d. MA El-Bayan Majenang
 - e. S1, tahun masuk 2018
2. Pendidikan Non-Formal
 - a. Pondok Pesantren El-Bayan Majenang
 - b. Pesantren Mahasiswa El-Fira 3 Purwokerto

C. Pengalaman Organisasi

1. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII)
2. Senat Mahasiswa (SEMA) Fakultas Ekonomi Bisnis dan Islam
3. Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
4. Creative Entrepreneur Organization (CEO)

Purwokerto, 7 Juni 2023



Moch Rizky Ramadhan