
ANALISIS PENGARUH FAKTOR STRES TERHADAP MOTIVASI PEKERJA

¹ *Johan Wirawan* ² *Leli Deswindi*

E-mail: leli_deswindi@yahoo.com

Penulis

Johan Wirawan adalah alumni teknik industri Universitas Bunda Mulia yang saat ini menjadi entrepreneur dalam industri jasa.

Leli Deswindi adalah staf pengajar di Universitas Bunda Mulia. Beberapa mata kuliah yang diampu diantaranya manajemen industri, perilaku organisasi dan manajemen pemasaran.

Bidang peminatan: *ekonomi dan manajemen*

Abstract

The problem of stress is sometimes unconsciously influence the way a worker thinks. Job stress can have a positive or negative impact for a worker. If excessive stress it will have negative and if the stress is still within normal limits, then the stress can trigger the motivation of workers.

In this research, it will be discussed will be the relationship between stress and worker motivation whether significant or not, and will also be discussed about the influence of both stress factors related to the organization or not. Stress factors associated with organizations that are determined in this research are the workload and work environment. Stress factors that are not related to the organization is the type of personality and family. The workload is too heavy will make workers become frustrated and lose motivation of workers. Vice versa if the workload is too light then the worker will experience a saturation that is also not motivated to work. This research will also be discussed further factor which affects the motivation of workers.

Research suggests that stress variables have a significant relationship with motivation variables. This is done with regression testing and also correlation with several methods. Figures generated R square is for 0.504 which means the 50.4% contribution in terms of stress variables affecting motivation variable while 49.6% influenced other factors. The research results are obtained also found that internal stress factors or office stress factors related to the organization over affect the motivation of workers rather than stress factors unrelated to the organization. It also found that more office internal stress factors play a role in influencing workers' job stress. In addition, correlation of test results found places correlation between workload and working environment with the motivation was for 0.708 and for the type of personality and family is at 0.485 so that internal stress factors play a role in affecting the office worker motivation.

Keywords

Stress, Motivation, Multiple Regression

Masalah stres sering kali menjadi gangguan terhadap pekerjaan sehingga mempengaruhi motivasi serta kinerja pekerja dan juga akan menyebabkan menurunnya produktivitas pekerja yang akan merugikan perusahaan.

Ada beberapa alasan mengapa masalah stres yang berkaitan dengan organisasi perlu diangkat ke permukaan pada saat ini (Nimran, 1999:79-80) dalam Andreini (2005). Di antaranya adalah :

1. Masalah stres adalah masalah yang akhir-akhir ini hangat dibicarakan, dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produktivitas kerja pekerja.
2. Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari luar organisasi, stres juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi.
3. Pemahaman akan sumber stres yang disertai dengan cara mengatasinya, adalah penting sekali bagi pekerja dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif.
4. Banyak di antara kita yang hampir pasti merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi, baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan, pernah mengalami stres meskipun dalam taraf yang amat rendah.
5. Dalam kemajuan zaman di segala bidang seperti sekarang ini manusia semakin sibuk. Di situ pihak peralatan kerja semakin modern dan efisien, dan di lain pihak beban kerja di satuan-satuan organisasi juga semakin bertambah. Keadaan ini tentu saja akan menuntut energi pegawai yang lebih besar. Sebagai akibatnya, pengalaman-pengalaman yang disebut stres dalam taraf yang cukup tinggi menjadi semakin terasa.

RUMUSAN MASALAH

Perumusan masalah yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manakah yang lebih mempengaruhi motivasi pekerja apakah faktor stres internal atau faktor stres eksternal organisasi?
2. Apakah terjadi hubungan yang signifikan antara variabel stres dengan motivasi ?
3. Apakah hubungan yang terjadi antara variabel stres dan motivasi merupakan hubungan yang searah atau tidak ?

Penelitian dilakukan terhadap pekerja atau staf lapangan. Periode penelitian adalah Juni – Juli 2008. Peneliti mengambil sampel sebanyak 46 orang dari berbagai divisi. Sampel diambil dengan penyebaran kuesioner pada saat pekerja sedang bekerja di lapangan. Kuesioner diberikan kepada pekerja dan kemudian jawaban yang sudah di berikan pada lembaran kertas langung diambil oleh peneliti. Pengambilan data dilakukan dengan survei yang dilakukan dengan kuesioner. Variabel independent dalam penelitian ini adalah stres yang mempengaruhi variabel independent dalam penelitian ini. Stres (X) yang merupakan variabel independent ini diukur melalui indikator :

- X1 : Beban kerja dan Lingkungan kerja (kebisingan, cahaya, suhu, sosial)
- X2 : Tipe kepribadian dan keluarga

Variabel dependent dalam penelitian ini adalah variabel motivasi (Y) dan variabel motivasi mengukur seberapa besar motivasi rata-rata dari pekerja yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Indikator untuk variabel motivasi adalah :

- Y : motivasi

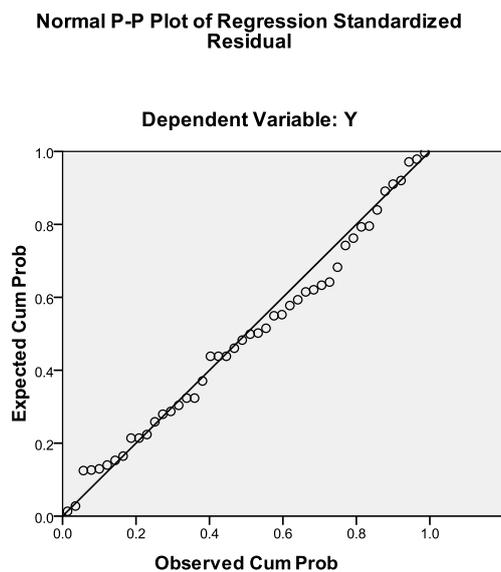
Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada data-data sebelum diolah lebih lanjut dengan metode korelasi pearson yaitu dengan mengkorelasikan setiap skor butir pertanyaan terhadap total skor dari kuesioner suatu variabel apakah pertanyaan itu relevan atau tidak. Uji koefisien regresi dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independent dan variabel dependent dalam penelitian dengan menggunakan software SPSS

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas maka dilakukan uji regresi normalitas dan juga regresi berganda terhadap data-data itu. Setelah itu juga dilakukan uji korelasi parsial terhadap data-data tersebut agar kita dapat mengetahui kesimpulan yang dapat diambil.

PEMBAHASAN

Uji Normalitas

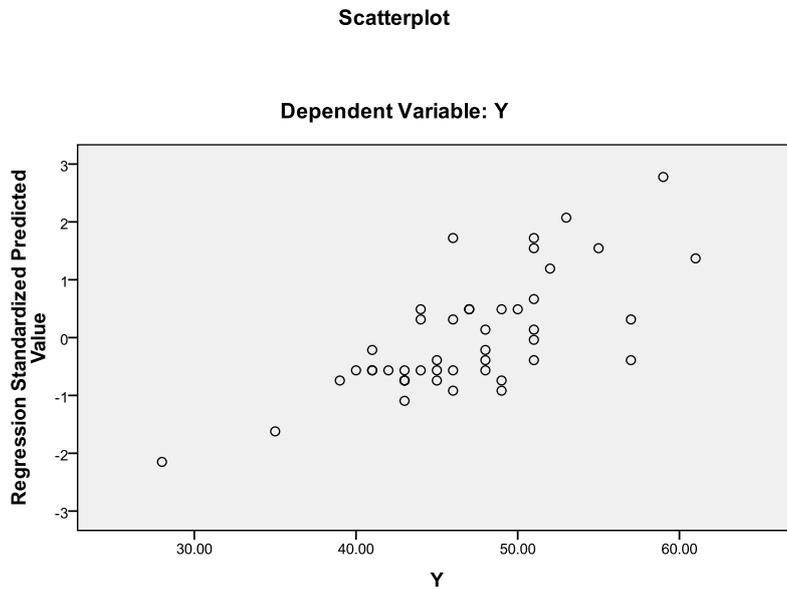
Dari uji normalitas yang dilakukan terhadap data-data yang diperoleh maka didapati diagram untuk persebaran data yang ditampilkan pada gambar 1 dan 2.



Gambar 1 Hasil uji normalitas

Dalam P-Plot data yang berdistribusi normal harus berada di sekitar garis lurus yang terbentuk. Pada diagram P-Plot pada Gambar 1 dapat dilihat bahwa memang data yang ada berada di sekitar garis

lurus. Oleh karena itu maka data berdistribusi normal. Selain uji normalitas dengan P-Plot maka dilakukan juga dengan *scatter plot* dan hasilnya ditunjukkan dalam Gambar 2.



Gambar 2 Hasil uji *scatter plot*

Pada *scatter plot* data yang berdistribusi normal harus tersebar dan membentuk pola seperti dari kiri bawah ke kanan atas seperti kita lihat pada diagram pada Gambar 2, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diolah berdistribusi normal. Selain itu peneliti juga melakukan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov angka signifikansi yang dihasilkan adalah 0.2 dengan uji Kolmogorov Smirnov dan lebih kecil dari 0.05 yang merupakan tingkat signifikansi yang digunakan yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Begitu juga dengan uji Shapiro yang angka sinifikansinya juga di atas 0.05.

Uji regresi berganda

Setelah melakukan berbagai uji persyaratan untuk melakukan uji regresi berganda maka sekarang saatnya kita melakukan uji regresi berganda. kita dapat melihat angka konstanta yang diperoleh adalah 19,848 dan koefisien X1 adalah 1,076 dan koefisien X2 adalah 0,422. Pada kolom signnifikansi dapat kita lihat bahwa angka signifikansi untuk X1 di bawah 0,05 sehingga variabel X1 benar-benar mempengaruhi variabel Y dengan signifikan sedangkan untuk X2 angka signifikansi adalah sebesar 0,72 yang berarti variabel X2 tidak mempengaruhi variabel Y secara signifikan. Hal tersebut berarti variabel X1 lebih mempengaruhi atau lebih berperan dalam mempengaruhi variabel Y.

Persamaan yang diperoleh adalah $Y = 19,848 + 1,076 X1 + 0,422X2$. Oleh karena masing-masing koefisien memiliki angka koefisien yang positif maka variabel X1 dan X2 mempengaruhi

variabel Y secara positif sehingga dengan meningkatnya stres baik itu internal maupun eksternal akan meningkatkan juga variabel motivasi.

Uji korelasi parsial

Dalam hubungannya antara variabel stres dan motivasi dimana variabel stres dibagi menjadi 2 bagian besar yaitu faktor stres internal kantor dan faktor stres eksternal kantor, maka di sini peneliti bermaksud untuk melihat hubungan antara variabel-variabel tersebut dan ingin menemukan jawaban manakah faktor stres yang lebih mempengaruhi variabel motivasi. Oleh karena itu peneliti melakukan uji korelasi parsial untuk melihat hubungan keduanya terhadap variabel motivasi. Dapat kita lihat hubungan antara variabel X1 dengan Y adalah sebesar 0,708 dan juga X2 dengan Y adalah 0,485, dan X1 dengan X2 adalah sebesar 0,442. Terlihat bahwa ketika variabel X2 dikeluarkan maka keeratan hubungan menjadi menurun menjadi sebesar 0,629 antara variabel X1 dengan Y. Hal tersebut berarti dalam bekerja seseorang juga termotivasi karena keluarganya atau juga bisa karena tipe kepribadiannya sehingga meningkatkan motivasinya dalam bekerja. Melalui pengujian diperlihatkan korelasi dengan variabel X1 sebagai variabel kontrol.

Terlihat angka korelasi yang dihasilkan antara variabel X1 dengan Y adalah sebesar 0,708 dan angka korelasi yang dihasilkan variabel X2 dengan Y adalah sebesar 0,485 dan antara X1 dengan X2 adalah sebesar 0,442. Dan setelah variabel X1 dikeluarkan maka korelasi antara X2 dengan Y menjadi 0,271. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor stres internal kantor seperti beban kerja dan lingkungan kerja berperan besar dalam mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Dengan semakin tinggi beban kerja yang diberikan dan juga lingkungan kerja yang mendukung maka semakin tinggi pula motivasi kerja seseorang. Pengujian selanjutnya menunjukkan korelasi dengan variabel Y sebagai variabel kontrol.

Hasil memperlihatkan bahwa setelah variabel Y dikeluarkan maka korelasi yang terjadi antara X1 dan X2 menjadi sebesar 0,161. Hal tersebut berarti tanpa motivasi kerja seseorang maka faktor stres internal kantor berperan sangat kecil dalam mempengaruhi stres seseorang dari aspek tipe kepribadiannya dan juga keluarganya

SIMPULAN DAN SARAN

Rumusan yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Faktor stres yang diteliti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi secara keseluruhan dengan angka korelasi yang dihasilkan adalah sebesar 0,708 untuk faktor stres internal kantor dan 0,485 untuk faktor stres eksternal kantor.
2. Faktor stres internal kantor lebih berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi dengan angka korelasi sebesar 0,708 daripada faktor stres eksternal kantor terhadap motivasi dengan angka korelasi sebesar 0,485.

3. Hubungan yang terjadi antar variabel stres dan motivasi adalah hubungan yang searah. Hal itu dapat dilihat dari tanda positif dari angka korelasi yang diperoleh.

Saran

Untuk penelitian selanjutnya lebih baik jika variabel ditambah dengan variabel kinerja dan juga variabel stres yang lainnya. Untuk memperoleh data yang lebih akurat sebaiknya tidak hanya dengan kuesioner tetapi juga dengan wawancara dan juga dengan observasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andraeni, Ni Nyoman Novitasari. 2005. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. H.M. Sampoerna Tbk Surabaya*. Universitas Airlangga Surabaya
- Basjir, Wahyu W. 2003. *Antara Informalisasi, Jaminan Sosial, Dan Pengorganisasian Buruh*. Jurnal Analisis Sosial, Vol. 8 No. 3 Desember 2003.
- Liker, Jeffrey K. 2006. *The Toyota Way: 14 Prinsip Manajemen dari Perusahaan Manufaktur Terhebat di Dunia*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Moleong, Lexy J. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Navidi, William. 2006. *Statistics for Engineers and Scientists*. McGraw-Hill, New York.
- Santoso, Singgih. 2007. *Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 15*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sekaran, Uma. 1992. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. John Wiley & Sons, New York.
- Summers, Donna C.S. 2009. *Quality Management: Creating and Sustaining Organizational Effectiveness*. Pearson-Prentice Hall, New Jersey.
- Turner, Wayne C. 1993. *Introduction to Industrial and Systems Engineering*. Prentice Hall, New Jersey.
- Wasis, Ns. 2006. *Pedoman Riset Praktis Untuk Profesi Perawat*. EGC. Jakarta.