

## **TUGAS AKHIR**

### **PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIGA PILAR SEJAHTERA DI SOLO**



Diajukan Guna Memenuhi dan Melengkapi Syarat  
Gelar Sarjana Teknik Industri Fakultas Teknik  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

*Disusun oleh:*

**LUTFI SATIA WIBAWA**  
**D 600 020 139**

**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI FAKULTAS TEKNIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2010**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sebuah perusahaan didirikan untuk mencari keuntungan sebanyak-banyaknya dan akan selalu berupaya agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup usahanya dalam jangka panjang. Demi mencapai tujuan tersebut perusahaan melakukan aktivitas produksinya dengan mengelola faktor-faktor produksi yang tersedia. Perusahaan dalam aktivitasnya menggunakan faktor-faktor produksi seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, modal (kapital) dan teknologi. Diantara beberapa faktor-faktor produksi, sumber daya manusia memegang peranan paling penting berhasil tidaknya suatu perusahaan karena pada hakekatnya suatu organisasi tidak akan berjalan apabila tidak ada yang mengelola.

Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya serta kemampuannya menghadapi semua tantangan, baik yang sifatnya internal maupun eksternal sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia yang setepat-tepatnya. Bila dikaitkan dengan sumber daya manusia maka sudah seharusnya tingkat pendidikan menjadi faktor yang ikut menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dengan pendidikan yang lebih tinggi, maka dimungkinkan tingkat intelegensi yang tinggi pula, sehingga dapat menjadi sumber daya manusia yang potensial sehingga dapat didayagunakan.

Melihat arti penting tenaga kerja dalam menjalankan aktivitas perusahaan maka penting bagi perusahaan untuk menggunakan tenaga kerja yang mempunyai motivasi kerja karyawan yang tinggi dan juga penting bagi perusahaan untuk selalu berusaha meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sedangkan motivasi seseorang ditentukan oleh motifnya, karena motif biasanya menjelaskan mengapa seseorang bekerja dalam organisasi. Adapun motif yang dimiliki seseorang bermacam-macam antara lain keinginan untuk maju, memperoleh penghargaan, memperoleh upah yang lebih tinggi dan memperoleh kondisi kerja yang menyenangkan sesuai dengan lingkungan kerjanya.

Dalam penelitian ini perilaku yang bermotivasi menjadi penekanan yang terutama dan dikaitkan dengan stres kerja serta kinerja karyawan. Sehingga teori dari David Mc Clelland merupakan salah satu yang sesuai dengan kondisi riil di lapangan. Bahwa seorang pekerja atau karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena mengharapkan *reward* atau imbalan. *Reward* disini tidak hanya berupa uang atau gaji namun dapat dimaksudkan pula sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja di dalam perusahaan.

Hal yang paling berpengaruh untuk pembentukan mentalitas sumber daya manusia adalah proses yang ada dalam suatu komunitas karena proses itulah yang akan menimbulkan suatu etos kerja (semangat kerja). Sehingga dengan etos kerja itulah maka mentalitas manusia dan output yang dihasilkan bisa diidentifikasi. Etos kerja dalam suatu masyarakat masing-

masing berbeda sesuai dengan kondisi wilayah dan unsur kebudayaan yang ada, sehingga nantinya etos kerja itulah yang akan membangun mentalitas sumber daya manusia. Namun demikian etos kerja ini akan terbentur dengan adanya stres kerja (tekanan) yang dialami oleh karyawan. Tekanan akan selalu menghampiri seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tekanan yang berat akan menjadikan beban tersendiri yang nantinya akan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja seorang karyawan (kinerja). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan evaluasi kerja karyawan atau lebih dikenal dengan penilaian pegawai merupakan cara perusahaan untuk mengetahui kinerja pegawainya. Penilaian kinerja adalah prosedur apa saja yang meliputi penetapan standar kerja, penilaian kinerja aktual karyawan dan memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menurunkan kinerja atau terus mencapai kinerja yang optimal. Penilaian kinerja (*Performance appraisal*) adalah proses dengan organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja.

Namun demikian ada faktor yang dinilai dapat menghambat dan menjadi kendala dalam peningkatan kinerja karyawan, yaitu faktor stres kerja. Stres kerja akan berperan besar dalam kualitas kerja seorang

karyawan. Setiap karyawan dimanapun ia berada, akan dapat berperan sebagai sumber stres bagi karyawan yang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Sebagai seorang manajer, mengelola stres pekerja di tempat kerja, lebih bersifat pemahaman akan penyebab stres orang lain dan mengambil tindakan untuk menguranginya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Efektivitas proses komunikasi dua arah antara manajer dan pekerja penting untuk mengidentifikasi penyebab stres yang potensial dan pemecahannya, karena stres akan selalu menimpa pekerja dan organisasi. Stres sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Stres sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan. Sehingga hasil yang diperoleh sangat penting tetapi tidak bisa dipastikan.

Bertitik tolak dari uraian diatas maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tiga Pilar Sejahtera di Solo.”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dalam rangka mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, maka perusahaan harus menciptakan kondisi lingkungan kerja yang harmonis sehingga meminimalkan stres kerja (tekanan) juga terpeliharanya motivasi yang tinggi dari karyawan dalam menjalankan kewajiban karyawan. Dengan kondisi demikian maka produktivitas akan

dapat ditingkatkan sehingga eksistensi perusahaan di masa yang akan datang semakin terjamin.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengemukakan beberapa permasalahan yang berhubungan dengan judul yang ditulis mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ?
2. Variabel manakah yang paling berpengaruh atau dominan terhadap kinerja karyawan ?

### **1.3 Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan pada bagian produksi PT. Tiga Pilar Sejahtera, Sragen.
2. Data yang dipakai dalam penelitian adalah data primer diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh karyawan PT. Tiga Pilar Sejahtera.
3. Pertanyaan yang diajukan meliputi aspek yang terkait dengan stress kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tiga Pilar Sejahtera di Solo.
2. Untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh/dominan terhadap kinerja karyawan

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penulisan dan penelitian ini memberikan beberapa manfaat bagi beberapa pihak antara lain :

1. Bagi penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu yang selama ini diperoleh di bangku kuliah dengan masalah yang ada di perusahaan khususnya tentang industri, perusahaan dan sumber daya manusia di dalamnya

2. Bagi perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijaksanaan khususnya dalam mengevaluasi stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan sehingga dapat lebih menunjang efisiensi dan efektivitas kerja.

3. Bagi karyawan

Melalui penelitian ini diharapkan karyawan dapat lebih meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat mendukung kemajuan bagi perusahaan.

## **1.6 Sistematika Penulisan Laporan**

### **Bab I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan laporan.

### **Bab II LANDASAN TEORI**

Bagian ini menjelaskan tentang teori-teori yang digunakan, yaitu tentang manajemen sumber daya manusia, stres kerja, motivasi kerja serta kinerja karyawan.

### **Bab III METODE PENELITIAN**

Menjelaskan tentang obyek penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian serta metode analisis data.

### **Bab IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi analisis dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan di lapangan.

### **Bab V PENUTUP**

Bagian ini berisi kesimpulan dan saran.