PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRESS KERJA, DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ROSALIA INDAH SOLO

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Strata I Pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Oleh:

HARIS ABIPARAYA AJI

B 100 120 355

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRESS KERJA, DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ROSALIA INDAH SOLO

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

HARIS ABIPARAYA AJI
B 100 120 355

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

Iati Waskito, SE., M.Si

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRESS KERJA, DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ROSALIA INDAH SOLO

Oleh :

HARIS ABIPARAYA AJI

B 100 120 355

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
pada hari Sabtu, 23 Desember 2017
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan penguji:

1. Jati Waskito, SE., M.Si ( )
   (Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Syamsudin M.M ( )
   (Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Sujadi M.M ( )
   (Anggota II Dewan Penguji)

Dekan

Dr. Syamsudin, MM

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 23 Desember 2017

Penulis

HARIS ABIPARAYA AJI

B 100 120 355

PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRESS KERJA, DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ROSALIA INDAH SOLO

ABSTRAK

Analisis penelitian ini tentang pengaruh motivasi kerja, stress kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Studi yang dilakukan pada PT. Rosalia Indah. Sampel yang terambil dalam studi tersebut sebanyak 39 responden yang bekerja di PT. Rosalia Indah tersebut. Metode analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil analisis yang ditemukan maka dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja, dan keselamatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan stress kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam model yang dibentuk variabel motivasi kerja, stress kerja dan keselamatan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 60,2% dan sisanya 39,8% masih dipengaruhi variabel lainnya.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Stress Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Analysis of this research about the influence of work motivation, job stress, and work safety to employee performance. The study conducted at PT. Rosalia Beautiful. Samples taken in the study were 39 respondents who worked at PT. The Beautiful Rosalia. The analysis method used is multiple linear regression analysis, validity and reliability test. Based on the results of the analysis found it can be explained that work motivation, and safety work have a positive and significant impact on employee performance while job stress does not have a significant effect on employee performance. In the model that formed the variables of work motivation, work stress and work safety able to explain employee performance variable of 60.2% and the remaining 39.8% is still influenced by other variables.

Key words: *Work Motivation, Job Stress, Job Safety, and Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berketrampilan serta berdaya saing tinggi akann memberikan peluang suatu organisasi berjalan pada jalur yang mengalami trend peningkatan bahkan sampai kemajuan organisasi tersebut. Manajemen dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia bila diatur dengan baik akan membentuk hubungan atau interaksi

yang baik antara karyawan yang satu dengan lainnya. Mathis dam Jackson (1999) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan system didesain formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan secara efektif dan efisien pada manusia yang berbakat untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini diperkuat oleh Koesmono (2005) yang berpendapat bahwa melimpahnya sumberdaya manusia yang ada saat ini mengharuskan secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumberdaya manusia secara optimal.

Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari apa yang telah dilakukan karyawan dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu berasal dari diri karyawan itu sendiri maupun dari luar karyawan. Faktor dalam diri karyawan bisa berasal dari pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi yang dimiliki, skiap dan perilaku dan lain-lain. Faktor yang berasal dari luar antara lain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya oraganisasi yang dibentuk dan lain-lain. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan maka perusahaan perlu memperhatikan hal-hal penting.

Stress kerja merupakan menjadi salah satu penyebab terjadinya penuruna kinerja yang dihasilkan karyawan. Stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh pada emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress kerja harus diatas, baiak oleh karyawan itu sendiri maupun minta bantuan karyawan lain. Bisa jadi ketika banyak tekanan baik pribadi maupun diluar pribadi yang terjadi pada seorang karyawan maka karyawan akan memiliki emosi yang tidak terkendali. Tekanan yang tidak mampu tertahan oleh seorang karyawan akan dilampiaskan melalui kemarahan. Mengatasi stress kerja dapat dilakukan dengan melihat pemicu stress kerja tersebut. Selanjutnya dikelola dan dikendalikan stress kerja yang terjadi di karyawan dengan membuat solusi bagi perusahaan untuk mengurangi besarnya stress kerja yang terjadi di temapat kerja.

Menurut Mangkunegara (2009) motivaasi kerja adalah dorongan dasar yang menggerakan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala

tenaganya yang tertuju untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Motivasi dipandang sebagai perubahan energy yang ditandai dengan adanya *feeling*, kemudian didahului dengan tanggap pada tujuan tertentu. Sikap mental yang positif medorong mempeerkuat motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dalam teorinya Abraham Maslow yang mendasari kebutuhan manusia ada 5 yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kasih saying, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Variabel yang terkahir yang dianggap mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah keselamatan kerja. Dalam proses kegiatan operasional, karyawan akan berinteraksi lagsung dengan peralatan yang berkaitan kegiatan operasional perusahaan maka diperlukan ketrampilan maupun pengetahuan yang memadai dalam mengoperasikannya. Apalagi mesin atau peralatan yang digunakan berteknologi tinggi yang membuat karyawan lebih cepat dalam menghasilkan output yang diinginkan perusahaan. Semakin tinggi teknologi yang digunakan maka akan semakin besar resiko kecelakan yang dimiliki perusahaan. Kecelakan kerja akan menurunkan produktivitas yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan juga menurun. Kecelakan kerja akan membuat seorang karyawan mengalami cedera pada tubuh, kecacatan bahkan sampai kematian. Menurut Notoatmodjo (2009) menjelaskan bahwa keselamatan kerja bertujuan agra para karyawan di sebuah instansi atau organisasi bebas dari segala kecelakan akibat kerja, ganguan-ganguan lain sehingga menurunkan bahkan menghilangkan produktivitas kerja.

Apalagi Studi yang diteliti adalah PT. Rosalia Indah yang merupakan perusahaan besar yang bergerak dibidang transportasi dengan bus maupun minibusnya. Hal ini sangat rawan sekali terhadap kecelakan dikarenakan dalam proses opersional akan dilakukan jalan yang dijalan tersebut banyak minibus juga yang berjalan. Bus yang beroperasi juga dapat melaju dengan kencang dengan bus atau minibus lainnya. Sehingga terjadi kecelakan akan sangat dimungkinkan. Dari penjelasan diatas, penelitian mengusulkan judul

"Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja, dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rosalia Indah Solo".

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adlah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode survey dimana peneliti akan menyebarkan kuesioner langsung kepada responden. Dilihat dari waktu penelitian, penelitian ini merupakan penelitian dengan kategori *cross section*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Rosalia Indah Solo. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah dengan *Convenience Sampling.* Data dan sumber data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh peneliti dengan cara penyebaran kuesioner langsung kepada responden yaitu karyawan PT. Rosalia Indah Solo. Dan data sekunder dalam penelitian ini adalah Literatur-literatur, Jurnal-Jurnal, Penelitian yang terdahulu maupun dokumentasi Perusahaan yang diperlukan. Metode Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adah dengan menggunakan Analisa Regresi Linier Berganda dengan pengujian Hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Analisa Regresi Berganda

Variabel	*Koef. ß*	t Hitung	t Sig.	Keterangan
Konstanta	**1,916**			
Motivasi Kerja (X_1)	**0,435**	**2,931**	**0,006**	**Signifikan**
Stress Kerja (X_2)	**-0,061**	**-0,646**	**0,523**	**Tidak Signifikan**
Keselamatan Kerja (X_3)	**0,458**	**3,125**	**0,004**	**Signifikan**
F Hitung		**17,626**		
F Sig.		**0,000**		**Signifikan**
R		**0,776**		
R Square		**0,602**		

Sumber: Data Olahan Primer, 2017

Hasil Tabel 1 yang disajikan secara ringkas maka koefisien ß dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

KK = 1,916 + 0,435 MK – 0,061 SK + 0,458 KEK + e

Persamaan yang dihasilkan apabila dijelaskan satu per satu variabelnya akan didapat intepretasinya sebagai berikut:

Variabel Konstanta = 1,916 dapat diartikan bahwa ketika perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak mempertimbangkan motivasi kerja, stress kerja, dan keselamatan kerja maka kinerja karyawannya tetap akan meningkat dikarenakan variabel konstanta bernilai positif.

Variabel Motivasi Kerja = 0,435 dapat diartikan bahwa ketika motivasi kerja yang dihasilkan karyawan pada perusahaan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Variabel Stress Kerja = -0,061 dapat diartikan bahwa ketika stress kerja yang dihasilkan karyawan pada perusahaan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Variabel Keselamatan Kerja = 0,458 dapat diartikan bahwa ketika keselamatan kerja yang dihasilkan karyawan pada perusahaan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

3.1 Uji t

Uji ini pada dasarnya digunakan untuk melihat secara parsial variabel penjelas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Hasil penelitian ini adalah:

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Hasil analisis penelitian ini didapat nilai t hitung 2,931 dengan t sig. 0,006. Nilai t Sig. 0,006 lebih kecil daripada 0,05 maka Ho ditolak artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifinikan terhadap kinerja Karyawan. Ini mengindikasikan bahwa faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan. Mangkunegara (2005:67) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sementara Malthis (2007) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Kedudukan dan hubungan tersebut maka sangatlah tepat dan penting jika pengembangan kinerja karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Karyawan memegang peran

utama dalam menjalankan roada kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka keberlangsungan hidup perusahaan akan semakin cepat yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dalam pencapaian yang lebih baik bagi perusahaan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Zameer, Ali, Nisar, dan Amir (2014), Ackah (2014), Omollo, dan Oloko (2015), Dewi dan Wibawa (2016) dan Nadeem, Ahmad, Abdullah dan Hamad (2013) yang menyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Hasil analisis penelitian ini didapat nilai t hitung -0,646 dengan t sig. 0,523. Nilai t Sig. 0,523 lebih besar daripada 0,05 maka Ho ditolak artinya Stress Kerja tidak berpengaruh signifinikan terhadap kinerja Karyawan. Mengindikasikan bahwa stress bukan menjadi faktor yang penting dalam membangun kinerja karyawan dikarenakan ada kemungkinan setiap karyawan sudah menyadari bahwa perusahaan yang bergerak dibidang transportasi memiliki tekanan yang besar dalam menjalankan operasional perusahaannya sehingga karyawan yang menjadi karyawan PT. Rosalia Indah Tbk. sudah siap dengan konsekuensi yang ada diperusahaan tersebut. Perlu diketahui bahwa perusahaan yang bergerak dibidang transportasi dituntut untuk cepat, teliti dan sigap dalam menjalankan tugasnya karena pada saat tertentu seperti hari-hari besar, hari libur panjang dan hari-hari libur lainnya biasanya penerimaan penumpang bus di PT. Rosalia Indah Tbk. jauh lebih besar daripada hari-hari biasa. Hasil ini sesuai dengan penelitian Khuzaeni, idrus,Djumahir,dan Soimun (2013) yang menyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadao kinerja karyawan dan tidak sesuai dengan hasil penelitian dar, Akmal, Naseem, dan Khan (2011), Kotteeswari, dan Sharief (2011), Bashir dan Ramay (2010), Dewi dan Wibawa (2016), dan Zafar, Ali, Hameed, Ilyas dan Younas (2015),

Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Hasil analisis penelitian ini didapat nilai t hitung 3,125 dengan t sig. 0,004. Nilai t

Sig. 0,004 lebih kecil daripada 0,05 maka Ho ditolak artinya Keselamatan berpengaruh signifinikan terhadap kinerja Karyawan. Keselamatan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan perlindungan terhadap karyawan untuk terbebas dari kecelakaan dan lingkungan yang kurang sehat yang dapat merugikan karyawan maupun perusahaan. Pengaruh keselamatan kerja dengan kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerja yang maksimal akan mempengaruhi hasil kinerjanya, terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan, dan fasilitas yang memadai dapat membuat pekerja dengan tenang mengerjakan tanggung jawabnya. Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa "selain bertujuan menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan juga meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja karyawan" dengan meningkatnya kegahirahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja maka berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Yusuf, Eliayan, dan Sari (2012), Wibowo dan utomo (2016), Makhamara, dan Simiyu (2016), dan Makori, Nandi, Thuo, dan Wanyonyi (2012) yang menyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2 Uji F

Nilai F hitung sebesar 17, 626 dan F sig. 0,000 maka nilai F sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, stress kerja, dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3 Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien detrminan merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur seberapa besar kekuatan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai yang dihasilkan pada penelitian ini adalah nilai r *square* 0,602 (60,2%). Ini menunjukkan bahwa variabel

motivasi kerja, stress kerja, dan keselamatan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 60,2% dan sisanya sebesar 39,8% masih ada variabel lain yang mempengaruhinya.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dan dianalisis maka ada beberapa kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut: Sesuai dengan hipotesis 1 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai t sig. 0,006 lebih kecil daripada 0,05. Tidak sesuai dengan hipotesis 2 menunjukkan bahwa stress kerja tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai t sig. 0,523 lebih besar daripada 0,05 dikarenakan ada kemungkinan karyawan sebelum masuk ke perusahaan tersebut sudah menyadari konsekuensi menjadi karyawan di perusahaan tersebut. Sesuai dengan hipotesis 3 menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai t sig. 0,004 lebih kecil daripada 0,05; (1) Secara simultan motivasi kerja, stress kerja, dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai F sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05, (2) Nilai r *square* 60,2% menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, stress kerja, dan keselamatan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 60,2% dan sisanya masih dipengaruh oleh variabel lain sebesar 39,8%.

Dari hasil penelitian yang didapat maka ada beberpa saran baik penelitian selanjutnya, pada pihak yang bersangkutan atau diri sendiri adalah: Diharapkan penelitian ini dikembangkan dengan menambah variabel selain variabel yang sudah digunakan lingkungan kerja, budaya oragnisasi, gaya kepemimpinannya dan lain-lain agar terlihat faktor-faktor apa saja yang mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan diperusahaan tersebut.

Diharapkan pengambilan sampel penelitian diperbanyak agar mampu menggambarkan keadaan yang sesunggah di dalam objek penelitian.

Diharapkan perlu penambahan mode yang lebih komplek seperti model intervening atau moderasi agar mampu menjawab secara lebih detail dan kompleks faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Bashir, Usman, dan Ramay, Muhammad Ismail. 2010. Impact of Stress on employees Job Perfomance A Study on Banking Sector of Pakistan. International journal of Marketing Studies Vol. 2, No. 1; May 2010. Pp. 122-126

Dar, Laiba, akmal, Anum, and et.al. 2011. *Impact of Stress on Employees Job Performance in Business Sector of Pakistan. Global Journal of Management and Business Research Volume 11 Issue 6 Version 1.0 May 2011.*

Dewi, Cokorda Istri Ari Sintya dan *Wibawa, I Made Artha. 2016.* Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang UBUD. E-Jurnal Manajemen UNUD, Vol. 5, No. 12, 2016, Pp. 7583-7606.

Khuzaeni, Idrus, Djumahir and Solimun. 2013. The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta, Indonesia. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), Volume 9, issue 2 (Mar. – Apr. 2013), Pp 49-54.

M. Makori, Ezekiel, Nandi, O.M.J and et.al. 2012. Influence of Occopational Health and Safety Programmers on Performance on Manufacturing Firms in Western Province, Kenya. African Journal of History and Culture (AJHC) Vol. 4(4), pp. 46-58 May 2012.

Makhamara dan Simiyu, Alice. 2016. *Influence of Occupational Health and Safety on Organizational in Manufacturing Sector in Kenya: A Case Study of Kapa Oil Refineries Limited. The Strategic Journal Management Business & Change, Vol. 3, Iss (2), pp. 30-59, june 2, 2016.*

Nadeem, Muhammad; Ahmad, Naveed and et.al. 2013. *Impact of employee Motivation on Employee Performance (A Case Study of Private Firms: Multan District, Pakistan). International Letter of Social and humanistic Science Vol. 36 Pp. 51-58*

Omollo, Pamela Akinyi dan Oloko. 2015. Effect of Motivation on Employee Performance of commercial Banks in Kenya: A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori County. International Journal of Human Resource Studies, Vol. 5, No. 2. Pp. 87-103.

Wibowo, endro dan Utomo hardi. 2016. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk *Effervescent* PT. Sido Muncul Semarang. Among Makarti Vol. 9, No. 17, juli 2016, Pp. 38-59.

Zafar, Qadoos; Ali, Ayesha, and et.al. 2015 *The Influence of Job Stress on employees Performance in Pakistan. American Journal of Social Science Research, Vol. 1, No. 4, 2015, Pp. 221-225.*