

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN MOTIVASI
KERJA PADA KARYAWAN DIVISI SEWING PT. DAN LIRIS**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh :

FARHAN FAWWAS IRCHAMI

F 100 150 031

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA
PADA KARYAWAN DIVISI SEWING PT. DAN LIRIS**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

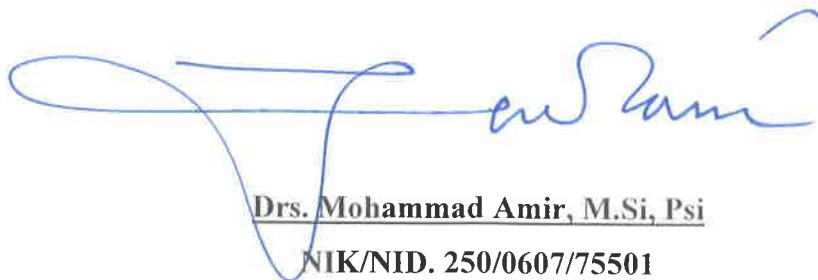
FARHAN FAWWAS IRCHAMI

F 100 150 031

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Drs. Mohammad Amir', is written over a horizontal line.

Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psi

NIK/NID. 250/0607/75501

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA
PADA KARYAWAN DIVISI SEWING PT. DAN LIRIS**

OLEH :

FARHAN FAWWAS IRCHAMI

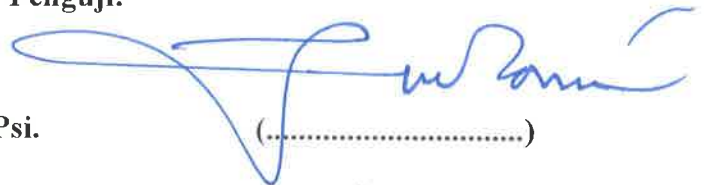
F 100 150 031

**Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada Hari Senin, 23 Desember 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psi.

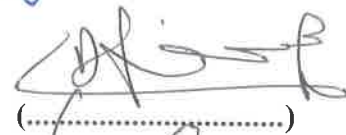
(Ketua Dewan Penguji)



(.....)

2. Dr. Daliman, SU

(Anggota I Dewan Penguji)



(.....)

3. Siti Nurina Hakim, S.Psi., M.Si, Psi

(Anggota II Dewan Penguji)



(.....)



Dekan,

(Susatyo Yuwono, S.Psi, M.si, Psikolog)

NIK. 838/0629037401

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 ketidak benaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 13 Desember 2019

METERAI
TEMPEL
NoE13AHF067354369
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Penulis



FARHAN FAWWAS IRCHAMI

F 100 150 031

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN DIVISI SEWING PT. DAN LIRIS

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui hubungan antara stres kerja dengan motivasi kerja pada karyawan (2) mengetahui sumbangan efektif stress kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan (3) mengukur tingkat motivasi kerja karyawan (4) mengukur tingkat stres kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, mengumpulkan data dengan menggunakan Skala Stres Kerja dan Skala Motivasi Kerja. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan divisi Sewing PT. Dan Liris dengan populasi 7.200 karyawan. Berdasarkan hasil uji validitas terdapat 1 item gugur, 39 item valid pada skala stress kerja dan pada skala motivasi kerja terdapat 1 item gugur dan 29 item yang valid. Hasil korelasi product moment didapatkan koefisien korelasi sebesar -0,527 dan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara stress kerja dengan motivasi kerja. Tingkat variable stress kerja tergolong sedang dengan Rerata Empirik sebesar 89,32 dan Rerata Hipotetik sebesar 97. Sedangkan tingkat variable motivasi kerja juga tergolong tinggi dengan Rerata Empirik sebesar 79,30 dan Rerata Hipotetik sebesar 72,5. Besarnya sumbangan stress kerja terhadap motivasi kerja sebesar 27,73%.

Kata Kunci: stres kerja, motivasi kerja, karyawan

Abstract

This study aims to (1) find out the relationship between work stress and work motivation in employees (2) determine the effective contribution of work stress to work motivation in employees (3) measure employee work motivation levels (4) measure employee work stress levels. The method used in this study is a quantitative method, collecting data using the Job Stress Scale and Work Motivation Scale. The subjects of this study were employees of the Sewing division of PT. Dan Liris with a population of 7,200 employees. Based on the results of the validity test there are 1 items fall, 39 items are valid on the work stress scale and on the work motivation scale there are 1 items fall and 29 items are valid. The product moment correlation results obtained a correlation coefficient of -0,527 and a significance of 0,000 which means there is a very significant negative relationship between work stress and work motivation. The level of work stress variable is moderate with an Empirical Average of 89.32 and a Hypothetical Average of 97. While the variable level of work motivation is also relatively high with an Empirical Average of 79.30 and a Hypothetical Average of 72.5. The amount of work stress contribution to work motivation is 27.73%.

Keyword: work stress, work motivation, employee

1. PENDAHULUAN

Salah satu faktor produksi yang memerankan peranan yang vital dalam suatu perusahaan agar perusahaan mampu menggapai tujuan yang ingin dicapai adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM memegang peranan yang cukup penting dalam perusahaan, dikarenakan kualitas SDM dari suatu perusahaan dapat mempengaruhi performa suatu perusahaan, perusahaansangat bergantung kepada kualitas dari sumber daya manusia tersebut. Dapat dikatakan SDM merupakan salah satu faktor dalam kegiatan bisnis yang paling menentukan dibandingkan dengan perangkat apapun. (Saydam, 2006).

Motivasi kerja disebut sebagai metode yang menjelaskan bagaimana cara individu mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Robbins, 2008). Motivasi kerja sangat berperan dan berpengaruh dalam diri karyawan ketika melakukan pekerjaan. Supaya karyawan bisa bekerja dengan lancar dan bersemangat mereka harus memiliki motivasi kerja yang tinggi dikarenakan motivasi kerja karyawan yang tinggi dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal.

Berdasarkan data absensi karyawan PT Dan Liris divisi Sewing tanggal 29 Maret – 21 April 2019, selama tanggal tersebut terdapat total 231 karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan atau tanpa ijin. Sedangkan perharinya terdapat lebih dari 10 karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan. Kemudian menurut hasil wawancara dengan salah satu karyawan yang sering mangkir, alasan karyawan tersebut mangkir dikarenakan merasa tidak nyaman dengan suasana kerja yang monoton dan panas. Selain itu berdasarkan data absen juga didapati bahwa terdapat total 109 karyawan yang terlambat masuk kerja selama sebulan, karena jam masuk divisi sewing yang cukup pagi yaitu pukul 7. Menurut hasil wawancara dengan personalia, kebanyakan karyawan terlambat selain karena jam masuk yang pagi, banyak karyawan yang tinggal jauh dari kawasan pabrik.

Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan motivasi kerja pada karyawan divisi sewing PT. Dan Liris.

Menurut (Bisen & Priya, 2010), (Mangkunegara, 2013) berpendapat bahwa faktor penyebab stress kerja antara lain ketakutan kehilangan,pekerjaan tuntutan

tugas yang tidak masuk akal, kurangnya hubungan interpersonal antara pekerja, kurangnya komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan, beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.

Menurut pendapat menurut (Gomes, 2003), (Siagian, 2006) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu karakteristik individu, pekerjaan, lingkungan juga faktor individu dan organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan motivasi kerja pada karyawan divisi Sewing PT. Dan Liris, (2) Untuk mengetahui sumbangan efektif stress kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan divisi sewing PT. Dan Liris (3) untuk mengukur tingkat motivasi kerja karyawan divisi sewing PT. Dan Liris (4) untuk mengukur tingkat stres kerja karyawan divisi sewing PT. Dan Liris.

Hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara stress kerja dengan motivasi kerja

2. METODE

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu Stres Kerja dan variabel tergantung yaitu motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *quota sampling*, yaitu mengambil sampel dengan jumlah yang ditentukan. Peneliti mengambil sampel berjumlah 50 orang karyawan divisi sewing PT Dan Liris dari jumlah popuasi 7.200 orang. Skala stress kerja berdasarkan teori aspek stress kerja dari Robbins (2008). Sedangkan skala motivasi kerja mengacu pada teori Siagian (2016) yang menyatakan motivasi kerja didasarkan pada dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan SPSS 16 *for windows* teknik *product moment* dari Pearson dikarenakan sebaran data kedua variable berdistribusi normal. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi $r -0,527$ dengan signifikansi $0,000$ ($p > 0,05$), yang berarti terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stress kerja dengan motivasi kerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin rendah tingkat stress kerja yang dialami. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Cendhekia, Utami, & Prasetya, 2016) dalam penelitiannya tentang pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam hasil penelitiannya didapatkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan. Stres yang berlebihan akan menyebabkan kondisi karyawan seperti motivasi dalam bekerja terganggu, namun dengan tingkat stres yang terlalu rendah pada karyawan juga dapat menyebabkan karyawan tidak ada dorongan untuk bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan juga sesuai dengan pendapat Braham (dalam Handoyo, 2001) bahwa stress kerja yang berlebihan akan menurunkan motivasi kerja karena stress kerja yang berlebih akan mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dalam bekerja. Ketika karyawan stress berlebih maka dapat mengganggu kemampuan karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaan yang akan dilakukannya.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan variable stress kerja diketahui Rerata Empirik sebesar 89,32 dan Rerata Hipotetik sebesar 97,5. Berdasarkan hasil perhitungan dan persentase variabel stress kerja diketahui bahwa terdapat 0% (0 orang) yang bekerja dengan stress kerja sangat rendah, 28% (14 orang) yang bekerja dengan stress kerja rendah, 72 % (36 orang) yang bekerja dengan stress kerja sedang, 0% (0 orang) yang bekerja dengan stress kerja tinggi, 0 % (0 orang) yang bekerja dengan stress kerja sangat tinggi. Presentase tertinggi berada pada ambang sedang. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja karyawan divisi sewing PT Dan Liris sedang. Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan divisi sewing PT Dan Liris memenuhi aspek – aspek stress kerja yang dikemukakan oleh (Robbins, 2008) yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, gejala perilaku.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan variable motivasi kerja diketahui Rerata Empirik sebesar 79,30 dan Rerata Hipotetik sebesar 72,5. Berdasarkan kategori variabel motivasi kerja diketahui bahwa terdapat 0% (0 orang) yang bekerja dengan motivasi kerja sangat rendah, 0% (0 orang) yang bekerja dengan motivasi rendah, 40 % (20 orang) yang bekerja dengan motivasi kerja sedang, 60% (30 orang) yang bekerja dengan motivasi kerja tinggi, 0 % (0 orang) yang bekerja dengan motivasi kerja sangat tinggi. Presentase tertinggi berada pada ambang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan divisi sewing PT Dan Liris tinggi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan divisi sewing PT Dan Liris memenuhi faktor – faktor motivasi kerja yang dikemukakan oleh (Siagian, 2006) yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan korelasi *product moment* pada variable motivasi kerja diperoleh nilai *Kolmogorov Smirnov* (Z) – 1,234 dengan (sig.) – 0,095. Kemudian untuk variable stress kerja nilai *Kolmogorov Smirnov* (Z) – 1,161 dengan (sig.) – 0,135 dan sebaran data kedua variabel linear dengan nilai F pada *Linearity* sebesar 25,578 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Sumbangan Efektif kedua variable berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa variable stress kerja mempengaruhi variable motivasi kerja sebesar 27,77% dan sebesar 72,23% dipengaruhi faktor lainnya. Faktor lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Gomes, 2013) yaitu faktor yang berasal dari individu dan faktor yang berasal organisasi. Faktor – faktor yang berasal dari individu yaitu kebutuhan (*needs*). Tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*abilities*). Sedangkan faktor yang berasal dari organisasi yaitu, gaji (*pay*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stress kerja dengan motivasi kerja pada karyawan divisi sewing PT. Dan Liris.

4. PENUTUP

Berdasarkan penjelasan dari hasil penelitian di atas, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa : Terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara

stress kerja dengan motivasi kerja karyawan divisi sewing PT Dan Liris. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tingkat stress kerja karyawan divisi sewing PT Dan Liris tergolong sedang kemudian tingkat motivasi kerja karyawan divisi sewing PT Dan Liris tergolong tinggi. Sumbangan efektif stress kerja dengan motivasi kerja sebesar 27,77% dan 72,23 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Berdasarkan hasil dan kesimpulan di atas maka peneliti mengajukan saran kepada : Kepada pihak personalia divisi sewing PT Dan Liris diharapkan memperhatikan stress kerja yang dialami oleh karyawannya supaya mereka dapat bekerja dengan semangat dan lebih baik. Contohnya dapat dengan cara memberi penghargaan untuk karyawan yang berprestasi, atau karyawan diberi kesempatan untuk berlibur bersama dalam jangka waktu setahun sekali, Kepada karyawan diharapkan selalu menjaga motivasi dalam bekerja agar dapat memenuhi target dan memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan apa yang perusahaan inginkan. Misalkan dengan memperhatikan kualitas hubungan antara individu dengan atasan dan sesama karyawan.

Kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian ,diharapkan dapat memperbaiki kekurangan yang ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bisen, V., & Priya. (2010). *Industrial Psychology*. New Delhi: New Age International Publisher.
- Cendhekia, D. B., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Jurnal administrasi bisnis*, 144.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Handoyo, S. (2001). Stres Pada Masyarakat Surabaya. *Jurnal Insan Media Psikologi*.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Saydam, G. (2006). *Pengantar Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara