

**PENGARUH STRES KERJA DAN KONDISI KERJA
TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN
DI PT. MONDRIAN KLATEN**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Tugas Dan Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi**

Oleh:

FITRIANA SUSILORINI

B 100 060 226

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010**

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki ketrampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, maka suatu perusahaan harus berusaha bagaimana cara mengelola Sumber daya manusianya supaya dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya atau pertumbuhannya.

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja baik, mempunyai efektivitas dalam menangani produksi, menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individual maupun organisasional (Armstrong, 2004).

Setiap orang dimanapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Sebagai seorang manajer, mengelola stres pekerja di tempat kerja, lebih sersifat pemahaman akan penyebab stres orang lain dan mengambil tindakan untuk menguranginya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Efektivitas proses komunikasi dua arah diantara manajemen dan pekerja adalah penting untuk

mengendalikan penyebab stres yang potensial dan pemecahannya, karena stres akan selalu menimpa pekerja maupun 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, keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipisahkan.

Para ahli mengatakan bahwa stres itu dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntunan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan, ia akan mengalami stres. Biasanya stres akan semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Pada dasarnya sumber stres itu dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan luar pekerjaan seseorang, stres dapat menimbulkan dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

Menurut Robbins (1997 : 318)

Stres adalah merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntunan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting atau tidak menentu.

Mengingat pada penelitian terdahulu yang dilakukan Rusman (2006) dengan judul “Analisis pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. Candra *Super Store* Metro Lampung” yang mengasumsikan jika para karyawan chandra harus diberikan stres atau tekanan yang cukup tinggi agar mereka bisa meningkatkan motivasi dan kinerjanya,

tetapi jika stres tersebut terlalu rendah kinerja para karyawan tersebut juga bisa menurun. Hal ini disebabkan pada umumnya karyawan tersebut tidak mau bekerja dengan target yang tinggi, dan waktu kerja yang tinggi jika tidak tekan oleh para pimpinanya.

Kondisi kerja merupakan salah satu yang harus diperhatikan oleh perusahaan dan organisasi karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan.

Menurut Parlinda (2003 : 138)

Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, aman, tentran, perasaan betah atau kerasan dan lain sebagainya.

Apabila kondisi kerja baik, maka hal tersebut dapat memicu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya memberikan pengaruh positif terhadap motivasi karyawan.

Menyadari pentingnya Pengaruh stres kerja dan kondisi kerja maka penulis tertarik untuk memilih judul : **PENGARUH STRES KERJA DAN KONDISI KERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN DI PT. MONDRIAN KLATEN.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja dan kondisi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi karyawan?

2. Apakah stres kerja dan kondisi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan?
3. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap motivasi karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh faktor stres dan kondisi kerja terhadap motivasi karyawan.
2. Menganalisis pengaruh faktor stres dan kondisi kerja secara bersama terhadap motivasi karyawan.
3. Mengidentifikasi faktor yang paling berpengaruh dominan antara stres kerja dan kondisi kerja terhadap motivasi karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan yang berhubungan dengan stres dan kondisi kerja dan motivasi karyawan.
 - b. Untuk lebih mendukung teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Pimpinan, memberi masukan dalam menumbuhkan dan meningkatkan motivasi karyawan ditinjau dari stres kerja dan kondisi kerja.

- b. Bagi Karyawan, bermanfaat untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya motivasi karyawan.
- c. Bagi Penelitian lain yang sejenis, dapat digunakan sebagai acuan.

E. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penyusunan skripsi ini akan dibahas hal-hal sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan Skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan menerangkan hal-hal memuat tinjauan teori yang relevan dengan penelitian yang menguraikan tentang pengertian Stres, pengertian Kondisi Kerja dan pengertian Motivasi, Hubungan Stres Kerja Terhadap Motivasi Karyawan, Hubungan Kondisi Kerja Terhadap Motivasi Karyawan, Penelitian Terdahulu, Hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang Kerangka Pemikiran, Sampel dan Populasi, Data dan Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Definisi Operasional Variabel, Instrumen Penelitian, Lokasi Penelitian, Metode Analisis Data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, data yang diperoleh, analisis data dan pembahasan serta hasil analisis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang disertai dengan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN