

**ANALISIS PENGARUH STRESS KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI  
PT. ADIRA FINANCE SOLO**

**NASKAH PUBLIKASI**



**Disusun Oleh:**

**K. RENDIKA IMAM S**  
**NIM. B100070182**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
SURAKARTA  
2015**

## HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertandatangan di bawah ini setelah membaca naskah publikasi  
dengan judul :

**ANALISIS PENGARUH STRESS KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI  
PT. ADIRA FINANCE SOLO**

**Oleh :**

**K. RENDIKA IMAM S**  
**NIM. B100070182**

Dapat Dipublikasikan Sebagai Salah Satu Naskah Publikasi  
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah  
Surakarta

Surakarta, 01 April 2015

Pembimbing

**Dr. Anton Agus Setyawan, SE. Msi.**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Surakarta



**Dr. Triyono, M. Si.**

## ABSTRAK

Unsur utama dalam kemajuan organisasi adalah Sumber Daya Manusia, sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu perusahaan. Salah satu factor pendorong untuk memiliki SDM yang baik adalah motivasi dan lingkungan kerja di mana pegawai yang bersangkutan berada. Selama ini di beberapa perusahaan sumber daya manusia dari perusahaan tersebut kurang memperhatikan kondisi psikologis dari karyawannya. Strees kerja karyawan merupakan salah satu masalah yang perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki perusahaan, sehingga perlu diketahui faktor-faktor penting yang menjadi penyebab stres kerja karyawan dan gejala-gejala stres yang dialami karyawan

Perumusan permasalahan dalam penelitian yang dilakukan ini adalah apakah variable stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai PT Adira Finance Solo

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mendapatkan data Populasi pada penelitian ini adalah pegawai dari PT. Adira Finance Solo dengan jumlah responden 100 orang. Berdasarkan hasil analisis, disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini memberikan pengaruh terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun bersama-sama.

Kata Kunci : Stress Kerja, Motivasi. PT. Adira Finance.

## A. Latar Belakang Masalah

Unsur utama dalam kemajuan organisasi adalah Sumber Daya Manusia, sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh yang sangat besar. Semakin baik SDM yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja dari perusahaan itu sendiri, sebaliknya, semakin rendah kualitas mutu SDM yang dimiliki oleh perusahaan akan menjadi kinerja perusahaan menurun dan pada akhirnya akan mengakibatkan perusahaan hancur.

Stress Kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang. Stress Kerja dapat menimbulkan dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan yang mempengaruhi produktivitas kerja dari masing-masing karyawan tersebut.

PT. Adira Finance Solomempunyai tujuan untuk menjadikan perusahaan yang mampu menghasilkan pelayanan yang profesional di bidangnya. Pelayanan yang diberikan oleh PT. Adira Finance Solodiharapkan dapat memberikan kepuasan kepada para nasabah. Pada masing-masing bagian tentunya mempunyai tingkatan Stress Kerja yang berbeda-beda bagian-bagian tersebut antara lain: *customer service*, bagian marketing, bagian personalia, bagian administrasi kredit. Bagian marketing merupakan bagian terpenting dari suatu perusahaan. Karyawan yang bekerja pada bagian marketing memiliki jam kerja yang tinggi dan membutuhkan kesabaran dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu untuk bagian marketing, pencapaian target dalam jumlah tertentu juga memberikan tekanan kepada karyawan karena umumnya pencapaian target tersebut ditentukan dalam batas waktu tertentu ditambah lagi untuk menyelesaikan pekerjaannya terkadang harus dilakukan di luar jam kerja.

*Customer service* mengharuskan mereka untuk melayani dan memberikan kepuasan kepada nasabah. Bagian *costumer service*

bertanggung jawab atas kepuasan nasabah, memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah, Menjawab pertanyaan nasabah dan membantu mereka dengan fasilitas perbankan lainnya.

Fenomena yang terjadi pada saat ini adalah lingkungan kerja yang diberikan sudah baik namun motivasi pegawai yang masih sangat kurang yang antara lain disebabkan oleh turn offer antar perusahaan yang disebabkan kompensasi oleh perusahaan pesaing lebih tinggi. Di sisi motivasi yang dimiliki oleh pegawai yang senior dengan masa kerja yang lama mulai menurun karena sudah tidak mungkin untuk mencapai jabatan yang lebih tinggi lagi.

Adanya fenomena tersebut menarik perhatian peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan mengambil judul Analisis Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi kerja Pegawai PT. PT. Adira Finance Solo.

### **C. Perumusan Masalah**

Dari latar belakang permasalahan sebagai mana telah dikemukakan tersebut maka perumusan permasalahan dalam penelitian ini apakah terdapat pengaruh antara Stress Kerja yang dialami oleh pegawai PT. Adira Finance Solodengan motivasi kerja .

### **D. Landasan Teori**

#### **1. Stress Kerja**

Stress kerja menurut Robbins (1999 : 318) merupakan kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan /tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang diinginkan / dia ingin capai dalm kondisi penting dan tidak menentu. Kesempatan adalah suatu peluang yang diperoleh individu untuk mendapatkan sesuatu yang dia inginkan. Batasan merupakan kekuatan yang mencegah dan menghalangi individu tersebut untuk

melakukan dan meraih apa yang dia inginkan. Stress tidak dengan sendirinya buruk, walaupun stress umumnya dibahas dalam konteks negatif. Stress juga memiliki nilai positif bagi individu untuk belajar dan tumbuh melalui pengalaman.

## 2. Motivasi kerja

### a. Pengertian Motivasi :

#### 1) Malayu S.P. Hasibuan (2007 : 141 – 168) :

mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata Latin "movere" yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menggerakkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif agar berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

## E. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Dimana data yang diperoleh berupa angka-angka yang kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapat gambaran dan hubungan antara variable-variabel yang yang dipergunakan dalam penelitian ini (Sugiyono, 2010; 103). Penelitian ini disebut juga sebagai penelitian deskriptif karena mencoba untuk memberikan gambaran yang detail mengenai karakteristik dari responden yang dipergunakan dalam penelitian ini (Maleong, 2009; 131)

## F. Metode Pengumpulan Data

Metode dalam mendapatkan dan mengumpulkan data yang peneliti lakukan adalah dengan menggunakan kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan daftar pertanyaan yang sifatnya tertutup kepada para responden sehingga responden tinggal memilih jawaban yang disediakan.

## G. Variabel Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variable yang digunakan. Terdapat dua variable dalam penelitian ini yaitu variable bebas (Tekanan Kerja) yang memberikan pengaruh terhadap variable

## H. Hasil Penelitian

### 1. Analisis Regresi Linier Sederhana (Linier Regression Analysis)

Hasil analisis dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda (multiple linear regression analysis) adalah sebagai berikut :

$$Y = 10,118 + 0,165X_1$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut :

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji Kolmogorov Smirnov dapat diketahui bahwa stress kerja p-value berturut-turut dari stress kerja, dan motivasi kerja adalah sebesar 0,103 dan 0,122. Nilai p-value ternyata lebih besar dari  $\alpha$  ( $p > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden tentang motivasi kerja memiliki sebaran data yang normal.

#### b. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas adalah sebagaimana disajikan pada Tabel berikut ini :

Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kesimpulan
Stress kerja	2,975	1,660	tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2015.

### 3. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa model yang dipergunakan variabel-variabel bebasnya memberikan sumbangan positif yaitu sebesar 85,6% terhadap variabel terikat. Sedangkan variabel lain yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja namun tidak diikutsertakan sebagai variabel dalam penelitian ini adalah sejumlah 14,6%.

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji Ketepatan Parameter (Uji t /t test).

Dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $2,736 > 1,660$ ),  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja dengan motivasi kerja .

## I. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Uji t variable stress kerja. Dari hasil analisis didapat nilai  $\alpha \leq 0,05$  dengan nilai signifikan 0,010 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti variable stress kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja .
2. Berdasarkan hasil koefisien determinan  $R^2$  dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independen terhadap naik turunnya variable dependen. Dari hasil analisis regresi diketahui bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,822 hal ini menunjukkan bahwa variable stress kerja sebesar 82,2% sementara sisanya 12,8% dijelaskan oleh variable-variabel lainnya diluar penelitian ini.

## J. Saran-saran

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, maka saran-saran yang dapat dikemukakan adalah :



1. Diharapkan perusahaan memberikan perhatian terhadap stress kerja yang digunakan sehingga semakin rendah stress kerja yang diterima oleh pegawai maka motivasi pegawai akan semakin baik.
2. Sebaiknya penelitian tidak dilakukan hanya pada satu variabel saja sehingga kurang mampu memberikan gambaran yang lebih objektif kedepannya sebaiknya melakukan perbandingan antara dua variabel atau lebih, sehingga dapat ditarik kesimpulan yang lebih baik berkaitan dengan motivasi kerja .

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisemito, 1997. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- As'ad Moh. 1995. *Seni Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Arikunto, Suharsimi, 2004, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danuprawiro, Mardjani, 2006, *Kepemimpinan dan Motivasi Organisasi*, Solo, UNIBA, PPs.
- Dessler, Garry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manuasia, Jilid 1 - Edisi Kesepuluh*, Jakarta, PT. Index.
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Sumber Daya Manuasia, Jilid 2 - Edisi Kesepuluh*, Jakarta, PT. Index.
- Hani Handoko, 1987. *Manajemen Personalia, SDM*. Yogyakarta. BPFEE.
- Heirdja Rachman Ranu Pandojo, Suad Hasan. 1983. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFEE.
- Hook, John R, 2006, *Memotivasi Pegawai*, Yogyakarta, Tugu Publisher.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Lako, Andreas, 2004, *Lingkungan Kerja dan Kinerja Organisasi Isu, Teori, dan Solusi*, Yogyakarta: Amara Books.
- Nazir, M, 2000, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Setiaji, Bambang, 2005, *Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif*, Surakarta: Program Pascasarjana UMS.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein, 2004, *Metode Riset Perilaku Organisasi*, Jakarta: Penerbit Gramedia, Pustaka Utama.
- Uno, Hamzah B., 2007, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.