

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini, sejalan dengan persaingan di dunia kerja semakin ketat maka tuntutan di dunia kerja pun semakin bertambah. Hal ini ditambah dengan jumlah lapangan kerja di Indonesia tidak sebanyak jumlah pencari kerja, maka karyawan yang tidak bekerja dengan baik dapat digantikan dengan mudah. Padahal, karyawan yang tidak bekerja dengan baik belum tentu tidak kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Tuntutan kerja tersebut dapat membuat karyawan merasa lelah, kesal, frustrasi dan berujung pada merasa stres. Stres mungkin saja dapat berdampak pada motivasi kerja seorang karyawan dan membuat karyawan tidak dapat bekerja dengan baik, karena dampak dari stres adalah karyawan merasa mengantuk, lelah, lesu dan diselimuti oleh perasaan pesimis. Tetapi tekanan stres dalam tahap yang wajar dapat berdampak positif, dengan adanya stres, berarti terdapat tantangan dalam melakukan pekerjaan dan dapat memotivasi karyawan dalam pekerjaannya.

Oleh karena besarnya dampak yang dapat disebabkan stres, maka penulis ingin meneliti apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap motivasi bekerja. Hal ini dirasakan begitu penting bagi penulis karena jika stres kerja berdampak pada motivasi bekerja, maka perusahaan seharusnya lebih banyak memberikan perhatian agar karyawannya tidak mengalami stres yang berlebihan.

Untuk penelitian ini penulis meneliti sebuah pabrik yang memproduksi berbagai macam plastik, yaitu PT Indramaju Indah Jaya. PT Indramaju Indah Jaya terletak di Jalan

Durman no. 5, Bandung. Dalam penelitian ini akan diteliti tingkat stres pada pabrik tersebut dan apakah tingkat stres tersebut menyebabkan karyawan semakin termotivasi atau mengurangi motivasi karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Bagaimana tingkat stres kerja karyawan di PT Indramaju Indah Jaya?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di PT Indramaju Indah Jaya?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT Indramaju Indah Jaya?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat stres kerja karyawan PT Indramaju Indah Jaya.
2. Mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan di PT Indramaju Indah Jaya.
3. Mengetahui pengaruh tingkat stres kerja terhadap motivasi karyawan di PT Indramaju Indah Jaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada penulis terhadap dampak stress terhadap motivasi kerja karyawan dan juga cara menghadapi stress karyawan agar motivasi karyawan dapat tetap terjaga.
2. Bagi perusahaan, penulis berharap penelitian ini berguna agar perusahaan lebih memperhatikan kondisi psikologis karyawannya dan juga hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi manajer sumber daya manusia untuk menjaga

motivasi kerja karyawan tetap tinggi. Penulis berharap dengan penelitian ini motivasi kerja karyawan dapat meningkat sehingga perusahaan dapat bertambah maju.

3. Bagi pembaca, penulis berharap penelitian ini dapat memberi pengetahuan tentang pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan secara teoritis sehingga pengetahuan ini dapat digunakan bila pembaca mencoba berwiraswasta atau bekerja sebagai manajer sumber daya manusia.

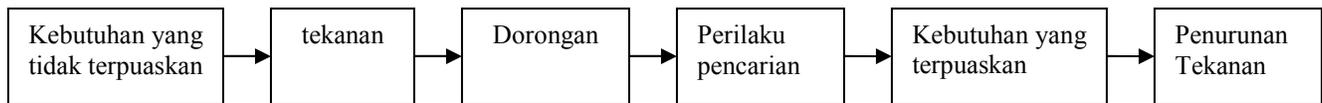
1.5 Kerangka Penelitian dan Hipotesis

Stres adalah suatu kondisi dimana keadaan tubuh terganggu karena tekanan psikologis. Biasanya stres dikaitkan bukan karena penyakit fisik tetapi lebih mengenai kejiwaan. Akan tetapi karena pengaruh stres tersebut maka penyakit fisik bisa muncul akibat lemahnya dan rendahnya daya tahan tubuh pada saat tersebut. Banyak hal yang bisa memicu stres muncul seperti rasa khawatir, perasaan kesal, kecapekan, frustrasi, perasaan tertekan, kesedihan, pekerjaan yang berlebihan, Pre Menstrual Syndrome (PMS), terlalu fokus pada suatu hal, perasaan bingung, berduka cita dan juga rasa takut. Biasanya hal ini dapat diatasi dengan mengadakan konsultasi kepada psikiater atau beristirahat total. (id.wikipedia.org).

Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja

cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumberdaya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Adalah suatu rangsangan sehat untuk mendorong para karyawan agar memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan pekerjaan. Bila stres telah mencapai puncak, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja. Akhirnya, bila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau “melarikan diri” dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan. Handoko T. Hani (2001: 199).

Menurut Stephen P. Robbins (2002:55), Motivasi dapat didefinisikan dari sisi perilaku yang ditampilkan seseorang. Orang-orang yg termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar daripada yang tidak. Namun, definisi ini bersifat relatif dan hanya memberikan sedikit penjelasan pada kita. Sebuah Definisi yang lebih deskriptif namun substantif mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Suatu kebutuhan (need), dalam terminologi kami, berarti suatu kekurangan secara fisik atau psikologis yang membuat keluaran tertentu terlihat menarik. Proses motivasi ini dapat dilihat dalam gambar berikut



Suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi menciptakan ketegangan, sehingga merangsang dorongan dalam diri individu. Dorongan-dorongan ini menghasilkan suatu pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang, jika tercapai, akan memuaskan kebutuhan dan menyebabkan penurunan ketegangan.

Karyawan-karyawan yang termotivasi berada dalam suatu kondisi tertekan. Untuk mengurangi tekanan ini, mereka melakukan aktivitas. Semakin besar tekanan, semakin banyak aktivitas yang dibutuhkan untuk mengurangi ketegangan tersebut. Oleh karena itu, ketika kita melihat para karyawan bekerja keras melaksanakan aktivitasnya, kita dapat menyimpulkan bahwa mereka didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan.

Menurut Drs. Adam I. Indrawijaya, MPA (2002:67), motivasi merupakan fungsi dari berbagai macam variabel yang saling mempengaruhi. Ia merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri manusia atau suatu proses psikologis. Sering sekali kita beranggapan bahwa seseorang yang kelihatan sibuk adalah orang yang tinggi motivasinya. Padahal mungkin saja ia pegawai yang sedang “melarikan diri” dari kekurangtenangan psikologis. Sebaliknya, sekelompok orang yang sedang berbincang-bincang sering pula kita anggap sebagai orang yang kurang atau malah tidak mempunyai motivasi. Pendeknya kita sering menghubungkan motivasi hanya dengan tindakan atau

perilaku yang tampak nyata. Ini mungkin benar dan mungkin pula tidak benar, sebab sebagaimana telah dikemukakan motivasi sesungguhnya merupakan proses psikologis di mana terjadi interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, proses belajar, dan pemecahan persoalan.

Hipotesis : Terdapat hubungan positif antara stres kerja terhadap motivasi bekerja di PT Indramaju Indah Jaya

1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode deskriptif untuk memperoleh gambaran perusahaan sehingga data yang diperoleh dapat dianalisa. Sedangkan metode analisis data yang dipakai adalah korelasi Spearman untuk mencari hubungan antara kedua faktor dan koefisien determinasi untuk mencari pengaruhnya.

1.6.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis adalah:

1. Observasi

Peninjauan langsung ke perusahaan dengan tujuan agar penulis dapat melihat langsung situasi di perusahaan.

2. Wawancara

Wawancara langsung dengan pemimpin perusahaan dan Manajer Personalia untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan.

3. Kuesioner

Menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan untuk mengetahui tingkat stres dan motivasi karyawan

4. Studi Kepustakaan

Penulis mempelajari berbagai buku yang berhubungan dengan penelitian yang diharapkan dapat memberi pengetahuan dan informasi kepada penulis.

1.6.2 Metode Analisis Data

Metode Analisis Data yang akan digunakan adalah Korelasi Spearman untuk mencari hubungan antara kedua faktor dengan variable bebas (x) adalah stres kerja dan variable terikat (y) adalah motivasi bekerja.

Rumus Korelasi Ranking Spearman: Sidney Siegel (1997:250)

- **Jika tidak terdapat angka kembar:**

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{N^3 - N}$$

Keterangan rumus:

r_s = koefisien korelasi Rank Spearman

d_i = selisih ranking x ke-i dan ranking y ke-i

n = banyaknya pasangan data

- Jika terdapat angka kembar:

Karena terdapat angka kembar, maka perlu dikoreksi jumlah kuadratnya, dengan mempertimbangkan angka yang sama. Faktor koreksinya adalah T, dengan rumus sebagai berikut:

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Di mana t = banyak observasi yang berangka sama pada suatu ranking tertentu. Kalau jumlah kuadrat dikoreksi sehubungan dengan angka sama, maka terjadilah:

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T$$

Di mana $\sum T$ menunjukkan jumlah berbagai harga T untuk semua kelompok yang berlain-lainan yang memiliki observasi berangka sama.

Jika terdapat jumlah besar angka sama, kita menggunakan rumus berikut dalam perhitungan r_s =

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

Keterangan rumus:

r_s = koefisien korelasi Rank Spearman

$\sum di^2$ = jumlah dari selisih ranking x ke-i dan ranking y ke-i yang telah

dikuadratkan

$\sum x^2$ = jumlah seluruh variabel X²

$\sum y^2$ = jumlah seluruh variabel Y²

Di mana

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

-Menentukan H_0 dan H_1

$H_0 : r_s \leq 0$, maka tidak terdapat hubungan positif antara pengelolaan stres dengan produktivitas kerja karyawan.

$H_1 : r_s > 0$, maka terdapat hubungan positif antara pengelolaan stres dengan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan rumus korelasi Ranking Spearman akan ditemukan besarnya koefisien korelasi ($-1 \leq r_s \leq 1$) yang dapat ditafsirkan seperti dalam tabel berikut ini:

Koefisien Korelasi dan Tafsirannya antara Variabel X dan Variabel Y

Koefisien Korelasi	Tafsirannya
$< 0,20$	Hubungannya sangat kecil dan dapat diabaikan
$0,20 < 0,40$	Hubungannya kecil, tidak erat
$0,40 < 0,70$	Hubungannya cukup erat
$0,70 < 0,90$	Hubungannya erat (reliabel)

0,90 - 1,00	Hubungannya sangat erat (sangat reliabel)

Sumber: Nirwana SK. Sitepu (1995: 12)

-Menentukan taraf signifikansi (α), yaitu sebesar 0.05

-Menentukan kriteria uji

Yaitu tolak H_0 , jika $t_{hitung} \geq t_{tabel(\alpha)}$ dengan derajat bebas (N-2), dan

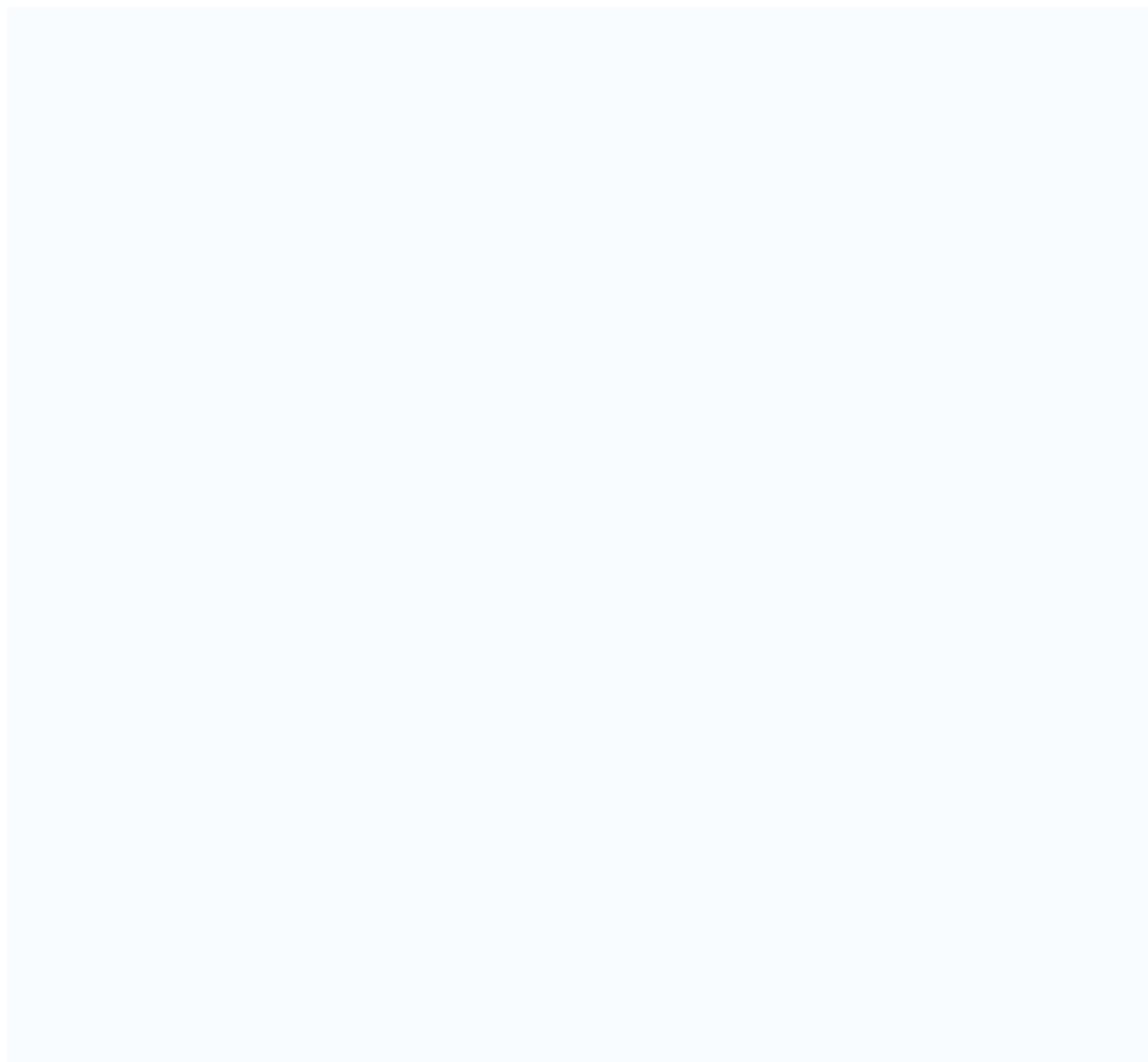
terima H_0 , jika $t_{hitung} < t_{tabel(\alpha)}$

Berikut ini rumus t_{hitung} :

$$t_{hitung} = r_s \frac{\sqrt{N-2}}{1-(r_s)^2}$$

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah di PT Indramaju Indah yang terletak di Jalan Durman no. 5, Bandung. Penelitian dimulai pada tanggal 29 April 2008.



Rangkaian singkat karakteristik dari Teori Kepuasan dan Teori Proses motivasi ditinjau dari perspektif manajerial dapat disajikan sebagai berikut:

Teori Motivasi Kepuasan:

B. Teori ERG Alderfer

Alderfer sependapat dengan Teori Kebutuhan Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, tetapi menurut Alderfer hierarki kebutuhan hanya meliputi tiga perangkat kebutuhan yaitu: Eksistensi (E), Keterkaitan (R), Pertumbuhan (G).

C. Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg mengembangkan teori kepuasan yang disebut dengan teori 2 faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang puas. Penelitian Herzberg menghasilkan 2 kesimpulan mengenai teori tersebut yaitu:

1. Serangkaian kondisi ekstrinsik, yaitu kondisi yang bersifat ekstrinsik seperti upah dan kondisi kerja tersebut bersifat eksternal terhadap pekerjaan seperti jaminan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu supervisi, dan mutu hubungan antara pribadi.
2. Serangkaian kondisi intrinsik, yaitu kondisi kerja intrinsik seperti tantangan pekerjaan atau rasa berprestasi, melakukan pekerjaan yang baik, terbentuk dalam pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor dari rangkaian kondisi intrinsik disebut pemuas atau motivator yang meliputi: prestasi, tanggung jawab, pengakuan, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan berkembang.

D. Teori Kebutuhan Mc Clelland

Mc Clelland mengajukan teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Tiga dari kebutuhan yang dipelajari yaitu: kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa, dan kebutuhan berafiliasi.

Teori Motivasi Proses:

A. Teori Penguatan

Adalah suatu teori yang mengemukakan bahwa perilaku merupakan fungsi dari kosekuensi-konsekuensinya. Dalam teori penguatan mendasarkan pada pendekatan keperilakuan dengan argument bahwa dengan penguatan, maka perilaku seseorang akan terkondisi, dan bila konsekuensi mengikuti respon, maka meningkatkan kemungkinan bahwa perilaku itu akan diulang-ulang.

B. Teori Harapan

Victor Vroom menyatakan bahwa teori harapan adalah kuatnya kecendrungan untuk bertindak dalam suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu. Dalam istilah praktis, teori harapan mengatakan bahwa karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya akan menghantar ke suatu penilaian kerja yang baik. Penilaian yang baik akan mendorong ganjaran organisasi seperti bonus, kenaikan gaji, promosi dan lainnya.

C. Teori Keadilan

Inti dari teori keadilan adalah bahwa karyawan membandingkan usaha mereka terhadap imbalan karyawan lainnya dalam situasi kerja yang sama. Teori motivasi ini didasarkan pada asumsi bahwa pekerja dimotivasi oleh keinginan untuk diperkerjakan secara adil dalam pekerjaan, individu bekerja untuk mendapat imbalan dari organisasi.

D. Teori Penetapan Tujuan

Stephen P. Robbins menyatakan teori tujuan penetapan bahwa tujuan yang khusus dan sulit menghantar ke kinerja yang lebih tinggi. Dan Gibson Ivancevich Donnely menyatakan teori penetapan tujuan seperti halnya individu, organisasi menetapkan tujuan kemudian bekerja untuk menyelesaikan tujuan tersebut.

Menurut FX. Suwanto (1999:77), Gibson berpendapat bahwa pengertian motivasi adalah suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku. Sedangkan Stephen P. Robbins berpendapat motivasi adalah keinginan untuk berusaha/berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan/ditentukan oleh kemampuan usaha/upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Dari dua definisi tersebut pada intinya adalah mempunyai kesamaan pengertian walaupun ada perbedaan redaksional. Motivasi secara umum berkaitan dengan usaha untuk memenuhi semua tujuan sehingga fokus pembahasan dipersempit pada tujuan organisasional agar dapat merefleksikan perhatian kita kepada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Banyak teori tentang motivasi dan penemuan riset yang mencoba menjelaskan hubungan antara perilaku dan hasilnya. Teori motivasi dapat dikelompokkan dalam dua kategori yaitu: Teori Kepuasan dan Teori Proses. Teori Kepuasan memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri individu yang mengerakkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Mereka mencoba menentukan kebutuhan khusus yang memotivasi orang. Sedangkan Teori Proses menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu digerakkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan.

