



Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan

<http://ejournal.upg45ntt.ac.id/index.php/ciencias/index>

Stres Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Staf di PT. SPAA Tangerang

Berlian Nataliana^a, Sutarto Wijono^b

^aUniversitas Kristen Satya Wacana, berlian122496@gmail.com

^bUniversitas Kristen Satya Wacana, sutartown@yahoo.com

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 26 Juli 2018
Direvisi: 26 Juli 2018
Disetujui: 27 Juli 2018

Keywords:

work stres, work motivation

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan motivasi kerja pada karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap 68 karyawan staff di PT. SPAA Tangerang dengan teknik *purposive sampling*. Variabel stres kerja diukur dengan menggunakan skala stres kerja (*Job Related Tension Index*) yang telah disusun oleh Kahn *et al* berdasarkan aspek konflik peran, ambiguitas peran, dan beban kerja berlebih (dalam Wijono, 2012), dan variabel motivasi kerja diukur dengan menggunakan skala yang telah disusun oleh Arnolds dan Boshoff (2002) berdasarkan teori ERG Alderfer, dengan aspek keberadaan, relasi, dan pertumbuhan (1969, dalam Wijono, 2012). Analisis data menggunakan uji korelasi *Pearson product moment*, didapatkan hasil $r = -0,775$ dan nilai signifikan $0,120$ ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan motivasi kerja pada karyawan staff di PT. Sumber Prima Anugrah Abadi Tangerang.

Abstract

This research is aimed to know the relationship between work stress and employees work motivation. This research was applied on 68 staff employees of PT. SPAA Tangerang by using purposive sampling technique. Work stress variable was measured by Job Related Tension Index Scale by Kahn et al based on role conflict, role ambiguity, and work overload aspects (in Wijono, 2012), and work motivation variable was measured using the scale arranged by Arnolds and Boshoff (2002) based on ERG Alderfer's theory, with existence, relatedness, and growth aspects (1969, in Wijono, 2012). The data was analyzed using Pearson product moment correlation test, and the results showed the correlation value $r = -0.775$ and significant value $0,120$ ($p > 0,05$), therefore it can be concluded that there is negative and significant correlation between work stress and work motivation of PT. Sumber Prima Anugrah Abadi Tangerang staff employees.

✉ Alamat korespondensi:
Kampus FKIP, Jl. Perintis Kemerdekaan III/40, Kota Kupang
E-mail: fkp.j3p@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada dasarnya, setiap organisasi memiliki berbagai strategi dalam menghadapi persaingan yang sangat kompetitif saat ini. Oleh sebab itu, organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat mencapai tujuan organisasi. Namun, hanya sedikit organisasi yang menganggap bahwa sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi tersebut yang dapat mengantar suatu organisasi dalam meraih kesuksesan. Jika sumber daya manusia yang dalam organisasi atau yang biasa disebut sebagai karyawan tidak termotivasi untuk mencapai tujuannya, maka organisasi tersebut tidak dapat mencapai kesuksesan (Dobre, 2013).

PT. SPAA Tangerang merupakan salah satu organisasi profit yang cukup besar di Indonesia. Drucker (dalam Sasmita, 2016) menyatakan bahwa pada organisasi profit memiliki tujuan utama yaitu untuk mencari keuntungan sebesar-besarnya dari modal yang telah dikeluarkan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan yang dapat bertanggung jawab untuk mencapai target sesuai dengan kewajiban yang telah ditentukan dalam perusahaan tersebut. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan motivasi (Wardhani, 2015).

Kondisi yang dijelaskan tersebut menjadi salah satu sorotan bagi PT. SPAA Tangerang. Peneliti melakukan observasi dan wawancara yang terkait dengan motivasi kerja dengan beberapa karyawan pada tanggal 17 November 2017, peneliti menemukan bahwa sebagian karyawan merasa bahwa gaji dan tunjangan yang mereka dapatkan sudah cukup, sedangkan bagi sebagian lainnya merasa bahwa rendahnya gaji serta minimnya penghargaan yang diberikan masih belum sesuai beban kerja yang mereka kerjakan. Hal

ini yang dikatakan Kepala Departemen HRD sebagai salah satu alasan kuat untuk beberapa karyawan memilih keluar dari pekerjaannya. Selain itu, sebagian karyawan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan juga atasannya. Namun sebagian lainnya menganggap bahwa masih adanya batasan hubungan antara mereka dengan atasan, karena budaya perusahaan yang masih kental dengan otoritas pemilik. Sebagian karyawan yang lain menyatakan bahwa bekerja merupakan salah satu sarana untuk mengaktualisasikan diri, menambah pengetahuan, pengalaman, koneksi, dan peningkatan status sosial mereka. Tetapi, bagi beberapa karyawan merasa kurang diberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang mereka miliki. Kondisi ini juga dirasakan oleh ketiga narasumber. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa terdapat masalah yang terkait dengan motivasi kerja pada karyawan di perusahaan tersebut.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja penting untuk diteliti lebih lanjut. Ada beberapa temuan yang mendukung pernyataan tersebut, diantaranya oleh Sohail *et al* (2014) mengungkapkan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong yang menarik karyawan untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Selain itu motivasi merupakan aspek penting karyawan dan atasan. Sementara itu, Onanda (2015) juga menjelaskan bahwa motivasi membantu organisasi untuk menghindari pemborosan sumber daya, mengurangi kecelakaan kerja, mengurangi tingkat ketidakhadiran karyawan, membawa harmoni, persatuan dan sikap kooperatif. Jika perusahaan ingin berkembang, maka harus berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Pernyataan tersebut sejalan dengan temuan Anoraga (2009) yang menyatakan bahwa motivasi yang tinggi akan berdampak positif pada karyawan, yang ditunjukkan melalui kemauan bekerja yang

lebih baik dan dapat menerima hal-hal baru. Sementara itu, sebagian besar karyawan menunjukkan sikap toleran dan etis dalam bekerja dan mementingkan kebutuhan bersama daripada kepentingan pribadi, serta menciptakan suatu iklim sosial yang lebih dinamis. Hasil penelitian Maduka (2014) juga menyebutkan bahwa dampak dari seseorang memiliki motivasi tinggi akan meningkatkan produktifitas kerja. Sementara itu, Munandar (2001) menjelaskan bahwa apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah maka mereka juga akan memiliki unjuk kerja yang rendah, tidak mempunyai semangat dalam bekerja, mudah menyerah, tidak memiliki minat terhadap tantangan, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian tersebut didukung oleh oleh Mensah (2015) yang menemukan bahwa kurangnya motivasi pada karyawan akan berdampak pada kinerja, keengganan untuk mencapai target, dan kurang memiliki rasa bersaing.

Sementara itu, Wani (2013) mengungkapkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan yaitu gaji, kesempatan mengaktualisasikan diri, promosi, kompensasi, kebijakan organisasi, lingkungan kerja dan juga stres kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian oleh Sinaga, dkk (2013), yang menyebutkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan, yang menunjukkan bahwa adanya konflik kerja berlebih, serta terlalu banyaknya beban kerja pada akhirnya akan menyebabkan stres kerja. Sehingga stres kerja menjadi salah satu faktor penting untuk diteliti karena didapati dari beberapa narasumber mengungkapkan bahwa mereka kerap merasakan adanya tekanan, beban kerja dan juga konflik kerja yang akan mempengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan sehingga mempengaruhi motivasi

kerja dan perkembangan perusahaan (Lal & Singh, 2015).

Ada beberapa temuan yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya diantaranya oleh Sinaga dkk (2013) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja secara signifikan berpengaruh negatif dengan stres kerja. Temuan tersebut juga didukung oleh oleh hasil-hasil penelitian selanjutnya seperti oleh Wani (2013), yang mengungkapkan bahwa berbagai tekanan organisasi seperti, konflik peran, ambiguitas peran, *overload* peran berupa adanya beban berlebih dalam kurun waktu singkat, tuntutan tugas, dan sebagainya. Stres kerja yang muncul erat kaitannya dengan ketidakpuasan kerja dan karenanya juga dapat menyebabkan motivasi karyawan yang lebih rendah. Hasil penelitian oleh Lal & Singh (2015) mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dengan motivasi kerja. Hasil-hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian terbaru yang dilakukan Cendhikia dkk (2016) yang mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dimana semakin tinggi stres kerja, maka motivasi kerja karyawan akan menurun, dan juga sebaliknya. Sebaliknya, terdapat hasil penelitian yang tidak sejalan dengan temuan-temuan di atas, yaitu penelitian oleh McGee *et al* (1984, dalam Wijono, 2012) yang menyatakan bahwa stres kerja belum tentu dapat memberi pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu penelitian oleh Sari, dkk (2015) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Temuan tersebut didukung oleh hasil penelitian oleh Novianti (2016) yang mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, yaitu bahwa stres kerja yang dimiliki karyawan tidak membuat motivasi kerja yang dimiliki karyawan menjadi rendah.

Berdasarkan uraian hasil penelitian-penelitian di atas, masih terdapat pro dan kontra mengenai hubungan antara stres kerja dengan motivasi kerja karyawan. Dengan alasan tersebut, penelitian mengenai hubungan antara stres kerja dengan motivasi kerja masih layak untuk dilakukan. Dengan pertimbangan berbagai perbedaan yang ada dari penelitian yang sudah ada sebelumnya, dari segi tempat penelitian, perbedaan teori, perbedaan sampel, perbedaan alat ukur, dan perbedaan perusahaan. Pada penelitian-penelitian sebelumnya yang mayoritas berfokus pada karyawan bank dan karyawan dari perusahaan pemerintah, sehingga penelitian yang dilakukan di perusahaan swasta diharapkan dapat memberikan variasi hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Dimana pada perusahaan swasta, karyawan dihadapkan dengan kondisi dan budaya perusahaan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan dan atasan, tugas, program kesejahteraan, program tunjangan dan tekanan dari atasan yang memiliki perbedaan sistem dengan perusahaan milik pemerintah (Indriani, 2016). Sehingga hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan gambaran yang lebih luas dalam segi motivasi dan stres kerja yang muncul. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Hubungan antara Stres Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan.”

Masalah stres kerja di dalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Sebagai hasil dari stres kerja yang dialami karyawan dapat mengancam dan mengganggu kinerja karyawan, adalah seperti: mudah marah, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerjasama, perasaan tidak mampu terlibat (Noviansyah & Zunaidah, 2011). Stres dapat menjadi salah satu hal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Levelina, 2015).

Penelitian yang dilakukan Sinaga dkk (2013) menyimpulkan bahwa motivasi kerja secara signifikan dipengaruhi oleh stres kerja. Penelitian Wani (2013) menunjukkan bahwa stres kerja adalah masalah yang meningkat dalam organisasi sekarang, tidak hanya mempengaruhi kehidupan kerja karyawan saja, namun juga berdampak pada kehidupan keluarga karyawan juga. Penelitian memberikan bukti kuat bahwa berbagai tekanan organisasi seperti, konflik peran, ambiguitas peran, *overload* peran, dan tuntutan peran. Stres kerja yang muncul erat kaitannya dengan ketidakpuasan kerja dan karenanya juga dapat menyebabkan motivasi karyawan yang lebih rendah. Penelitian selanjutnya oleh Lal & Singh (2015) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dengan motivasi kerja, dimana karyawan menjadi tidak termotivasi dengan pekerjaan mereka dikarenakan oleh faktor stres kerja. Penelitian terbaru yang dilakukan Cendhikia dkk (2016) mengungkapkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka motivasi kerja karyawan akan menurun, dan juga sebaliknya.

Selain dampak negatif yang ditimbulkan karena adanya stres yang dimiliki seorang karyawan, penelitian oleh Sari, dkk (2015) mengungkapkan apabila terjadi peningkatan stres kerja, maka akan menimbulkan peningkatan motivasi kerja karyawan. Dan sebaliknya, yaitu apabila adanya penurunan tingkat stres, maka terjadi juga penurunan motivasi kerja karyawan, hal ini dikarenakan dengan adanya stres kerja akan target yang telah ditetapkan, karyawan memiliki motivasi kerja cukup untuk mencapai target kerja. Hasil yang serupa juga diungkap dari penelitian oleh Novianti (2016) mengemukakan bahwa stres kerja yang dimiliki karyawan tidak membuat motivasi kerja yang dimiliki karyawan menjadi rendah, karena motivasi didapatkan dari hal lainnya seperti kompensasi berupa tunjangan dan

reward. Menurun dan meningkatnya motivasi kerja karyawan akan tergantung pada stres kerja yang dimiliki karyawan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, guna menghindari suatu hambatan, seorang karyawan yang mengalami stres kerja harus diberi motivasi agar dapat bertanggung jawab terhadap tugas dan berkerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hipotesis

Berikut hipotesis yang diajukan, “Ada hubungan negatif antara stres kerja dengan motivasi kerja pada karyawan staff di PT. Sumber Prima Anugrah Abadi Tangerang”.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi

Ada ungkapan yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang dimiliki manusia yang mengarah pada suatu tujuan yang ingin dicapai untuk mencapai suatu kepuasan serta dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan. Pernyataan tersebut didukung oleh Luthans (2011, dalam Levelina, 2015) mendefinisikan “*motivation is a basic psychological process, few would deny that it is the most important focus in micro approach to organizational behavior. Motivation interacts with and acts in conjunction with other mediating processes and environment*”. Selanjutnya Anoraga (2009) mendefinisikan “*...motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja*”. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul untuk bekerja dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan individu maupun organisasi.

Teori Motivasi (*Needs Theory*)

Teori konten atau kebutuhan didasarkan pada fakta bahwa isi motivasi terdiri dari kebutuhan (Armstrong, 2010, dalam Mensah 2015). Teori Kebutuhan pada

awalnya dikembangkan oleh Maslow yaitu konsep hierarki kebutuhan (Munandar, 2001). Teori lain yang terkait dengan teori kebutuhan adalah model dua faktor Herzberg, model hierarki kebutuhan Alderfer dan model motivasi pencapaian McClelland (Wijono, 2012), yaitu sebagai berikut: 1). **Teori Kebutuhan Maslow**. Maslow (dalam Munandar, 2001) telah menyusun kebutuhan manusia ke dalam lima tingkat yang akan dicapai menurut tingkat kepentingannya, yaitu kebutuhan fisiologis (kebutuhan dasar), kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri (kebutuhan untuk diakui), dan kebutuhan aktualisasi diri, 2). **Teori Kebutuhan ERG (*Existence-Relatedness - Growth*) Alderfer**. Berdasarkan dari fenomena masalah yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya yang berhubungan dengan motivasi kerja, penulis mengambil teori ERG (*Existence - Relatedness - Growth*) oleh Alderfer sebagai sumber teori dalam penelitian ini, dikarenakan teori ini dianggap sesuai untuk meneliti dan membahas fenomena permasalahan yang ada. Alderfer secara empiris menghasilkan teori motivasi yang berfokus pada keadaan subyektif dari kepuasan dan keinginan. Teori ERG ini meringkas teori kebutuhan Maslow menjadi tiga (Wijono, 2012): a). Kebutuhan Keberadaan (*existence*): Kebutuhan keberadaan ini meliputi berbagai macam tingkat dorongan yang berkaitan dengan kebutuhan materi dan fisik (Levy, 2010). Kategori kebutuhan tersebut mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan materi yang akan dicapai oleh individu dengan segala macam cara jika memang diperlukan untuk dipuaskan (Wijono, 2012), b). Kebutuhan Relasi (*Relatedness*): Kebutuhan relasi merupakan kebutuhan untuk mengadakan hubungan dan sosialisasi dengan orang lain (Wijono, 2012). Individu berkeinginan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan orang lain yang dianggap

penting dalam kehidupan mereka dan mempunyai hubungan yang bermakna dengan keluarga, teman, serta rekan kerjanya (Munandar, 2001), dan c). Kebutuhan Pertumbuhan (*Growth*): Merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan kecakapan serta kemampuan seseorang untuk mengembangkan kecakapan mereka secara penuh (Munandar, 2001).

Faktor- Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Danim (2004) menjelaskan beberapa faktor motivasi kerja, yaitu: 1). Gaya kepemimpinan administrator, yaitu bahwa gaya kepemimpinan yang otoriter akan membuat karyawan merasa tertekan, 2). Sikap Individu, yaitu bahwa motivasi paling ditentukan oleh sikap diri individu tersebut, dan 3). Frustrasi dan stres kerja, yaitu bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa hal yang harus dipenuhi seperti situasi kerja, lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia. Yang apabila tidak terpenuhi akan menimbulkan frustrasi, yang pada akhirnya dapat menekan motivasi kerja mereka.

Selain faktor-faktor di atas, Wani (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh gaji, tunjangan, kesempatan mengaktualisasikan diri, pekerjaan itu sendiri, jabatan, kesempatan mendapatkan promosi, lingkungan kerja, kebijakan organisasi dan faktor lainnya yaitu stres kerja. Motivasi kerja juga dikaitkan dengan faktor lain yaitu stres kerja di kalangan karyawan, ini artinya bahwa jika stres kerja meningkat maka motivasi kerja seseorang akan menurun. Selanjutnya Dobre (2013) mengungkapkan bahwa adanya ambiguitas peran dan konflik yang pada akhirnya akan menyebabkan stres kerja akan memengaruhi motivasi kerja pada karyawan menjadi rendah. Sementara itu Lal & Singh

(2015) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi motivasi kerja, melihat dampaknya kepada kesehatan mental dan kesehatan fisik seorang karyawan.

Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur motivasi kerja yaitu dengan menggunakan skala *likert*. Menggunakan skala yang dimodifikasi dari alat ukur yang sudah ada sebelumnya yang disusun oleh Arnolds dan Boshoff (2002), berdasarkan teori ERG Alderfer (1969) yang telah dimodifikasi dalam buku yang berjudul Psikologi Industri dan Organisasi (Wijono, 2012). Keseluruhan item berjumlah 20 item yang berguna untuk mengukur motivasi kerja, yang terdiri dari aspek tentang kebutuhan keberadaan, kebutuhan akan hubungan relasi, dan kebutuhan pertumbuhan.

Stres Kerja

Pada satu kesempatan, Handoko (2011, dalam Astianto, 2014) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan hasil respon dari pekerjaan seseorang yang akan berpengaruh kepada diri seorang karyawan. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Luthans (2011) yang mendefinisikan “*stress as an adaptive response to an external situation that result in physical, psychological, and/or behavioral deviations for organizational participant*”. Kahn *et al* (1964) mengungkapkan stres kerja merupakan suatu keadaan negatif yang timbul dari perwujudan dari ambiguitas peran, konflik peran dan beban kerja yang berlebihan. Serangkaian penelitian berbasis pada Institute of Social Research (ISR) yang telah dilakukan oleh Kahn *et al* (1964, dalam Trayambak, 2012) menemukan bahwa peran konflik dan ambiguitas peran merupakan sumber stres kerja.

Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu ketegangan yang muncul dalam diri individu

karena pekerjaan yang dilakukannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis individu tersebut yang pada akhirnya akan berpengaruh pada suatu organisasi dimana individu tersebut bekerja.

Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Kahn *et al* (1964, dalam Wooten *et al*, 2010) stres kerja dipengaruhi oleh dinamika peran seseorang dalam suatu organisasi. Kahn *et al* (1964), dalam serangkaian penelitiannya yang berbasis pada *Institute of Social Research* (ISR), menjelaskan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran merupakan sumber stres kerja yang berkontribusi terhadap pengembangan stres di organisasi (Kahn *et al.*, 1964, dalam Trayambak, 2012): 1). Konflik peran : Adanya konflik peran dari dua atau lebih peran yang dapat ditangani oleh orang lain akan sulit ditangani dengan yang lain. Terdapat lima bentuk konflik peran, yaitu konflik intrasender yang terjadi ketika peran yang diterima bertentangan dengan peran yang diharapkan, konflik intersender yang terjadi ketika individu-individu pemegang peran saling berinteraksi, konflik interrole yang terjadi ketika seseorang menerima dua peran atau lebih pada saat-saat yang tidak sesuai, konflik pribadi yang terjadi ketika peran tidak sesuai dengan sikap, nilai individu pemegang peran, dan *overload* peran/ peran berlebih yang terjadi pada saat seseorang diharuskan melakukan sejumlah tugas yang dapat ia tangani melampaui jumlah waktu yang tersedia, 2). Ambiguitas peran/ ketidakjelasan peran : Ambiguitas peran muncul saat individu tidak memiliki kejelasan peran untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Seseorang cenderung mengalami dua jenis ambiguitas peran. Pertama, tentang tugas dan kegiatan terkait; Kedua, tentang umpan balik mengenai kinerjanya dalam tugas tersebut. Kahn (1964, dalam Munandar,

2001), stres yang muncul karena ambiguitas peran ini pada akhirnya akan mengarah pada ketidakpuasan kerja, kepercayaan diri rendah, rasa tidak berguna, harga diri menurun, depresi, kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan, serta memiliki motivasi rendah dalam bekerja.

Dalam penelitiannya, Kahn *et al* (1964) menjelaskan bahwa dinamika stres peran ini dapat diukur dengan menggunakan *Job-Related Tension Index Scale* yang akan digunakan pada penelitian ini berdasarkan modifikasi dari item yang sudah ada (Wijono, 2012). Skala ini telah secara luas digunakan dalam berbagai penelitian dengan tujuan untuk mengukur variabel stres kerja secara internasional karena tingkat validitasnya yang tinggi (Wooten *et al*, 2010). Keseluruhan item dari stres kerja berjumlah 15 item, yang mengacu kepada tiga aspek yang telah dikembangkan oleh Trayambak (2012) yaitu konflik peran, beban kerja berlebih, dan ambiguitas peran.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan uji kolerasional, untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel (Arikunto, 2006).

Variabel-variabel yang akan dilibatkan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel terkait (Y) yaitu motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul untuk bekerja dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan individu maupun organisasi. Penelitian ini fokus pada aspek motivasi ERG (*Existence-Relatedness-Growth*) oleh Clayton Alderfer (Wijono, 2012), yang meliputi aspek kebutuhan keberadaan (*existence*) yang berkaitan dengan kebutuhan materi dan fisik, dengan indikator kebutuhan akan upah/ gaji dan kebutuhan akan tunjangan tambahan, aspek kebutuhan

relasi (*relatedness*) yang berkaitan mengadakan hubungan dan sosialisasi dengan orang lain, dengan indikator hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja, dan aspek kebutuhan pertumbuhan (*growth*) yang mengacu pada bentuk kebutuhan yang mendorong individu untuk menjadi orang kreatif dan produktif, dengan indikator kebutuhan untuk menyelesaikan masalah dan memuaskan keinginannya.

2. Variabel bebas (X) yaitu stres kerja.

Stres kerja merupakan suatu ketegangan yang muncul dalam diri individu karena pekerjaan yang dilakukannya yang pada akhirnya mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologis individu tersebut yang pada akhirnya akan mempengaruhi organisasi dimana individu tersebut bekerja. Pada penelitian ini fokus pada aspek stres yang telah dikembangkan dari aspek stres peran menurut Kahn *et al* (1964 dalam Trayambak, 2012) yang meliputi konflik peran, beban kerja berlebih dan ambiguitas peran.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Arikunto (2006), populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. SPAA yang berjumlah 536 orang. Sampel merupakan sebagian dari populasi atau wakil populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2006). Sampel dalam penelitian ini berbentuk *purposive sampling*. *Purposive sampling* menurut Sugiyono (2010) yaitu teknik penentuan sampel dengan ciri-ciri tertentu, dengan karakteristik subjek yaitu laki-laki dan perempuan karyawan staff meliputi karyawan staff tetap dan karyawan staff dengan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) di PT. SPAA Tangerang. Karyawan tersebut dipilih karena fenomena penurunan motivasi kerja terjadi pada karyawan staff. Penulis menyebarkan angket pada tanggal 13 Februari sampai 15 Februari 2018. Angket dibagikan

kepada 79 orang karyawan staff, dan hanya 68 angket yang dapat digunakan dalam perhitungan.

Alat Ukur Penelitian

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini disusun dalam bentuk angket, dengan skala *Likert* yang berisi sejumlah pernyataan yang bergradasi dari positif sampai dengan negatif. Alat ukur untuk variabel stres kerja menggunakan *Job Related Tension Scale* yang terdiri dari 15 item yang merupakan adaptasi dari alat ukur yang diciptakan oleh Kahn, Wolfe, Quinn, & Snoek (1964 dalam Wijono, 2012). Skala ini telah secara luas digunakan dalam berbagai penelitian dengan tujuan untuk mengukur variabel stres kerja secara internasional karena tingkat validitasnya yang tinggi (Wooten *et al*, 2010). Keseluruhan item terdiri dari tiga aspek yang telah dikembangkan oleh Trayambak (2012) yaitu konflik peran, beban kerja berlebih, dan ambiguitas peran.

Sementara itu, skala motivasi kerja merupakan hasil adaptasi dari alat ukur yang sudah ada sebelumnya yang disusun oleh Arnolds dan Boshoff (2002), berdasarkan teori ERG Alderfer (1969 dalam Wijono, 2012) yaitu, kebutuhan keberadaan, kebutuhan akan hubungan relasi, dan kebutuhan pertumbuhan.

Suatu alat ukur yang baik pada dasarnya harus memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dan reliabilitas terhadap skala yang sudah diisi oleh responden akan dilakukan dengan bantuan komputer, yaitu dengan menggunakan program *SPSS release 20.00 for Windows*. Selanjutnya, analisis korelasi hubungan stres kerja dengan motivasi kerja karyawan menggunakan analisis korelasi *pearson product moment* (Carl Pearson) dengan menggunakan program *SPSS release 20.00 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Berdasarkan hasil pengujian validitas skala stres k, uji diskriminasi item dilakukan sebanyak 1 putaran sampai seluruh item memenuhi kriteria, yaitu jika memiliki $r > 0,25$ (Azwar, 2010). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa seluruh data tergolong valid. Dimana daya diskriminasi untuk nilai koefisien variabel stres kerja bergerak pada nilai 0,330 sampai 0,787. Selanjutnya, berdasarkan uji reliabilitas, memperlihatkan bahwa variabel stres kerja mempunyai *Alpha cronbach* 0,926 yang dimana semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin reliabel (Azwar, 2010), sehingga dapat disimpulkan bahwa angket stres kerja memiliki reliabilitas tinggi.

Selanjutnya, pada variabel motivasi kerja, uji diskriminasi item dilakukan 2 putaran sampai semua item dinyatakan memenuhi kriteria, dengan $r > 0,25$ (Azwar, 2010). Dari data yang telah diolah terdapat 1 item yang dinyatakan gugur dengan nilai $r = 0,182$ ($r < 0,25$) sehingga hanya tersisa 19 item yang dapat dinyatakan valid. Daya diskriminasi untuk nilai koefisien variabel motivasi kerja bergerak pada nilai 0,283 sampai 0,818. Pada pengujian reliabilitas, variabel motivasi kerja mempunyai *Alpha cronbach* 0,938 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai reliabilitas tinggi (Azwar, 2010).

Uji Asumsi

Melalui uji normalitas, maka akan diketahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan uji normalitas menggunakan uji *One Sample-Kolmogorov Smirnov* terhadap angket stres kerja, didapat nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 1,272 dan signifikansi pada $p = 0,079$ ($p < 0,05$), sedangkan nilai *Kolmogorov*

Smirnov pada angket motivasi kerja sebesar 1,262 dan signifikansi pada $p = 0,083$ ($p > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data hasil angket stres kerja dan motivasi kerja berdistribusi normal. Selanjutnya pada uji linieritas dengan menggunakan tabel Anova, menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara stres kerja dengan motivasi kerja pada karyawan di PT. Sumber Prima Anugrah Abadi Tangerang dengan *deviation from linearity* sebesar $F = 1,504$ dan $p = 0,120$ ($p > 0,05$).

Analisa Deskriptif

Tingkat stres kerja dan motivasi kerja pada karyawan staff dikategorikan berdasar lima tingkatan yaitu “sangat tinggi”, “tinggi”, “sedang”, “rendah”, dan “sangat rendah”. Berdasarkan perhitungan kategorisasi tingkat stres kerja karyawan diperoleh hasil bahwa 25 karyawan staff (36,8%) memiliki skor stres kerja pada kategori sangat tinggi, 12 karyawan staff (17,6%) memiliki skor stres kerja pada kategori tinggi, 7 karyawan staff (10,3%) memiliki skor stres kerja pada kategori sedang, 19 karyawan staff (27,9%) memiliki skor stres kerja pada kategori rendah, dan 5 orang karyawan staff lainnya (7,4%) memiliki skor stres kerja pada kategori sangat rendah. Dan didapatkan rata-rata keseluruhan sebesar 43,3 maka dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan staff memiliki tingkat stres kerja dengan kategori tinggi, dengan standar deviasi sebesar 9,8.

Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi tingkat motivasi kerja pada karyawan staff diperoleh hasil bahwa 8 karyawan staff (11,8%) memiliki skor motivasi kerja pada kategori sangat tinggi, 11 karyawan staff (16,2%) memiliki skor motivasi kerja pada kategori tinggi, 17 karyawan staff (17,6%) memiliki skor motivasi kerja pada kategori sedang, 21 karyawan staff (30,9%) memiliki skor motivasi kerja pada kategori rendah, dan 16

orang karyawan staff (23,5%) memiliki skor motivasi kerja pada kategori sangat rendah. Selanjutnya, didapatkan rata-rata keseluruhan sebesar 57,3 maka dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan staff memiliki motivasi kerja pada kategori sedang, dengan standar deviasi sebesar 13,3.

Uji Korelasi

Uji korelasi dilakukan menggunakan analisis korelasi *Pearson product moment*.

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi antara Stres Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Staff di PT. Sum ber Prima Anugrah Abadi Tangerang

Correlations			
		stres	Motivasi
Stres	Pearson Correlation	1	-,775**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	68	68
Motivasi	Pearson Correlation	-,775**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Ouput SPSS

Dari hasil uji korelasi terdapat hubungan antara stres kerja dengan motivasi kerja pada karyawan staff di PT. SPAA Tangerang. Terdapat korelasi negatif yang signifikan antara stres kerja dengan motivasi kerja, dengan $r = -0,775$ ($p < 0,05$). Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin rendah motivasi karyawannya. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah stres kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula motivasi yang dimiliki karyawannya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara stres kerja dengan motivasi kerja pada karyawan, didapatkan hasil uji korelasi yang menunjukkan adanya korelasi negatif dan signifikan dengan $r = -0,775$ dan

$p = 0,120$ ($p > 0,05$). Dengan kata lain semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki karyawan dan begitu juga sebaliknya, semakin rendah stres kerja yang dimiliki karyawan maka motivasi kerjanya juga semakin rendah.

Ada beberapa kemungkinan yang menyebabkan hasil penelitian tersebut. Pertama, sebagian besar karyawan menganggap bahwa stres kerja yang mereka alami membuat diri mereka tertekan sehingga motivasi kerja yang dimiliki mereka menjadi rendah. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian oleh Sinaga dkk (2013), Wani (2013), Lal & Singh (2015), dan Cendhikia dkk (2016) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dengan motivasi kerja pada karyawan. Kedua, pada umumnya karyawan menganggap adanya konflik peran, beban kerja berlebih dan ambiguitas peran yang mereka alami akan mengganggu motivasi kerja yang dimilikinya. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian-penelitian sebelumnya oleh Wilkes *et al* (1998, dalam Ahmed, 2013) yang menyatakan bahwa beban kerja dan kendala waktu merupakan kontributor signifikan terhadap stres kerja. Selanjutnya, penelitian oleh Haryanti, dkk (2013) yang mengungkapkan bahwa adanya beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan. Selain itu, oleh Hon & Chen (2013) mengungkapkan bahwa adanya konflik di tempat kerja, beban tugas dan stres kerja pada umumnya akan berpengaruh negatif pada karyawan dan organisasi khususnya pada motivasi kerja karyawannya.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja tetap memiliki hubungan dengan motivasi kerja karyawan, dengan perbedaan negara dimana penelitian ini berlangsung, perbedaan penggunaan alat ukur, perbedaan latar belakang dan budaya

perusahaan tidak mempengaruhi hasil penelitian ini, yaitu membuktikan bahwa stres kerja tetap berhubungan negatif dan signifikan dengan motivasi kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan motivasi kerja pada karyawan di PT. SPAA Tangerang.

SARAN

Bagi PT. SPAA Tangerang, diharapkan dapat memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk dapat mengelola stres yang mereka alami sehingga pada akhirnya dapat membuat mereka menjadi tidak tertekan untuk mencapai motivasi kerja yang tinggi. Beberapa cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan tugas yang menantang dengan adanya kompetisi kerja dan pemberian reward bagi karyawan yang mampu menyelesaikan tugas di luar tugas yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, setiap karyawan diberi waktu serta dukungan untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat konflik yang moderat sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja.

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat mengambil sampel dari karyawan perusahaan swasta besar lainnya karena temuan ini hanya didasarkan pada sampel dari salah satu perusahaan swasta saja, sehingga diharapkan data dari perusahaan swasta lainnya dapat menghasilkan gambaran yang lebih jelas mengenai stres kerja terhadap motivasi karyawan. Selain itu, pengembangan terhadap penelitian ini juga dapat dilakukan dengan memperluas variabel penelitian yang dianggap relevan seperti variabel tipe kepribadian, konflik, gaya kepemimpinan, dan lain-lain dalam mengeksplorasi dampaknya terhadap motivasi kerja pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, M. M., Saquib Y. J. (2016). The mediating of job stress on work overload and organizational performance in banking industry. *Abasyn Journal of Sosial Sciences*, 9(2), 376-387.
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astianto, A. (2014). Pengaruh stres kerja dengan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1-17.
- Azwar, S. (2010). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Cendhikia, D. B., Hamidah N. U., & Arik P. (2016). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 136-145.
- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dobre, O. I. (2013). Employee motivation and organizational performance. *Review of Applied Socio-Economic Research*, 5(1), 53-60.
- Gilmeanu, R. (2015). Theoretical considerations on motivation at the work place, job satisfaction and individual performance. *Valahian Journal of Economic Studies*, 6(3), 69-80.

- Haryanti, Faridah A., Puji P. (2013). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Managemen Keperawatan*, 1(1), 48-56.
- Hon, A. H.Y., & Wilco W. C. (2013). The effects of group conflict and work stress on employee performance. *Special Focus on Human Resource in China Journal*, 54(2), 174-184.
- Indriani, A., Ni Nyoman Y., & I Wayan B. (2016) pengaruh stres kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *E-journal Bisma University Universitas Pendidikan Ganesha*, (4).
- Jex, S. M., & Thomas W. B. (2008). *Organizational Psychology*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Kahn, Wolve, Quinn, Snoek, Rosenthal. (1964). *Conflict and Ambiguity*.
- Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan CV. F.A Management. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(2).
- Lal, R. S. & A. P. Singh. (2015). Does job stress play any role in work motivation of university clerical employees. *International Research Journal of Social Sciences*, 4(11), 7-11.
- Lazaroiu, G. (2015). Employee motivation and job performance. *Linguistic and Philosophical Investigation*, 14(3), 97-102.
- Levelina, O. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai tetap. *E-Proceeding of Management*, 2(1), 84-90.
- Levy, P. E. (2010). *Industrial Organizational Psychology Understanding the Workplace*. 3th edition. United States of America: Worth Publishers.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. Edisi ke-12. Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Maduka, C. E., & Obiefuna O. (2014). Effect of motivation on employee productivity a study of manufacturing companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), 137-147.
- Mensah, E. B. K., Kwesi A. T. (2015). Employee motivation and work performance: a comparative study of mining companies in ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(2), 255-309.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Noviansyah & Zunaidah. (2011). Pengaruh stress dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 9(18), 43-58.
- Novianti, R. A. (2016). Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di bagian finding officer dan accounting officer PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) tbk, Cabang Bangkalan, Madura. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(4), 1-9.

- Onanda, B. (2015). The effects of motivation on job performance a case study of KCB Coast Region. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(5), 1-13.
- Roma, V. G., Luna R., Begona E., & Jose A.B. (1992). Discriminant validity of the Job-Related Tension Scale. *Applied Psychology an International Review*, 42(1), 67-76.
- Sasmita, V. Y. W. (2016). Perbedaan *burnout* pada karyawan di organisasi profit dan organisasi non-profit. *Skripsi diterbitkan*. Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Sinaga, T. & Mutiara S. (2013). Pengaruh stres kerja terhadap motivasi dan kinerja auditor pada kantor akuntan publik di kota Medan. *Jurnal Akuntansi*, 17(1), 75-83.
- Sohail, A. *et al.* (2014). Effect of work motivation and organizational commitment on job satisfication: a care of education industri in Pakistan. *Journal of Management and Business Research: a administration and management*, 14(6), 40-45.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Trayambak, S., Pranab K., & A.N Jha. (2012). A conceptual study on role stressors, their impact and strategies to manage role stressors. *Journal of Bussiness and Management*, 4(1), 44-48.
- Wani, S. K. (2013). Job Stress and it's impact on employee motivation: a study of a select commercial bank. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(3), 13-18.
- Wardhani, W. K., Heru S. (2015). Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 1-10.
- Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri & Organisasi*. Cetakan ketiga edisi revisi. Jakarta: Prenamedia Group.
- Wooten, N. R., Fakunmoju S. B., HaeJung K., & Ann L. L. (2010). Factor structure of the Job-Related Tension Index among social Worker. *Research on Social Practice*, 20(1), 74-86.