

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA PT H.M SAMPOERNA PEKANBARU**

SKRIPSI



Disusun oleh:

DEWI PATIMAH
10971008118

**PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2012**

ABSTRAK

DEWI PATIMAH : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT.H. M. SAMPOERNA PEKANBARU

Penelitian ini dilakukan pada PT.H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru yang beralamatkan di Jln. Arifin Ahmad No. 99 Pekanbaru. Populasi dari seluruh karyawan PT.H.M Sampoerna yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT H.M Sampoerna Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja PT H.M Sampoerna Pekanbaru dan untuk mengetahui faktor yang paling dominan yang menyebabkan karyawan PT H.M Sampoerna Pekanbaru menjadi stress dalam bekerja. Hipotesis yang diajukan adalah : "Diduga stress kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT H.M Sampoerna Pekanbaru." Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT H.M Sampoerna Pekanbaru yang berjumlah 98 orang, karena jumlahnya kurang dari 100 maka semua karyawan dijadikan sampel penelitian. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana diperoleh yaitu $Y = 7524 + 7592 X$ dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variable Faktor Stres Kerja yaitu b bertanda positif. Adapun faktor yang mempengaruhi stress kerja karyawan terdiri dari 1) faktor individu meliputi persepsi, pengalaman pekerjaan, dukungan social, keyakinan social, sikap bermusuhan. 2) faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan peran antar pribadi. Penelitian ini memerlukan data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari tanggapan obyek penelitian di PT Sampoerna, kemudian juga menggunakan data sekunder yaitu informasi yang diperoleh dari bahan-bahan laporan berbagai sumber yang ada seperti data karyawan, sejarah dan struktur organisasi, buku-buku yang ada kaitannya dan penelitian terdahulu. Data-data tersebut diperoleh melalui data interview, kuisioner, dan observasi kemudian diolah menggunakan metode Regresi Sederhana dengan bantuan program komputer SPSS. Dari perhitungan menggunakan program komputer SPSS diketahui hasil $Y = 7524 + 7592 X$. Hasil Koefisien Determinasi dengan model Summary nilai R sebesar 0,706 hal ini menunjukkan 70,6% perubahan terhadap Faktor Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT H.M Sampoerna Pekanbaru seharusnya ditentukan oleh variabel bebas yakni Faktor Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT H.M Sampoerna Tbk Pekanbaru sedangkan 20,4% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	
A. Pengertian Stres Kerja	12
1. Jenis-Jenis Stres Kerja Kerja	14
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	15
3. Unsur-Unsur Stres Kerja Kerja	17
4. Kebijaksanaan Stres Kerja Kerja	27
B. Pengertian Motivasi Kerja	47
1. Tujuan Motivasi	49
2. Jenis Motivasi	50
3. Operasional Variabel	51
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
B. Jenis dan Sumber Data	32
C. Populasi dan Sampel penelitian	34
D. Teknik Analisis Data	35
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah Singkat Perusahaan	59
B. Visi Perusahaan	59
C. Misi Perusahaan	60
D. Aktivita Perusahaan	60
4.3 Tinjauan Operasi	61

4.4 Penerapan Tata Kelola Perusahaan	62
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Hasil Penelitian	68
5.1.1 Variabel penelitian	68
5.1.2 Uji Asumsi Klasik	75
5.1.3 Uji Regresi Berganda	80
5.1.4 Uji Hipotesis	82
5.1.4 Uji R^2 (Koefisien Determinasi)	86
5.2 Pembahasan	87
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	90
6.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Jumlah Karyawan PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru Berdasarkan Tugas/Jabatan Serta Aktivitas Karyawan Tahun 2008....	7
Tabel 1. 2	Jenis dan Jumlah Kompensasi Yang Diberikan PT. H. M Sampoerna Tbk Pekanbaru Tahun 2004-2008.....	8
Tabel V.1	Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat umur.....	63
Tabel V.2	Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	65
Tabel V.3	Identifikasi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	66
Tabel V.4	Hasil Uji Validitas Penelitian.....	69
Tabel V.5	Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel V.6	Tanggapan responden mengenai tuntutan kerja terhadap beban kerja yang diberikan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru.....	71
Tabel V.7	Tanggapan responden mengenai tuntutan peran kerja yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan kerja pada PT. H. M Sampoerna Tbk Pekanbaru.....	73
Tabel V.8	Tanggapan responder mengenai bubungan antar pribadi karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru.....	74
Tabel V.9	Tanggapan responden mengenai struktur organisasi terhadap pekerjaan sesuai bidangnya masing-masing pada PT. H. M Sampoerna Tbk Pekanbaru.....	75
Tabel V.10	Tanggapan responden mengenai kepemimpinan organisasi pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru	77
Tabel V.11	Tanggapan responden mengenai masalah keluarga terhadap stresskerja karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru....	78
Tabel V.12	Tanggapan responden mengenai masalah ekonomi terhadap stresskerja karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru....	79
Tabel V.13	Tanggapan responden mengenai kepribadian terhadap stress kerja karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru.....	81
Tabel V.14	Tanggapan responden mengenai keadilan dalam pemberian gaji karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru.....	85
Tabel V.15	Tanggapan responden mengenai system pembagian gaji karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru.....	86
Tabel V.16	Tanggapan responden mengenai besarnya gaji yang diterima karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru.....	87
Tabel V.17	Tanggapan responden mengenai jenis tunjangan yang diterima karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru.....	89
Tabel V.18	Tanggapan responden mengenai sistem pembagian tunjangan karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru.....	90
Tabel V.19	Tanggapan responden mengenai keadilan dalam pemberian tunjangan karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru....	92

Tabel V.20	Tanggapan responden mengenai hubungan karyawan dengan atasan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru.....	93
Tabel V.21	Tanggapan responden mengenai hubungan antar karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru94
Tabel V.22	Tanggapan responden mengenai kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja pada PT. H. M. Sampoerna. Tbk Pekanbaru96
Tabel V.23	Tanggapan responden mengenai kelengkapan sarana dan prasarana untuk mendukung kerja pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru.....	.97
Tabel V.24	Hasil Perhitungan Regresi Analisa Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru99
Tabel V.25	Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana (R^2)..	101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap pemimpin dalam suatu organisasi senantiasa menginginkan tingkat prestasi maksimal dari hasil kerja para bawahannya, baik dalam organisasi yang melayani kepentingan publik maupun organisasi yang berbentuk usaha/bisnis yang dikelola oleh lembaga-lembaga usaha swasta yang berorientasi profit.

Setiap instansi swasta maupun pemerintah yang menjalankan suatu kegiatan serta memperkerjakan sejumlah tenaga kerja di dalamnya, maka dituntut melakukan pemeliharaan atas tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku supaya tenaga kerja senantiasa dapat menjalankan tugas/pekerjaan yang diberikan sebaik mungkin. Implikasi lebih lanjut tidak lain adalah motivasi kerja yang gemilang bagi kelangsungan hidup organisasi di masa mendatang.

PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru merupakan salah satu produsen rokok terkemuka di Indonesia yang mempunyai komitmen untuk mengembangkan potensi usaha yang sepenuhnya atau “keberhasilan menyeluruh” dan menciptakan lingkungan yang memungkinkan para karyawan mengembangkan potensi mereka sepenuhnya serta mencapai aspirasi pribadi mereka masing-masing. Operasional usaha pada, PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru ini sebagai salah satu produsen penjualan produk, didukung oleh berbagai sumber daya, yang mana salah satu di antaranya yang terpenting adalah

sumber daya manusia atau karyawan yang memenuhi standar kebutuhan perusahaan, sehingga mereka mampu mencapai motivasi kerja sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

Dalam menjalankan operasional usahanya, maka PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru tentunya sangat membutuhkan para karyawan yang memiliki motivasi dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja sehingga tugas-tugas yang diembannya dapat diselesaikan dengan hasil yang maksimal. Namun demikian, untuk mencapai motivasi kerja karyawan sesuai yang diharapkan juga membutuhkan suatu pengelolaan sumber daya manusia yang terpadu terutama terhadap pengendalian faktor-faktor yang mempengaruhi.

Mencermati kompleksnya tugas yang harus dijalankan oleh PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru di tengah pelayanan masyarakat di bidang penyalur produk atau penjualan, maka faktor sumber daya manusia yaitu karyawan haruslah diberdayakan dengan baik sesuai norma kerja yang berlaku. Hal ini dapat dipahami bahwa jika karyawan bekerja terlalu berat di luar batas-batas kerja yang normal, maka karyawan bisa mengalami stress akibat beban tugas yang terlalu besar sementara kemampuan yang dimiliki terbatas.

Pekerjaan PT. H. M Sampoerna Tbk juga sering meliputi penggunaan waktu dan usaha diluar keinginan individu pekerja. Banyak pekerja yang melakukan pekerjaan rutin, yang tidak atau hanya sedikit menuntut inisiatif dan tanggung jawab, dengan sedikit harapan untuk maju atau berpindah ke jenis pekerjaan lain. Banyak juga pekerja yang melakukan tugas yang berada jauh

dibawah kemampuan intelektual mereka atau yang mereka anggap berada dibawah tingkat pendidikan yang telah mereka peroleh.

Masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi pada lingkungan pekerjaan. Dalam dunia kerja segala bentuk kegiatan menuntut adanya interaksi antar individu dengan lingkungan kerja itu sendiri.

Interaksi ini dibutuhkan agar terbentuk suatu koordinasi, kerjasama dan sinergi yang baik dalam lingkungan kerja tersebut. Apabila interaksi individu dengan rekan kerjanya tidak berjalan baik maka situasi ini akan menjadi situasi yang dapat menimbulkan stress.

Mengingat setiap pekerjaan memiliki kondisi stress yang berbeda beda. Begitu juga yang dapat terjadi pada kondisi di PT H. M Sampoerna Tbk fenomena jelas terlihat dimana, waktu penyelesaian pekerjaan ditargetkan dan harus selesai pada hari itu juga, serta ketat nya pengawasan yang dilakukan pada setiap karyawan setiap harinya, kemudian jam istirahat yang begitu singkat, jam kerja tidak bisa diganggu oleh siapapun yang menemui jika tidak penting sekali. Artinya stres muncul saat karyawan tidak dapat memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, dan tidak dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas –tugas pekerjaan yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stress.

Dalam jangka pendek stres dibiarkan begitu saja tanpa penanganan serius membuat karyawan tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi, sehingga pada gilirannya membuat karyawan tidak bekerja optimal dan prestasi kerjanya menurun. Stres dapat membantu atau merusak prestasi kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress. Bila tidak stress dalam suatu pekerjaan, maka tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja cenderung menurun. Pada tingkat tertentu stress dapat meningkatkan prestasi kerja.

Tingkat keberhasilan karyawan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang ia miliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani produksi, menangani Sumber Daya Manusia, menentukan sasaran yang harus dapat dicapai baik secara individual maupun organisasional. Maka faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan salah satunya yaitu memberikan motivasi kerja guna untuk mengurangi stress baik dilingkungan eksternal maupun internal.

Stres yang dialami oleh karyawan jelas sekali akan mempengaruhi motivasi kerja yang dihasilkannya, karena karyawan tidak bisa bekerja dengan efektif dan efisien sebagaimana yang ditetapkan. Kondisi demikian sangat mempengaruhi kinerja perusahaan PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru secara keseluruhan, yakni dalam konteks penjualan.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang/karyawan dalam pekerjaannya dengan adanya motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki. Secara teoritis motivasi kerja dipengaruhi

oleh berbagai faktor, di antaranya adalah faktor stres kerja, disamping faktor-faktor lainnya seperti kepuasan kerja, kompensasi, kedisiplinan kerja, pendidikan dan pelatihan, serta kondisi lingkungan kerja. Motivasi kerja menjadi tuntutan setiap instansi swasta maupun pemerintah dewasa ini, termasuk PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru yang teridentifikasi melalui kemampuan dan kecakapan kerja karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang telah ditetapkan secara tepat waktu, penuh kualitas, disiplin serta tanggung jawab. Hal inilah yang mendasari sehingga jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan harus diutamakan, karena jika karyawan tidak sehat (mengalami stress) maka pekerjaan yang diberikan tidak dapat diselesaikan dengan baik.

Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dan ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stress. Biasanya stress semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi, setiap karyawan lambat laun dapat terkena stress akibat kesulitan-kesulitan, masalah-masalah yang dihadapinya, baik di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerjanya. Stress kerja yang telah mencapai puncak pada karyawan akan berdampak merugikan secara organisasional dimana ia bekerja, karena motivasi kerjanya menurun, dimana stress akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan, tidak mampu mengambil keputusan serta perilaku yang tidak teratur. Pandangan ini menegaskan bahwa stress adalah

salahsatu permasalahan yang dapat dihadapi oleh siapa saja, yakni ketika ketidakmampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah menjadi kewajibannya dengan baik. Tekanan yang muncul akibat beban pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan karyawan secara optimal, jelas menjadi gejala timbulnya stres kerja dan kondisi seperti ini dikhawatirkan membawa pengaruh terhadap motivasi kerja yang dihasilkan.

Stajkovic dan Luthans (2001) menyatakan motivasi sebagai factor perilaku organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja, kemudian dipopulerkan oleh david Mc clellan melalui hasil riset empirisnya yang dapat dilihat dalam bukunya *The Achieving Society* yang diterbitkan sekitar tahun (1961). Dan hal ini juga sejalan dengan Gran Teori dikemukakan oleh Potter dan Luthan (1952)

Pada dasarnya sangat banyak penyebab timbulnya stress dalam bekerja, di antaranya adalah faktor yang ditemukan di dalam pekerjaan, yaitu beban kerja, kecemasan, kejenuhan, penempatan karyawan, sikap pimpinan, peralatan kerjakurang memadai, konflik pekerjaan, ketidakjelasan peran serta faktor di luar pekerjaan masalah-masalah di dalam keluarga antara lain seperti finansial, anak, kesehatan dan lingkungan tempat tinggal.

Adapun bagian-bagian tugas/jabatan yang terdapat pada organisasi PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru saat ini adalah seperti terdapat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabell: Tingkat Labour Turnover PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru Karyawan Tahun 2011

Tahun	Jumlah Karyawan awal tahun	Jumlah karyawan		Jumlah Karyawan akhir tahun	Jumlah rata-rata karyawan	Tingkat LTO (%)
		Masuk	Keluar			
2007	63	12	13	62	62,5	20,8
2008	62	17	18	61	61,5	29,3
2009	61	37	22	76	68,5	32,1
2010	76	28	27	77	76,5	35,3
2011	77	16	26	67	72	36,1

Sumber: PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru (data 2012)

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah keluar masuk karyawan terus meningkat. Pada tahun 2011 menunjukkan tendensi yang makin meurun yaitu 77 orang turun menjadi 67 orang pada tahun 2011. Hal ini dapat dilihat keadaan tersebut tingkat *labour turnover* terus meningkat. Pada tahun 2007PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru menerima karyawan 12 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 13 orang, sehingga terjadi tingkat *labour turnover* sebesar 20,8%, pada tahun 2008 jumlah karyawan yang masuk sebanyak 17 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 18 orang, sehingga terjadi tingkat *labour turnover* meningkat menjadi 29,3%, pada tahun 2007 jumlah karyawan yang masuk sebanyak 37 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 22 orang, sehingga terjadi tingkat *labour turnover* meningkat menjadi 32.1%, pada tahun 2010 jumlah karyawan yang masuk sebanyak 28 orang dan karyawan yang keluar

sebanyak 27 orang, sehingga terjadi tingkat *labour turnover* meningkat menjadi 35,1%, pada tahun 2011 karyawan yang masuk sebanyak 16 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 26 orang, sehingga terjadi tingkat *labour turnover* menjadi 36,1 %.

Dari tabel 1 juga dapat dilihat selama 5 tahun *labour turnover* terus meningkat dengan rata-rata tingkat *labour turnover* sebesar 30,7%. Bilamana dalam perusahaan tersebut terjadi tingkat keluar masuk karyawan yang meningkat, hal ini merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan. Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah disebabkan karena mereka merasa kurang puas akan apa yang diperoleh di perusahaan tersebut, sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai.

Untuk mengetahui tingkat motivasi yang ada dalam perusahaan dapat dilihat dari kompensasi. Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Jika kompensasi yang diperoleh karyawan tinggi maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya, demikian juga sebaliknya. Dengan memperhatikan kompensasi maka semangat kerja dapat meningkat apabila kompensasi memuaskan dan bersikap adil. Kompensasi ini dapat dijadikan sebagai motivasi kepada karyawan. Untuk lebih jelasnya pada Label dibawah ini dapat dilihat jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan Tabel 1 maka PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru meliputi bagian-bagian tugas/jabatan: Bag. Administrasi dan Keuangan yang terdiri atas 5 orang, Bag. Penjualan yang terdiri atas 36 orang, Bag. Produksi yang terdiri atas 30 orang, Bag. Gudang yang terdiri atas 15 orang dan Bag. Transportasi yang terdiri atas 12 orang.

Motivasi yang diberikan oleh perusahaan dapat dilihat dari pemberian kompensasi yang meliputi pemberian gaji, uang lembur, mengikutsertakan semua karyawan dalam program Jamsostek, uang tunjangan kemahalan yang merupakan tunjangan untuk makan dan transportasi, uang cuti serta THR. Dalam kurun 5 tahun, jumlah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan semakin meningkat. Berikut ini dapat dilihat jumlah pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan untuk memotivasi karyawan dalam kurun waktu 5 tahun sebagai berikut:

Tabel2 Jenis dan Jumlah Kompensasi yang Diberikan PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru Tahun 2007-2011

Thn	Jumlah Karyawan	Kompensasi						Jumlah Kompensasi
		Gaji	Lembur	Jamsostek	Tunjangan Kemahalan	Uang Cuti	THR	
2007	88	950.400.000	422.400.000	54.120.000	184.800.000	33.946.000	79.200.000	1.724.866.000
2008	90	1.026.000.000	464.400.000	76.050.000	216.000.000	38.880.000	85.500.000	1.906.830.000
2009	90	1.134.000.000	486.000.000	80.370.000	237.600.000	40.500.000	94.500.000	2.072.970.000
2010	95	1.311.000.000	535.800.000	85.120.000	273.600.000	42.750.000	109.250.000	2.357.520.000
2011	98	1.532.697.000	620.935.800	99.910.000	319.867.200	49.106.250	129.955.750	2.752.472.000

Sumber: PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru (data diolah 2012)

Berdasarkan Tabel2 diatas dapat dilihat perkembangan jumlah kompensasi Yang diberikan PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru kepada karyawan dalam kurun waktu 5 tahun, secara rinci dapat diterangkan sebagai berikut:

- a. Pada tahun 2007, jumlah karyawan PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru adalah sebanyak 88 orang dengan jumlah kompensasi sebesar Rp1. 724. 866. 000 dengan perincian kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji dengan jumlah total Rp950. 400. 000, uang lembur sebesar Rp422. 400. 000, jamsostek untuk karyawan sebesar Rp54. 120. 000, tunjangan kemahalan sebesar Rp184. 800. 000, uang cuti sebesar Rp33. 946. 000 dan THR yang diberikan kepada karyawan, sebesar Rp79. 200. 000.
- b. Pada tahun 2008, jumlah karyawan PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru adalah sebanyak 90 orang dengan jumlah kompensasi sebesar Rp1. 906. 830. 000 dengan perincian kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji dengan jumlah total Rp1. 026. 000. 000, uang lembur sebesar Rp464. 400. 000, jamsostek untuk karyawan sebesar Rp76. 050. 000, tunjangan kemahalan sebesar Rp216. 000. 000, uang cuti sebesar Rp38. 880. 000 dan THR yang diberikan kepada karyawan sebesar Rp85. 500. 000.
- c. Pada tahun 2009, jumlah karyawan PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru adalah sebanyak 90 orang dengan jumlah kompensasi sebesar Rp2. 072. 970. 000 dengan perincian kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji dengan jumlah total Rp1. 134. 000. 000, uang lembur sebesar Rp486. 000. 000, jamsostek untuk karyawan sebesar Rp80. 370. 000, tunjangan kemahalan

- sebesar Rp237. 600. 000, uang cuti sebesar Rp40. 500. 000 dan THR yang diberikan kepada karyawan sebesar Rp94. 500. 000.
- d. Pada tahun 2010, jumlah karyawan PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru adalah sebanyak 95 orang dengan jumlah kompensasi sebesar Rp2. 357. 520. 000 dengan perincian kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji dengan jumlah total Rp1. 311. 000. 000, uang lembur sebesar Rp535. 800. 000, jamsostek untuk karyawan sebesar Rp85. 120. 000, tunjangan kemahalan sebesar Rp273. 600. 000, uang cuti sebesar Rp42. 750. 000 dan THR yang diberikan kepada karyawan sebesar Rp109. 250. 000.
- e. Pada tahun 2011, jumlah karyawan PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru adalah sebanyak 97 orang dengan jumlah kompensasi sebesar Rp2. 752. 472. 000 dengan perincian kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji dengan jumlah total Rp1. 532. 697. 000, uang lembur sebesar Rp620. 935. 800, jamsostek untuk karyawan sebesar Rp99. 910. 000, tunjangan kemahalan sebesar Rp319. 867. 200, uang cuti sebesar Rp49. 106. 250 dan THR yang diberikan kepada karyawan sebesar Rp129. 955. 750.

PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru berharap dengan motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk kompensasi ini dapat memacu kerja karyawan sehingga dapat memberikan motivasi kerja. Selain itu untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, pimpinan perusahaan selalu berusaha membangun komunikasi dua aliran dengan para karyawan dengan cara

melakukan pertemuan dua kali sebulan baik dengan para karyawannya guna membahas hal-hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai stress kerja dan motivasi kerja karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru, dalam penelitian yang berjudul: **PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. H. M. SAMPOERNA Tbk PEKANBARU.**”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka perumusan masalah penelitian yaitu:

1. Seberapa besar berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. H. M. Tbk Sampoerna Pekanbaru?
2. Faktor apakah yang paling dominan yang menyebabkan karyawan PT.H. M Sampoerna Tbk Pekanbaru menjadi stres dalam bekerja?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja PT H.M Tbk Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan yang menyebabkan karyawan PT.H. M Sampoerna Tbk Pekanbaru menjadi stres dalam bekerja.

b. Manfaat Penelitian

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan masukan bagi pihak kantor atau perusahaan dimana dari hasil menyelesaikan permasalahan yang dihadapi khususnya menyangkut masalah kebijaksanaan karyawan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.
2. Untuk memperdalam ilmu pengetahuan penulis, dimana dengan adanya penelitian ini penulis dapat mengetahui segala macam permasalahan yang dijumpai di lapangan.
3. Sebagai sumber informasi maupun referensi bagi para peneliti berikutnya yang bermaksud mengadakan penelitian dengan permasalahan yang sama khususnya masalah stress dan motivasi kerja karyawan.

D. Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya penulisan ini akan dibagi kedalam tiga bab, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini:

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : Telaah Pustaka dan Hipotesis

Pada bab ini akan diuraikan tentang pengertian stress kerja, penyebab stress, faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja, reaksi terhadap stress, teori-teori mengenai stress, pengertian motivasi, jenis dan tujuan motivasi, teori-teori motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, penelitian terdahulu, pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan, hipotesis dan variabel penelitian.

Bab III : Metode Penelitian dan Analisis Data

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini diuraikan mengenai sejarah umum perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menyajikan hasil penelitian yang terdiri dari masalah pelaksanaan pemberian motivasi dan pengaruhnya pada karyawan pada PT H.M Tbk Sampoerna pekanbaru.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab penutup ini berisikan tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab sebelumnya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stress Kerja

Dengan kurangnya pengetahuan masyarakat tentang stress yang diakibatkan oleh aktivitas pekerjaan mereka sendiri, apa dampak bila seseorang mengalami stress serta bagaimana dampaknya bagi masyarakat yang membutuhkan pelayanan menjadi penghambat penanggulangan stress.

Bagi sebagian besar masyarakat, khususnya bagi masyarakat pekerja, stress belum begitu dikenal, akibatnya banyak di antara mereka yang sudah melakukan stress dalam bekerja, namun tidak disadarinya (**Rivai, 2009: 4**).

Stres kerja pada karyawan merupakan suatu kondisi dinamis dimana orang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan tidak sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu (**Robbins, 2002: 318**).

Stres dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Orang-orang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis, mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks atau memperhatikan sikap yang tidak kooperatif (**Hasibuan, 2003: 204**).

Menurut pendapat lain “stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang” **(Handoko, 2002: 123)**.

Menurut Siagian Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya, karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya **(Siagian, 2004: 300)**.

Sedangkan menurut Istijanto, pengertian dari stress kerja adalah sebagai berikut:

Stress pekerjaan dapat diartikan tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stress muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stress. **(Istijanto, 2003: 184)**.

Sebagian besar dari definisi stress memandang individu dan lingkungan sebagai suatu interaksi perangsang (*stimulus*) interaksi tanggapan respon atau interaksi antara perangsang dan tanggapan (*stimulus-response*

interaction). Satupersoalan yang timbul dari defenisi ini yaitu tidak memperhatikan bahwa duaorang terkena tekanan yang sama beratnya, mungkin menderita pada tingkatan yang berbeda.

Berbagai hambatan, baik eksternal maupun internal dapat mengganggu usaha seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Lingkungan fisik dapat menimbulkan hambatan seperti ruangan kerja yang semeraut, tugas yang menumpuk, suasana kerja yang ribut yang dapat mengganggu konsentrasi para pekerjanya, yang pada akhirnya berpotensi menimbulkan stres.

Stres bagi setiap karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak pimpinan organisasi sebab tanpa upaya mengatasi hal tersebut dapat berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerjanya.

Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi para pemimpin agar hal-hal yang merugikan suatu instansi dapat diatasi dan juga apabila stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, yang berarti mengganggu semangat dan gairah kerjanya.

Sudah banyak terjadi kasus-kasus dimana hambatan sebagai penyebab tiimbulnya stress berasal dan keterbatasan individu itu sendiri. Cacat tubuh, ketiadaan kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu atau tidak adanya kekuatan kendali diri juga bisa menghambat usaha seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. **(Suwanto, 2011: 200).**

2. Penyebab Stres Kerja

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut “*stressors*”, umumnya seseorang mengalami stres karena adanya kombinasi dan berbagai *stressors* tersebut. Adapun faktor-faktor penyebab stres antara lain sebagai berikut:

- a. Tekanan Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b. dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- e. Balas jasa yang terlalu rendah
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, isteri, mertua, dan lain-lain (Arikunto, 2003: 204).

Kita dituntut untuk selalu menyesuaikan dan membiasakan diri dengan perubahan teknologi maupun perubahan sosial yang terjadi. Ada pula tekanan-tekanan yang cukup mudah diramalkan. Kejadian-kejadian ini merupakan sumber stress maupun sumber kepuasan sehingga kesamaan sifatnya membuat kita harus selalu menyesuaikan diri.

Sehubungan dengan pembicaraan mengenai stress pekerjaan ini, bentuk yang paling nyata stresss pekerjaan meliputi: (Jackson, 2003: 233).

- a. Empat S, yaitu *super-visor* (pengawasan), *salary* (gaji), *security* (keamanan), dan *safety* (keselamatan).

- 1) *Supervisor* (pengawasan), Aturan-aturan kerja yang sempit dan tekanan-tekanan yang tiada henti untuk mencapai jumlah produksi yang lebih tinggi adalah penyebab utama stress yang dikaitkan para pekerja dengan *supervisor*, artinya stress dapat terjadi akibat sikap atau kebijaksanaan dari atasan yang menetapkan berbagai aturan kerja baku.
 - 2) Gaji (*salary*) adalah penyebab stress bila dianggap tidak diberikan secara adil yakni, ketika gaji yang diperoleh tidak memuaskan atau tidak cukup memadai untuk memenuhi beragam kebutuhan hidup sehingga karyawan hidup dalam ketertekanan yang berimplikasi padasemangat kerja yang rendah.
 - 3) Keamanan (*security*) bagi banyak pekerja, rendahnya keamanan kerja bahkan lebih menimbulkan stres dan rendahnya keselamatan kerja. Keamanan dalam bekerja merupakan dambaan setiap individu karyawankarena ketidakamanan tidak saja membahayakan keselmanitan tetapi juga berpengaruh pada stress kerja yang dialami oleh seseorang.
 - 4) Keselamatan (*safety*), ketakutan akan kecelakaan di tempat kerja dan cedera-cedera serta kematian yang diakibatkannya dapat menimbulkan stress bagi para pekerja. Ketika tekanan produksi meningkat sampai ke titik di mana produksi justru semakin menurun.
- b. Perubahan organisasi yang dibuat oleh perusahaan biasanya melibatkan sesuatu yang penting dan disertai ketidakpastian. Akibatnya banyak pekerja menderita gejala-gejala stress.

- c. Tingkat kecepatan kerja: dapat dikendalikan oleh mesin atau manusia. Akibat dari kecepatan yang ditentukan oleh mesin adalah amat besar, karena pekerja tidak dapat memuaskan kebutuhan yang penting untuk mengendalikan situasi.
- d. Lingkungan fisik. Suasana tempat bekerja seringkali menimbulkan stress kerja yang dapat mempengaruhi menurunnya prestasi kerja seorang karyawan. Suasana yang tidak menyenangkan ini dapat menimbulkan tekanan bagi diri karyawan sehingga karyawan tidak bisa bekerja secara optimal dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan.
- e. Kelelahan kerja, yakni sejenis stress yang banyak dialami oleh orang-orang yang bekerja dalam pekerjaan-pekerjaan pelayanan terhadap manusia lainnya.

Kemampuan seseorang menangani stress berbeda-beda. Variabel perbedaan individual yang memperlunak hubungan antara penyebab stress potensial dan stress yang dialami, sekurang-kurangnya ada lima; persepsi, pengalaman kerja, dukungan sosial, keyakinan akan tempat kedudukan kendali dan permusuhan seperti yang diuraikan sebagai berikut: **(Robins, 2002: 309)**.

a. Persepsi

Persepsi akan memperlunak hubungan antara suatu kondisi stress potensial dan reaksi seorang karyawan terhadap kondisi itu. Apabila ada yang dipersepsikan satu karyawan sebagai suatu lingkungan kerja yang efisien dan menantang dapat dipandang oleh yang lain sebagai mengancam dan menuntut.

Jadi potensial stress dalam faktor lingkungan, organisasional dan individual tidaklah dalam kondisi objektifnya, melainkan terletak dalam penafsiran seseorang karyawan terhadap faktor-faktor itu.

b. Pengalaman kerja

Dikatakan orang bahwa pengalaman merupakan gum yang sangat baik. Pengalaman juga dapat merupakan pengurang stress yang sangat baik. Dengan kata lain pengalaman pada pekerjaan cenderung berkaitan secara negatif dengan stress kerja.

c. Dukungan Sosial Makin banyak bukti yang menunjukkan bahwa dukungan sosial yaitu hubungan kolegal dengan rekan sekerja atau penyelia dapat menyangga dampak stress. Bahwa dukungan sosial bertindak sebagai suatu pereda yang mengurangi efek negatif bahkan dari pekerjaan-pekerjaan ketegangan tinggi, keterlibatan dengan keluarga, teman dan komunitas dapat memberikan dukungan khususnya bagi mereka yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi yang tidak diperoleh dari tempat kerja dan ini dapat membuat penyebab stress pekerjaan lebih dapat ditolerir.

d. Keyakinan Akan Ruang Kendali

Yang lebih besar kemungkinan merasa tidak berdaya dalam situasi penuh stress, dan juga lebih besar kemungkinan mengalami stress.

e. Permusuhan

Demikian bahwa hanya permusuhan dan kemarahan yang diasosiasikan dengan laku yang sebenarnya berkaitan dengan penyakit jantung.

Menurut **(Kim, 2004: 76)** ada lima macam sumber stres yang diteliti, yaitu ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), konflik pekerjaan, beban pekerjaan (*workload*), ketersediaan sumber daya/fasilitas, dan bahaya yang dirasakan karyawan. Kelima sumber stress tersebut diteliti sehingga nantinya perusahaan bisa mengidentifikasi sumber stress mana yang paling perlu ditangani serius.

Menurut Siagian, stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan demikian, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang ia akan mengalami stress. Biasanya stress semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnyabertubi-tubi. **(Siagian, 2004: 301)**

Berikut ini akan diuraikan mengenai sumber-sumber stress pada diri seseorang. Pada dasarnya sumber stress dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan.

- a. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stress yang berasal dari pekerjaan terdiri dari beberapa macam antara lain beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman. Ketidakseimbangan antara wewenang dengan tanggung jawab, ketidakjelasan yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik karyawan dengan pihak lain baik dari dalam perusahaan maupun di luar kelompok kerjanya,

b. Situasi di luar lingkungan pekerjaan juga dapat menjadi sumber stress, berbagai masalah yang dihadapi seseorang seperti masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, penyakit gawat adalah beberapa contoh sumber stress.

Akibat stress jangka panjang menurut Istijanto, dapat menyebabkan berbagai hal seperti:

Karyawan tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi, sehingga pada gilirannya menyebabkan karyawan tidak bekerja optimal, prestasi kerja pun terpengaruh. Dalam jangka waktu lebih lama, jika karyawan tidak mampu menahan stress pekerjaan, ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang demikian parah, stress bisa membuat karyawan jatuh sakit sehingga tidak mampu masuk kerja, atau bahkan karyawan secara aktif harus mengundurkan diri.

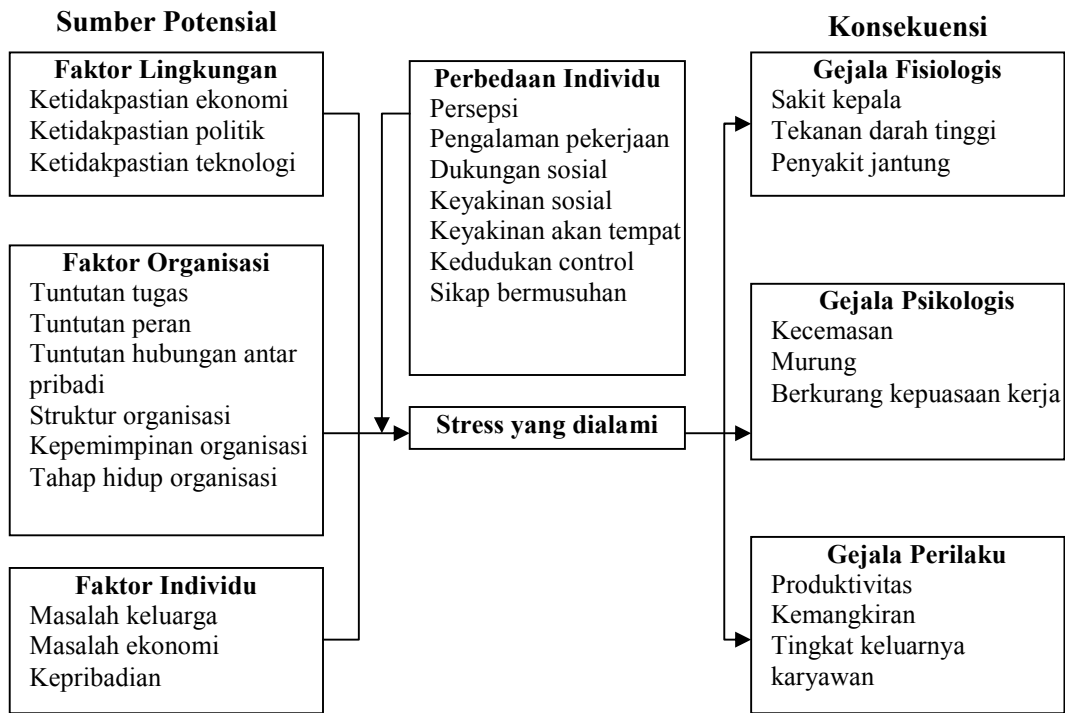
Selanjutnya menurut Istijanto stress kerja dapat menyebabkan hal-hal berikut ini:

Stress dapat menimbulkan efek-efek negatif pada karyawan secara psikologis, fisik dan perilaku. Gejala-gejala psikologis bisa berbentuk rasa bingung, gampang marah, depresi, rasa tidak puas, dan sebagainya. Dampak stress secara fisik dapat berupa kepala pusing, sakit perut atau mual, sesak dada, berkeringat, kepala pusing. Perubahan dalam segi perilaku karena stress mungkin

ketidakhadiran atau absen, produktivitas menurun dan jumlah perputaran karyawan yang besar (Istijanto, 2005: 197).

Untuk menggambarkan dengan lebih jelas sumber potensial stress dapat dilihat pada bagan berikut ini:

**Gambar 1
Model Stres**



Sumber : Stephens P. Robbins, Perilaku Organisasi, Jilid 2, Terjemahan Hadyana Pujaatmaka, Prenhallindo, Jakarta, 2002, hal. 305

Berikut ini keterangan bagan di atas:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stress di kalangan karyawan dalam organisasi. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan

ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi mengerut maka orang akan semakin mencemaskan keamanan mereka. Ketidakpastian politik cenderung menimbulkan stress pada karyawan terutama apabila ada ancaman perubahan politik. Ketidakpastian teknologi merupakan tips ketiga yang dapat menyebabkan stress, karena inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman karyawan menjadi ketinggalan dalam periode waktu yang singkat.

2. Faktor Organisasi

Banyak sebab faktor organisasi yang dapat menimbulkan stress seperti tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pemimpin yang menuntut dan tidak peka, serta lingkungan kerja yang tidak menyenangkan. Pengawasan yang terlalu ketat merupakan beberapa contoh penyebab stress.

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu itu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.

Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barang kali dirujukkan atau dipuaskan.

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh pimpinan dan karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dan rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stress yang cukup besar khususnya kebutuhan sosial seperti kompensasi (gaji dan insentif) yang tinggi. Struktur organisasi, menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang dapat merupakan sumber potensial dan stress.

Kepemimpinan organisasi, menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi. Beberapa pejabat eksekutif kepala (CEO) menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan. Tahap kehidupan/siklus organisasi, yaitu siklus tumbuh, menjadi dewasa dan akhirnya merosot. Dimana dalam siklus tersebut menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk parakaryawannya.

3. Faktor Individual

Masalah keluarga merupakan masalah hubungan yang menciptakan stress dari tempat kerja. Persoalan keluarga, masalah pribadi seperti tingkat pendidikan, kemampuan dalam bekerja, pengalaman dan motivasi kerja serta karakteristik kepribadian bawaan merupakan salah satu contohnya.

Masalah ekonomi yang diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan sumber daya keuangan mereka merupakan suatu perangkat kesulitan kepribadian lain yang dapat menjadi pemicu stress.

Faktor individual yang penting dan mempengaruhi stress adalah kodrat keeenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stress yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal-usul dalam kepribadian orang itu.

3. Reaksi Terhadap Stress

Reaksi seseorang terhadap stress ben-nacarn-macam tergantung pada diri sendiri atau individu-individu yang bersangkutan, ada beberapa reaksi terhadap stress sebagai berikut: **(Suwanto, 2012: 123)**.

- a. Murung, sedih, seakan-akan tidak adajalan keluar yang dapat ditempuh dalam mengatasi stress.
- b. Tenang dan penuh kewaspadaan dalam mencari jalan keluar.
- c. Dingin, tidak peduli dan tidak ambil pusing meskipun dirasakan ada sesuatu stres.
- d. Agresif dan bereaksi cepat dalam upaya mengatasi stress tanpa ragu-ragu, cepat langkah dalam mencari jalan keluar.

Bila stress di dalam diri seorang individu, gejalanya dapat muncul sebagai keluaran atau hasil fisiologis, psikologis, dan perilaku juga akan mempengaruhi bagaimana kita berperilaku dibawah tekanan yang berat dan mempengaruhi

tindakan dimana kita bisa melanjutkan peran kita, di rumah dan di tempat kerja, secara efektif dan efisien.

a. Gejala Fisiologis

Riset ini memadu kesimpulan bahwa stress dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme:

1. Meningkatkan laju detakjantung dan pernafasan
2. Meningkatkan tekanan darah
3. Menimbulkan sakit kepala
4. Menyebabkan seranganjantung

b. Gejala Psikologis

Stress yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan:

1. Ketegangan
2. Kecemasan
3. Mudah marah
4. Kebosanan
5. Suka menunda-nunda

c. Gejala Perilaku

Gejala stress yang dikaitkan dengan perilaku mencakup

1. Perubahan dalam produktifitas
2. Absensi
3. Tingkat keluarnya karyawan
 - a. Perubahan kebiasaan makan

- b. Meningkatkan merokok dan konsumsi alkohol
- c. Bicara cepat
- d. Gelisah
- e. Gangguan tidur

4. Tahapan Mengenai Stres Kerja

Apabila seseorang mengalami stress ada 5 tahap yang dilalui yaitu:

(Ranupandojo, 2002: 180).

Tahap I : Merupakan tahap stress yang kecil yang diikuti perasaan sebagai berikut:

- a. Semangat/nafsu yang tinggi
- b. Persepsi akut yang lain dan biasanya
- c. Gelisah yang berlebihan

Tahap II : Beberapa akibat stress yang tidak menyenangkan, mulai muncul energi cepat menurun, tahap ini ditandai dengan:

- a. Lebih setelah bangun tidur, tenaga mengendor setelah makan siang atau sebelum sore hari
- b. Sering mendapat gangguan perut atau fungsi pencernaan
- c. Tidak dapat rileks/santai

Tahap III : Pada tahap ini keletihan menjadi lebih nyata, gejala-gejalanya

- a. Otot menegang
- b. Tekanan perasaan meningkat
- c. Gangguan tidur

- d. Kepala terasa pusing

Tahap IV: Gejala-gejala pada tahap ini adalah

- a. Sangat sulit melewati kehidupan sehari-hari
- b. Aktivitas pekerjaan sebelumnya terasa menyenangkan menjadi pekerjaan yang membosankan
- c. Kehilangan kemampuan untuk menangani situasi secara cepat
- d. Tidak mampu berkonsentrasi
- e. Timbulnya rasa sesuatu yang tidak jelas

Tahap V: Merupakan tahap terakhir dan menimbulkan gejala yang mengerikan seperti:

- a. Rasa panik karena reaksi adrenalin
- b. Megap-megap (gaspng for breath)
- c. Menggigil(treambling), gemetar(shivering)berkeringat(sweating)
- d. Mati rasa (numb), dan kesemutan pada kaki serta tangan
- e. Sangat letih, hampir tidak mempunyai tenaga untuk melakukan pekerjaan yang sangat sederhana sekalipun.

Lebih lanjut teori yang dikemukakan oleh Nurmansyah ini dinyatakan dalam sebuah model yang lebih dikenal dengan “Stress and Work as a Mode”. Di dalam modelnya ini ia menyebutkan bahwa “Lingkungan kerjalah yang mempunyai peranan sebagai faktor pemberi tekanan (stress) dan pekerjaan itu sendiri yang berperan sebagai penerima tekanan yang diakibatkan oleh segala macam bentuk permasalahan yang ada. di dalam lingkungan kerja, dimana antara

keduanya itu saling berinteraksi satu sama lainnya sehingga antara satu dengan yang lainnya saling mempengaruhi. (Mangkunegara, 2002: 180).

B. Motivasi

2. Teori-teori motivasi

Banyak pakar barat yang menjelaskan model motivasi. Di antaranya mereka adalah: Abraham Maslow, Federick Herzberg dan Mc. Leland. Maslow terkenal dengan teori Hierarki kebutuhan, Hezberg terkenal dengan teori Dua Faktor, dan Mc Leland terkenal dengan Teori Achievement, Afiliation dan Power (APP) di samping teori-teori motivasi lain yang banyak berkembang.

Teori-teori motivasi diklasifikasikan/dikelompokkan atas:

- a. Teori Kepuasan yang memusatkan pada apa yang memotivasi
- b. Teori Motivasi Proses yang memusatkan pada bagaimana memotivasi
- c. Teori Pengukuhan yang menitikberatkan pada apa saja yang memotivasi dan dipelajari
- d. Teori Kepuasan berdasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya

Penganut-penganut teori motivasi kepuasan, antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Frederil Winslow Taylor dengan Teori Motivasi Klasik
- 2) A. H. Maslow dengan Maslow's Need Hierarchy Theory
- 3) Frederick Herzberg dengan Herzberg's Two Factor Theory
- 4) Mc. Cleland dengan Teori Kebutuhan yang, dipelajari
- 5) Teori Motivasi Claude S. George

1. Teori Motivasi Klasik

Frederik Winslow Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang/barang, dan hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat, bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

2. Maslow's Need Hierarchy Theory

Maslow's mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's Need Hierarchy Theory. Model hierarki kebutuhan menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar dia termotivasi untuk bekerja.

Menurut A. H. Maslow, pada umumnya terdapat lima hirarki kebutuhan manusia:

- a. Kebutuhan Fisiologis
- b. Kebutuhan Rasa Aman
- c. Kebutuhan sosial

- d. Kebutuhan Penghargaan
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Dengan berpegang pada teori Maslow ini, maka dalam melakukan motivasi kepada bawahannya, manajer perlu senantiasa bertindak secara adil. Hal yang jadi kelemahan teori Maslow ini adalah apakah orang yang belum terpenuhi kebutuhan fisik sudah pasti tidak terpenuhi juga kebutuhan penghargaan.

3. Herzberg Two Factors Motivation Theory

Frederick Herzberg (1950), seorang professor Ilmu Jiwa pada Universitas di Cleveland, Ohio, mengemukakan Teori Motivasi Dua Faktor. Atau sering juga disebut Teori Motivasi Kesehatan.

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

Pertama: Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan.

Kedua: Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik.

4. Mc. Clelland Achievement Motivation Theory

Teori berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan-dorongan motivasi-seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

- a. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat
- b. Harapan keberhasilan, dan
- c. Nilai insentif yang terletak pada tujuan

Dalam memotivasi para bawahan, manajer hendaknya menyediakan peralatan, menciptakan suasana pekerjaan yang baik, dan memberikan kesempatan untuk promosi. Dengan demikian, memungkinkan para bawahan meningkatkan semangat kerja.

5. Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan dia bekerja, yaitu:

1. Upah yang adil dan layak
2. Kesempatan untuk maju/promosi
3. Pengakuan sebagai individu
4. Keamanan kerja
5. Tempat kerja yang baik
6. Penerimaan oleh kelompok
7. Perlakuan yang wajar

8. Pengakuan atas prestasi

Pada umumnya, para karyawan/pegawai yang bekerja pada suatu perusahaan, baik perusahaan pemerintah maupun perusahaan swasta, tentu masing-masing memiliki motivasi, yaitu berbagai alasan yang mendorong dan menggerakkan mereka untuk bekerja, seperti antara lain untuk memperoleh penghasil dalam bentuk finansial, meningkatkan kesejahteraan, memperoleh kepuasan kerja status sosial berupa jabatan, dan lain sebagainya.

Motivasi dapat diuraikan dengan melihat perilaku yang ditampilkan oleh seseorang, sebab bagi seseorang yang telah termotivasi akan melakukan usaha lebih besar untuk memenuhi kebutuhan individu, dibandingkan dengan yang kurang memiliki motivasi. Dengan kata lain motivasi tersebut merupakan alasan tertentu yang mendorong dan menggerakkan seseorang untuk bertindak.

Beberapa pendapat para ahli antara lain menyatakan bahwa:

“Motivasi adalah pemberian daya penggerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.” **(Hasibuan, 2005: 143)**

“Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mer. garahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. **(Ranupandojo, 2002: 14).**

Dengan pemberian motivasi dimaksudkan sebagai pemberian daya perangsang kepada karyawan supaya lebih bersemangat dan bekerja dengan

segala kemampuannya sehingga prestasi karyawan dapat meningkat pula sebagaimana diharapkan perusahaan.

Motivasi adalah daya perangsang atau daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya sehingga berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja juga oleh karena perbedaan waktu dan tempat.

Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut “kalau bawahan telah menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, itu adalah yang kita inginkan, tetapi kalau tugas yang dibebankan tidak bisa berjalan dengan baik, maka kita perlu mengetahui sebab-sebabnya. Mungkin dia memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang, ditugaskan, tetapi mungkin juga dia tidak, mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik. Menjadi salah satu tugas dari seorang pimpinan untuk bisa memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai pengarahannya yang diberikan. **(Ranupandojo, 2002: 26).**

Motivasi itu sendiri dapat didefinisikan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan seorang manajer dalam pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada para, bawahannya. Dalam hal ini motivasi bertujuan untuk meningkatkan gairah kerja semua tenaga kerja agar bersemangat dalam mencapai hasil sebagaimana juga yang dikehendaki orang tersebut.

Ciri-ciri orang yang bermotivasi:

- a. Bekerja sesuai standar
- b. Senang bekerja
- c. Merasa berharga
- d. Bekerja keras
- e. Sedikit pengawasan
- f. Semangat juang tinggi

Motivasi merupakan perilaku seseorang yang ditujuan kepada sasaran.Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seorang dalam mencapai suatu tujuan.Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan partisipasi pekerjaan.

Sedangkan motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan sebagai berikut:

“Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.”

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal motivasi semakin penting karena manajer membagi pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk

mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka mau bekerja giat.

Oleh karena itu, pengetahuan tentang motivasi, khususnya motivasi kerja menjadi sangat penting untuk dimiliki seorang pemimpin/manajer. Dengan pengetahuan maka para pemimpin/manajer dapat memberikan dorongan sehingga dapat menggerakkannya untuk melakukan tugas-tugas sesuai dengan yang telah digariskan oleh perusahaan. Hal ini tentu akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan dengan demikian, akan memberikan kontribusi terhadap efisiensi perusahaan serta peningkatan produktivitas

3. Jenis dan Tujuan Motivasi

a. Jenis-jenis Motivasi

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya dapat digolongkan atas dua jenis, yaitu: **(Rivai, 2009: 115)**.

1. Motivasi yang positif

Yang dimaksud dengan motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain, agar menjaikan suatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.

Beberapa faktor motivasi positif yang patut dipertimbangkan sebagai alat motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a) Penempatan pegawai sesuai dengan keahlian
- b) Kesempatan untuk maju

- c) Kompensasi dan insentif
- d) Lingkungan fisik
- e) Keamanan pegawai yang sesuai dengan keahliannya.

2. Motivasi yang negatif

Motivasi yang negatif, merupakan kebalikan dari semua tindakan yang diambil oleh motifator melaksanakan motifasi yang positif, motivasi yang negatif diperlukan agar berusaha untuk menghindarinya. Sehingga akan menimbulkan dorongan didalam diri karyawan tersebut untuk, sebaik-baiknya, tetapi pemberian motifasi yang negatif hendaknya wajar dan tepat. Sebab jika diberikan secara berlebihan akan menimbulkan kebencian dan dendam hal ini dapat merusak moral kerja karyawan.

b. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut: **(Ranupandojo, 2002: 34).**

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

4. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan dorongan utama bagi seseorang untuk bekerja, karena dapat berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja seseorang/karyawan. Suatu penelitian yang dilakukan Edward E. Lawler, seorang ahli perilaku dari Amerika Serikat menyatakan bahwa:

Kompensasi merupakan salah satu faktor kerja yang terpenting bagi seseorang. Oleh karena pentingnya bagi kebanyakan orang/karyawan. Maka kompensasi mengandung kekuatan dalam mempengaruhi perilaku dan para karyawan dan prestasi kerjamereka. (Edwar Elawler, 1999: 10)

Kompensasi adalah semua imbalan berbentuk barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. **(Hasibuan, 2007: 133).**

Besarnya balas jasa ini telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan itu secara pasti mengetahui besarnya balas jasa kompensasi yang akan diterimanya.

Setiap perusahaan akan memberikan kompensasi kepada karyawannya, dimana tujuan pemberian kompensasi tersebut yaitu: **(Hasibuan, 2007: 137).**

- a. Ikatan kerja sama
- b. Keputusan kerja

- c. Pengadaan efektif
- d. Motivasi
- e. Stabilitas karyawan
- f. Disiplin
- g. Pengaruh serikat buruh.
- h. Pengaruh pemerintah.

Syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam menetapkan kompensasi, yaitu

- a. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal.
- b. Kompensasi harus dapat mengikat karyawan.
- c. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
- d. Kompensasi harus adil
- e. Kompensasi tidak boleh bersifat statis
- f. Kompensasi dari kompensasi yang diberikan harus diperhatikan

Ada beberapa jenis dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, yaitu:

- a. Gaji pokok

Yang dimaksud dengan gaji pokok adalah gaji yang dibayar oleh perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan kontrak kerjanya, atau adapun jumlah dari gaji pokok ini tergantung dari perusahaan sesuai dengan peraturan pemerintah dan pedoman yang dilakukan.

b. Kompensasi tambahan

Kompensasi tambahan ini dapat diberikan dalam berbagai jenis seperti tunjangan-tunjangan dan berbagai insentif. Pembenaan tunjangan biasanya sebagai jaminan bagi karyawan masih kerja maupun untuk karyawan setelah masa kerjanya berakhir.

2. Kebijakan Promosi

Kesempatan untuk maju dalam suatu pekerjaan sering disebut dengan promosi jabatan, yang berarti perpindahan jabatan dan suatu jabatan yang lebih rendah kepada suatu jabatan yang lebih tinggi status dan tanggung jawabnya. Promosi jabatan adalah proses kegiatan pemindahan karyawan dan suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Promosi mempunyai arti yang lebih penting bagi perusahaan. Sebab dengan promosi berarti kestabilan perusahaan dan moral karyawan akan lebih terjamin. Kedua hal tersebut hal minimal yang harus dapat ditimbulkan bilamana perusahaan mengadakan promosi. Sudah barang tentu promosi tidak hanya diharapkan kepada kedua hal tersebut, tetapi jauh lebih dari pada itu.

Di samping itu dengan promosi juga akan meningkatkan partisipasi aktif karyawan dalam usaha pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Karena karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan mendapat perhatian

dan penghargaan dari perusahaan. Istilah partisipasi sebenarnya diambil dari bahasa asing participation, yang artinya mengikut-sertakan pihak lain. Seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan dapat lebih berhasil bila pemimpin tersebut mampu meningkatkan partisipasi bawahannya. Oleh karena itu setiap pemimpin dalam bidang apapun, mulai dari tingkat yang paling atas sampai tingkat yang paling bawah harus mampu meningkatkan partisipasi bawahannya.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada karyawan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap operasi perusahaan. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang dibebankan kepada dirinya oleh perusahaan, misalnya kebersihan lingkungan, keamanan, kebisingan.

Karena faktor-faktor di atas termasuk lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan, maka setiap perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif. Ada beberapa faktor yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja di antaranya adalah: pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, kebisingan dan lain-lain.

4. Pengawasan Kerja

Pengawasan kerja diperlukan agar karyawan tetap bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan menghindarkan dan karyawan bekerja secara efektif dan efisien.

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan waskat ini.

Berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi pilihan, moral, sikap, gairahkerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengedakan pekerjaannya dari atasannya. Waskat ini menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam niencapai tujuan perusahaan. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan ini maka terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Semangat Dan Kegairahan Kerja

Masalah semangat dan kegairahan kerja berkaitan dengan segala aktivitas yang akan dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian setiap perusahaan akan selalu berusaha bagaimana supaya produktivitas kerja karyawannya dapat ditingkatkan dan setidak-tidaknya dapat dipertahankan.

Tentang pentingnya semangat dan kegairahan kerja bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya bila mereka (karyawan) tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan kegembiraan, maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapai.

Semangat dan kegairahan kerja mempunyai pengaruh search terhadap bergairahnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya maka hasil yang akan dicapai juga akan meningkat baik dalam hal kualitas maupun dalam hal kuantitas.

C. Dampak Stress terhadap Motivasi Kerja

Motivasi kerja hanya dapat dicapai apabila seseorang memiliki kesehatan yang baik, dalam artian tidak mengaiami stress, karena stress jelas merupakan tekanan yang terjadi pada diri seseorang akibat adanya gejala ketidaksesuaianantara harapan dengan kenyataan yang dirasakan. Stress kerja lazimnya muncul akibat beban kerja yang terlalu berat sementara kemampuan untuk menyelesaikannya sangat terbatas atau lingkungan kerja yang tidak sehat, sehingga dapat mengganggu motivasi kerjanya.

Pada dasarnya tidak semua stres bersifat salah (disfungsional), tetapi secara umum stres memberikan dampak negative bagi karyawan seperti turunnya motivasi kerja dalam konteks perubahan perilaku individu yang mengalami stres. Perubahan perilaku sebagai salah satu dari gejala stress yang umum ditemui

mencakup perubahan dalam produktivitas, sering lupa, perubahan pola makan, menjadi perokok atau mengkonsumsi alkohol, berbicara dengan cepat, perasaan gelisah dan tidur tidak teratur.

Telaah dalam tiga organisasi yang sangat berlainan menemukan bahwa gejala stres yang dilaporkan memulai suatu pekerjaan membuat kita paham akan kebanyakan varians dalam gejala stres. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal usul dalam kepribadian orang itu.

Bekerja dengan tekanan waktu yang luar biasa dan batas waktu yang mendesak dapat menciptakan stres yang hebat, namun walaupun demikian tergantung pada pribadi yang bersangkutan.

Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak motivasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress. **(Handoko, 2006: 202).**

Dampak stres terhadap kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang dikaitkan dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Meskipun stress tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja, para karyawan merasakan bahwa stress membuat tidak puas. **(Robins, 2002: 314).**

Sedangkan menurut **(Tohardi, 2002: 433)** bahwa turunnya semangat dan kegairahan dalam bekerja karena ada yang tidak terpuaskan dan harapan, keinginan dan kebutuhan yang ada pada karyawan atau pekerja/buruh tersebut.

Stress mampu memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja seseorang yaitu menurunnya motivasi kerja, karena gejala stress yang menyentuh lapisan fisik (kesehatan fisik) dan psikis (kesehatan mental) cenderung menimbulkan emosi dan proses berpikir yang tidak stabil atau bahkan tidak terkenclati, akibatnya seseorang karyawan tidak dapat menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan secara optimal, kondisi ini jelas menjadi indikator menurunnya motivasi kerja.

Konsekuensinya, stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negative yang pada gilirannya berpengaruh pada motivasi kerja. **(Siagian, 2002: 300).**

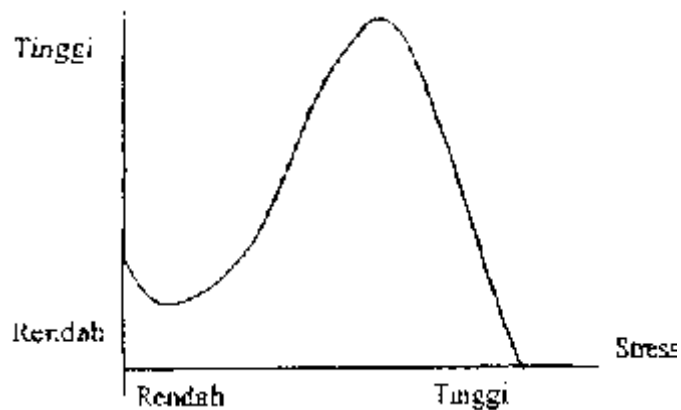
Mekanisme kerja dengan tekanan waktu yang luar biasa, akan menciptakan stress yang hebat, karena tuntutan penyelesaian tugas yang tidak seimbang sehingga seorang karyawan bisa mengalami kelelahan kerja dan membawa stress. Konsekuensinya, “karyawan yang mengalami kelelahan kerja akan berprestasi lebih buruk dibandingkan daripada karyawan yang masih penuh semangat.

Meskipun demikian, stress kerja sebenarnya bergantung kepada kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki oleh individu bersangkutan karena memang ada individu yang menyukai tantangan. Sehubungan dengan pengaruh stress terhadap motivasi kerja seorang individu pekerja/karyawan,

dapatlah digambarkan dalam model stress-motivasi kerja yang dikemukakan oleh Handoko sebagai berikut:

Gambar 2

Pengaruh Stress Terhadap Motivasi Kerja



Sumber. T. Hani Handoko, 2002: 202

Gambar 2 di atas menunjukkan hubungan antara stress dan motivasi kerja. Bila tidak ada stress, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada dan motivasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stress, motivasi kerja cenderung naik karena stress membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stress telah mencapai puncak yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja karyawan, maka stress tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan motivasi kerja.

Berdasarkan penggambaran di atas jelaslah bahwa stress mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Maksudnya adalah apabila stress terlalu tinggi yang

dialami seorang karyawan di dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan setiap harinya, maka karyawan akan kehilangan kemampuan bekerjanya akibat kelelahan sehingga karyawan tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Bahkan akibat yang paling ekstrim “motivasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau melarikan diri dari pekerjaan dan mungkin diberhentikan.”

Motivasi, kepuasan dan kinerja nampak saling berhubungan. Pada umumnya dalam diri seorang pekerja ada dua hal yang penting dan dapat memberikan motivasi atau dorongan yaitu masalah kompensasi dan harapan. Biasanya kompensasi dirupakan dalam bentuk uang atau bukan uang yang mana kedua-duanya akan diberikan dalam berbagai kesempatan yang berbeda. Mengenai harapan, setiap orang akan memiliki harapan-harapan yang akan diperoleh dalam melakukan kegiatannya, oleh karena itu tanpa adanya nilai harapan yang dimiliki, seseorang tidak akan melakukan usaha-usaha untuk memenuhi kebutuhannya.

Dalam teori harapan dinyatakan bahwa orang termotivasi bereaksi dalam kehidupannya, berkeinginan menghasilkan kombinasi dari hasil-hasil yang diharapkan. sehubungan dengan hal tersebut maka tampak jelas bahwa harapan dapat mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhannya, hal ini wajar karena manusia selalu mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda menurut status sosialnya di masyarakat, sehingga unsur pembentuk harapannya berbeda-beda pula.

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang merupakan dasar peneliti mengangkat penelitian dari skripsi Rekha Agriati (2006) yang penelitiannya berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Pekanbaru. Dalam penelitian tersebut menggunakan variabel penelitian yaitu stress kerja dan motivasi kerja karyawan.

Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui stres kerja karyawan pada Kantor Imigrasi Pekanbaru Serta untuk mengetahui apakah stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Pekanbaru.

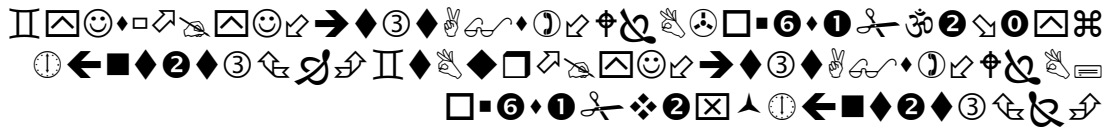
Sedangkan kesimpulan yang diperoleh yaitu berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa hubungan antara stress kerja dengan motivasi kerja karyawan terdapat korelasi yang negatif dan lemah. Dengan demikian sarannya pimpinan sebaiknya memperhatikan kesejahteraan karyawan khususnya mengenai stress kerja, masalah ketersediaan peralatan atau fasilitas alat kerja dan pimpinan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan baik itu dari segi lingkungan kerja, gaji serta, insentif yang sesuai dengan beban kerja.

D. Motivasi kerja karyawan menurut pandangan Islam

Islam sangat menganjurkan umatnya agar senantiasa berusaha dan berikhtiar dan mengisi hidupnya, selain bersyukur dan beribadah sesuai dengan yang diperintahkan melalui firman Allah SWT dan Sunnah Rasulullah. Islam sangat mengharapkan agar penganutnya mampu meraih kemakmuran dan kesejahteraan

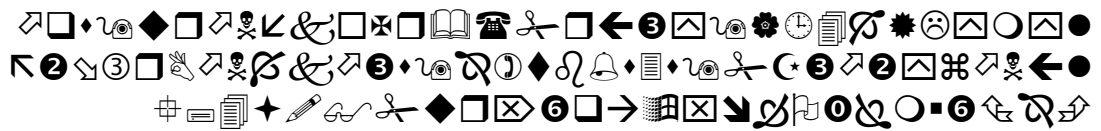
dalam hidupnya .Hal ini hanya dapat diraih melalui kerja keras untuk mencapai prestasi dalam bekerja yang baik.

Sebagaimana Firman –NYA dalam surat AL Zalzalah ayat 7 dan 8 sebagai berikut:



Artinya:

Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarahpun , niscaya dia akan melihat (Balasannya)-NYA.(7) Dan barang siapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarahpun niscaya dia akanmelihat balasannya pula(8)



Artinya:

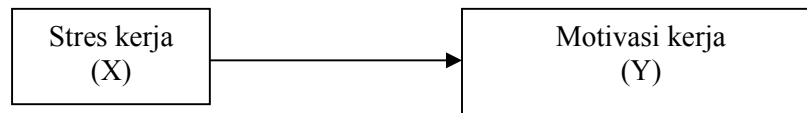
Bagi manusia dan malatkat-malatkat yang slalumengikutinya bergiliran, dimuka dan dibelakang, mereka menjaganya atas perintah allah.Sesungguhnya allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.Dan apabila allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali sekali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.Bagi tiap-tiap manusia dan beberapa malatkat yang dapat menjaga nya secara bergiliran dan ada pula beberapa malatkat yang mencatat amal-amalnya.Dan dikehendaki dalam ayat ini adalah malatkat yang menjaga secara bergiliran itu, disebut dengan malatkat Hafazhah.Tuhan tidak akan merobah keadaan mereka, selama mereka tidak merobah sebab-sebab kemunduran mereka.

E. Hipotesis

a. Kerangka pemikiran/Konseptual

Dari uraian diatas serta perumusan masalah maka penulis membuat suatu hipotesis sebagai berikut: **”Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. H.M Sampoerna Pekanbaru.”**

Melalui konsep, peneliti diharapkan dapat menyederhanakan pemikirannya dengan menggunakan satu istilah untuk beberapa kejadian yang berkaitan satu dengan yang lainnya. Selain itu juga menghubungkan dua teori dengan dunia observasi.



b. Model Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban sementara teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum merupakan jawaban empirik.

F. Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi objek peneliti ini adalah:

1. Motivasi (Y)
2. Stres kerja (X)

Operasional Variabel Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator
1	Stress kerja (Varibel X) merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang, (Siagian, 2004)	<ul style="list-style-type: none"> - Tuntutan tugas - Tuntutan peran - Tuntutan hubungan antar pribadi - Struktur organisasi - Kepemimpinan organisasi - Masalah keluarga - Masalah ekonomi - Kepribadian
2	Motivasi(y) Merupakan pemberian daya penggerak , yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja terintegrasidengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2005: 143)	<ul style="list-style-type: none"> - Keadilan dalam pemberian gaji - Sistem pemberian gaji - Kecukupan gaji - Jenis tunjangan - Sistem pembagian tunjangan - Keadilan dalam pemberian tunjangan - Hubungan karyawan dengan atasan - Hubungan antar karyawan dengan karyawan - Kebersihan kenyamanan lingkungan kerja - Kelengkapan sarana dan prasarana untuk mendukung kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini kuantitatif, yaitu data yang berupa angka, yang akan di analisis untuk mengetahui apakah ada hubungan antara ke dua variabel.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk yang beralamatkan di Jln. Arifin Ahmad No. 99 Pekanbaru. Pada tanggal 17 Oktober 2012 sampai hasil laporan selesai 21 Januari 2012.

3. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- a. Data Primer, yaitu data yang langsung penulis diperoleh dari obyek penelitian berupa wawancara dan kuisisioner dengan pihak perusahaan berupa pendapat responden tentang pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan faktor paling dominan yang menyebabkan karyawan PT H.M Sampoerna Tbk Pekanbaru menjadi stres dalam bekerja.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang penulis peroleh dari sumber data yang ada kaitannya dengan penelitian ini berupa data yang sudah tersedia seperti data karyawan, sejarah perusahaan dan struktur organisasi, buku-buku, laporan penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penyelesaian penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Interview, yaitu pengumpulan data dengan cara memperoleh informasi langsung atau wawancara langsung dari pihak kantor terutama pimpinan dan karyawan yang berkaitan langsung dengan objek penelitian ini.
- b. Quesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara memberikan daftar-daftar pertanyaan yang relevan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada para responden atau karyawan.
- c. Observasi, yaitu kegiatan pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian dilapangan.

5. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 98 orang pada PT.H.M Sampoerna Pekanbaru.Karena jumlah kurang dari 100, maka seluruh populasi yang ada dijadikan sebagai sampel penelitian.Karna sebagaimana dikatakan arikuntu mengambil seluruh populasi menjadi sampel, adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini dengan cara sensus (**Arikutu, 2003: 115**).

6. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuisioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Hasil penelitian yang valid adalah bila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang terjadi pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corrected item total correlation* atau nilai r^{hitung} harus berada di atas 0,3. Hal ini dikarenakan jika nilai r^{hitung} lebih kecil 0,3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid. (Sugiono, 2007).

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

c. Analisis Data

Dan kemudian dilanjutkan untuk menganalisa pengaruh stress kerja sebagai variabel bebas terhadap motivasi kerja sebagai variabel terikat dengan bantuan statistik parametrik yaitu Analisisregresi sederhana.

Adapun rumus dari regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Dimana:

Y = **Motivasi Kerja**

a = **Konstanta**

b = **Koefisien regresi**

x = **Stress kerja**

a. Menentukan koefisien korelasi (r).

Untuk melihat kuat lemahnya pengaruh kedua variabel stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

b. Menentukan koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel tak, terbatas (Y) dapat dipengaruhi variabel bebas (X).

c. Menentukan pengujian hipotesis terdiri dari:

Ho: Tidak ada pengaruh yang berarti antara stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan

Hi: Ada pengaruh yang berarti antara stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan

- d. Melakukan uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas (stress kerja) terhadap variabel terikat (motivasi kerja karyawan). Uji t akan membandingkan nilai t hitung dengan t Label, jika $t_{hitung} > t$ tabel maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, tapi jika t hitung $< t$ tabel maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

Untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, maka nilai ordinal(kualitatif).Untuk ini digunakan skor yang berpedoman pada skala.Likert berikut:

1. Sangat memuaskan : bobot/ nilai = 5
2. Memuaskan : bobot/ nilai = 4
3. Cukup Memuaskan : bobot/ nilai = 3
4. Kurang memuaskan : bobot/ nilai = 2
5. Tidak memuaskan : bobot/ nilai = 1

Untuk memudahkan dan memberikan hasil secara akurat dan pasti maka dalam melakukan pengujian statistik tersebut menggunakan program komputer SPSS (Statistic for Product and Service Solutions) for windows versi 16.0

Untuk mencari pengaruh antara stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru merupakan salah satu produsen rokok terkemuka di Indonesia yang mempunyai komitmen untuk mengembangkan potensi usaha yang sepenuhnya atau "keberhasilan menyeluruh" dan menciptakan lingkungan. Dimana kegiatannya yaitu memproduksi dan menyalurkannya baik kedistributor maupun ketoko-toko eceran

1. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan percetakan yang terpercaya, terkemuka dan handal di Propinsi Riau pada umumnya dan Kota Pekanbaru pada khususnya.

2. Misi Perusahaan

Beroperasi sebagai perusahaan percetakan dengan jaringan luas dengan didukung tenaga terampil, jujur berdisiplin tinggi dan 'bertanggung jawab serta ditunjang dengan peralatan dan perlengkapan percetakan yang modern.

B. Struktur Organisasi Dan Tugasnya

Pada suatu pencapaian tujuan organisasi perusahaan, diperlukan suatu struktur organisasi dimana orang-orang, usaha-usaha dikoordinasikan serta tersusun dari sejumlah subsistem yang saling berhubungan dan bekerjasama atas dasar pembagian tugas dan wewenang serta mempunyai tujuan tertentu.

Melihat struktur organisasi PT. H.M. Sampoerna Tbk Pekanbaru maka dapat dikatakan bahwa organisasi yang diterapkan pada perusahaan ini adalah organisasi garis. Berikut ini dijelaskan tugas dan tanggungjawab masing-masing bagian yang ada dalam PT. H.M. Sampoerna Tbk Pekanbaru.

1. Pimpinan Perusahaan

- a. Pimpinan perusahaan bertanggungjawab atas operasional perusahaan sehari-hari
- b. Melakukan tugas pokok pada semua fungsi perusahaan termasuk tugas intern dan tugas ektern yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan.
- c. Pimpinan perusahaan mengkoordinir semua kegiatan perusahaan

2. Bagian Administrasi dan Keuangan

- a. Mengatur dan menyusun masalah administrasi perusahaan
- b. Mengurus administrasi surat-menyurat perusahaan
- c. Mengatur penagihan dan penerimaan piutang
- d. Menyelenggarakan akuntansi keuangan
- e. Menyusun laporan keuangan

3. Bagian Penjualan

- a. Mengawasi dan bertanggung jawab atas penjualan dan penyerahan produk maupun bahan baku
- b. Menentukan syarat-syarat pembayaran
- c. Menetapkan waktu penyerahan produk kepada konsumen
- d. Mengkoordinir hasil produk sebelum diserahkan kepada konsumen

4. Bagian Produksi

Bagian produksi terdiri dari beberapa sub bagian yaitu

- a. Melanjutkan hasil dari bagian repro untuk melakukan pencetakan terhadap pesanan
- b. Bertanggungjawab terhadap produk pembuatan produk.
- c. Memelihara dan merawat setiap mesin produksi yang digunakan dalam pembuatan setiap pesanan
- d. Bertanggungjawab terhadap semua pembuatan pesanan yang telah ditentukan spesifikasi berdasarkan daftar pesanan.
- e. Melakukan penghitungan jumlah bahan baku yang diminta setiap pesanan.

5. Bagian Gudang

- a. Bertanggungjawab terhadap keluar masuk bahan baku
- b. Melakukan pengecekm setiap bahan baku yang digunakan untuk produk-produk

6. Bagian Transportasi

Bertanggungjawab terhadap pengangkutan bahan baku yang digunakan untuk pembuatan pesanan maupun pengiriman pesanan ke tangan konsumen.

C. Aktivitas Perusahaan

PT. H.M. Sampoerna Tbk Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi rokok temba-kau sebagai bahan bakau utama yang diproses sesuai dengan jenis pesanan yang diminta dari konsumen. Para

konsumen PT. H.M. Sampoerna Tbk Pekanbaru merupakan perusahaan-perusahaan yang ada di dalam maupun di luar kota Pekanbaru dan ada juga orang pribadi. Biasanya pesanan yang dilakukan konsumen antara lain baik dalam pesanan dalam partai besar maupun eceran.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui kondisi stress kerja karyawan, dan bagaimana pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan.

Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuisisioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan para karyawan yang bekerja pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru. Sebelum melakukan analisis terhadap stress kerja karyawan serta pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan tersebut, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai umur responden tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

A. Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru yang berjumlah 98 orang, karena jumlah karyawan kurang dari 100, maka populasi dijadikan sampel penelitian. Berikut ini uraian tentang identitas responden yang terdiri dari tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.

B. Tingkat Umur

Umur merupakan factor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Adapaun tingkat umur karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V:1
Tingkat umur responden pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru

Klasifikasi Tingkat umur	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
20-29	35	36
30-39	38	38
40-49	15	15
Di atas 50	10	10
Jumlah	98	100

Sumber: Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel V: 1 di atas dapat diketahui tingkat umur responden yang merupakan karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru, yaitu sebanyak 11 orang atau sebesar 22% merupakan karyawan yang berumur 20 - 29 tahun, sedangkan sebanyak 19 orang atau sebesar 38% merupakan karyawan yang berumur 30 – 39 tahun, kemudian sebanyak 12 orang atau sebesar 24% merupakan karyawan yang berumur 40 - 49 tahun dan sebanyak 8 orang atau

sebesar 16% merupakan karyawan yang berumur di atas 50 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah karyawan yang berumur 30 - 39 tahun.

Tingkat umur sangat menentukan produktivitas seseorang dan umur yang dianggap produktivitas adalah usia antara 20 - 35 tahun dan di PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru ini jika dilihat dari segi tingkat umur kebanyakan karyawannya merupakan karyawan dalam usia produktivitas dan berpengalaman. Hal ini sangat diharapkan oleh perusahaan agar kinerja karyawan tetap baik dan mampu mencapai produktivitas yang diharapkan perusahaan tersebut.

C. Tingkat Pendidikan

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Adapun tingkat pendidikan karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V:2
Tingkat Pendidikan Responden
Pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SLTA	10	10
SMU	23	23
DIII	28	28
SARJANA	37	38
Jumlah	98	100

Sumber: Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui tingkat pendidikan responden yang merupakan karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru yaitu sebanyak 10 orang atau sebesar 10 % berpendidikan SLTA sedangkan karyawan yang berpendidikan SMU (sederajat) sebanyak 23 orang atau sebesar 23% kemudian karyawan yang berpendidikan Diploma-III (D3) sebanyak 28 orang atau sebesar 28% dan karyawan yang berpendidikan sarjana (S1) sebanyak 37 orang atau sebesar 38%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya para karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru tersebut berpendidikan Sarjana.

Tingkat pendidikan menentukan sikap dan tindakan seseorang dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan yang dijalannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin cepat pula seseorang mengerti atau memahami suatu kondisi dan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru ini, sebagian besar karyawannya adalah

berpendidikan Sarjana, dengan tingginya tingkat pendidikan ini maka perusahaan berharap karyawan dapat memberikan kinerja yang baik dan bermutu.

Tabel V:3
Responden Menurut Lamanya Bekerja
Pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
< 4 tahun	42	42
5 s/d 8 tahun	40	40
9 tahun keatas	16	16
Jumlah	98	100

Sumber: Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel v. 3 diatas terlihat bahwa rata-rata lamanya bekerja responden didominasi oleh responden yang bekerja dibawah 4 tahun yaitu seperti yang dikatakan oleh 42 orang atau 42% responden dengan masa kerja antara 5 sampai dengan 8 tahun yaitu sebanyak 40 orang atau 40% dan responden dengan masa kerja diatas 9 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 16% responden.

D. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

1) Uji Validitas

Pengujian validitas setiap instrumen pertanyaan yang digunakan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Mansyur (1979) menyatakan bahwasanya dalam analisis item, teknik korelasi dalam menentukan validitas

item ini sampai sekarang merupakan teknik pengambilan data yang banyak digunakan.

Kemudian dalam menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Mansyur menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item ini memiliki validitas yang cukup tinggi dan biasanya syarat minimum data untuk dapat memenuhi syarat apabila $r =$ positif (+), jadi jika korelasi antar pertanyaan dengan skor total negatif (-) maka pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak sesuai dengan yang diharapkan untuk penelitian lebih lanjut.

Pengujian reabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (*instrument*). Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak berubah. Dengan kata lain, masalah reabilitas test atau instrumen yang berhubungan dengan penetapan masalah hasil. Jika terdapat perubahan dalam hasil akhir test atau instrumen maka perubahan tersebut dianggap tidak berarti.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada konsumen dapat dikatakan valid atau tidaknya maka penulis coba melakukan uji *try out* kepada 98 orang responden dengan memberikan 18 pertanyaan untuk menguji validitas dan reabilitas dari seluruh pertanyaan yang telah diberikan.

Kuisisioner yang diberikan kepada konsumen atau pelanggan dibagi kedalam dua variabel yaitu: variabel stress kerja yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasional, kepemimpinan organisasi, masalah keluarga, masalah ekonomi dan kepribadian.

Sedangkan variabel motivasi kerja karyawan terdiri dari keadilan dalam pemberian gaji, sistem pembagian gaji, kecukupan gaji, jenis tunjangan, sistem pembagian tunjangan, keadilan dalam pemberian tunjangan, hubungan karyawan dengan atasan, hubungan antar karyawan, kebersihan dan kenyamanan dan kelengkapan sarana dan prasarana untuk mendukung kerja.

Dari hasil pengujian melalui pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi *product moment* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$), dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V:4
Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian

No.	Item	Corrected Item Total Correlations (r hitung)	Sig (1- tailed)	r tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan Hasil
1.	X1	0. 876	0. 000	0. 273	Valid
	X2	0. 768	0. 000	0. 273	Valid
	X3	0. 751	0. 000	0. 273	Valid
	X4	0. 724	0. 000	0. 273	Valid
	X5	0. 749	0. 000	0. 273	Valid
	X6	0. 759	0. 000	0. 273	Valid
	X7	0. 702	0. 000	0. 273	Valid
	X8	0. 583	0. 000	0. 273	Valid
2.	Y 1	0. 885	0. 000	0. 273	Valid
	Y2	0. 570	0. 000	0. 273	Valid
	Y3	0. 953	0. 000	0. 273	Valid
	Y4	0. 759	0. 000	0. 273	Valid
	Y5	0. 924	0. 000	0. 273	Valid
	Y6	0. 820	0. 000	0. 273	Valid
	Y7	0. 953	0. 000	0. 273	Valid
	Y8	0. 774	0. 000	0. 273	Valid
	Y9	0. 900	0. 000	0. 273	Valid
	Y10	0. 466	0. 001	0. 273	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 16. 00

Instrumendikatakan valid jika *Corrected Item Total Correlations* (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan Cara membandingkan nilai korelasi masing- masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0. 05\%$ dan dengan 98

responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0. 273 sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronhoach*, di mana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut:

Tabel V:5
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha
X	0. 7252
Y	0. 7592

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 16. 00

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item- item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil Uji reliabilitas yang disajikan pada tabel v. 5 menunjukkan bahwa masing- masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0. 6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

3) Analisis Stress Kerja

Perlunya perhatian terhadap kondisi stress kerja dalam suatu organisasi memiliki banyak tujuan, adapun tujuan utamanya adalah motivasi kerja

karyawan. Secara umum tujuan dari pemeliharaan stress kerja adalah memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerja karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru.

Untuk melihat gambaran tentang stress kerja karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru, berikut akan disajikan beberapa tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel V:6
Tanggapan responden mengenai tuntutan kerja terhadap beban kerja yang diberikan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat sesuai	17	16
Sesuai	45	5
Cukup sesuai	18	18
Kurang sesuai	15	15
Tidak sesuai	3	3
Total	98	100

Sumber: data olahan 2012

Berdasarkan tabel V:6 di atas terlihat bahwa beban kerja yang dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan kebanyakan menyatakan sesuai dengan motivasi yang diberikan sebagaimana dikatakan oleh 45 orang atau 45% responden. Namun sayangnya ada juga karyawan yang mengatakan bahwa beban kerja kurang sesuai dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Adapula yang menyatakan tidak sesuai seperti yang dikatakan 3 orang atau 3%. Hal ini disebabkan oleh karna adanya karyawan yang merasa dengan banyaknya pekerjaan akan membuat karyawan lambat menyelesaikan

pekerjaannya. Dan ada sebagian karyawan yang merasa beban kerja yang mereka alami kurang sesuai yang disebabkan oleh jenis pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Untuk itu keadaan yang disesuaikan dengan kemampuan yang ada akan membuat pekerjaan dan beban yang ditugaskan akan menjadi ringan. Maka pemberian beban kerja yang diharapkan oleh karyawan yang ada haruslah sesuai dengan kemampuan karyawan agar tidak terjadinya rangkap pekerjaan yang tidak mempunyai standar hasil pekerjaan oleh satu orang karyawan dan untuk mencegah terjadinya kebosanan maka harus dapat mempertahankan karyawan.

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden mengenai tuntutan peran kerja yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan kerja pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel V:7
Tanggapan responden mengenai tuntutan peran kerja yang dilakukan
karyawan dalam menyelesaikan kerja pada PT. H. M. Sampoerna Tbk
Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat memuaskan	10	10
Memuaskan	44	44
Cukup memuaskan	22	22
Kurang memuaskan	20	20
Tidak memuaskan	2	2
Total	98	100

Sumber: data olahan 2012

Berdasarkan tabel V. 7 di atas, terlihat bahwa peran kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan kebanyakan mengatakan memuaskan dengan motivasi yang diberikan sebagaimana yang telah dikatakan oleh 44 orang atau 44% responden. Namun ada juga yang mengatakan peran kerja yang dilakukan cukup, sebagaimana yang dikatakan oleh 22 orang atau 22% responden. Ada pula yang mengatakan peran kerja yang dilakukan perusahaan kepada karyawan kurang memuaskan seperti yang dikatakan oleh 20 orang atau 20 % responden, dan bahkan ada juga karyawan yang mengatakan tidak memuaskan seperti yang dikatakan 2 orang atau 2% responden. Hal ini disebabkan bahwa beban kerja dan tugas yang berat sekalipun tidak berpengaruh terhadap pekerjaan dan stress karyawan. Untuk itu diharapkan karyawan dan pimpinan harus mampu berkesesuaian antara tugas yang diberikan pimpinan dengan kemauan yang dimiliki karyawan. Keadaan yang terus menerus dengan tuntutan peran yang berat membuat

karyawan merasa terbebani, dan tanpa diimbangi oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan menimbulkan kinerja dan motivasi kerja akan menurun.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai hubungan antar pribadi karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V:8
Tanggapan responden mengenai hubungan antar pribadi karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	14	14
Baik	21	21
Cukup baik	40	40
Kurang baik	18	18
Tidak baik	6	6
Total	98	100

Sumber: data olahan 2012

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa hubungan antar pribadi karyawan pada perusahaan kebanyakan mengatakan cukup baik, seperti yang dikatakan oleh 40 orang atau 40% responden. Namun ada juga yang mengatakan hubungan antar pribadi karyawan pada perusahaan kurang baik, seperti yang dikatakan oleh 18 orang atau 18% responden. Ada pula yang mengatakan kurang setujusebanyak 6 orang atau 6 % responden, dan bahkan ada yang mengatakan tidak setuju seperti yang dikatakan 2 orang atau 2% responden. Hal ini disebabkan bahwa hubungan kerja dengan atasan maupun

dengan sesama karyawan sangatlah penting artinya karena jika hubungan dengan atasan maupun sesama karyawan memiliki masalah, maka karyawan cenderung akan merasa tertekan dan malas bekerja. Hubungan kerja yang baik akan membuat karyawan bekerja saling membantu dan bekerja sama dengan rasa kekeluargaan.

Untuk itu pengertian dari seorang atasan untuk bisa berkomunikasi aktif dengan karyawan yang memiliki sifat yang berbeda dari rekan sekerjanya adalah penting untuk dapat menciptakan lingkungan kantor yang kondusif dan menjauhkan diri dari perasaan stress.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai struktur organisasi terhadap pekerjaan sesuai bidangnya masing-masing pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V:9
Tanggapan responden mengenai struktur organisasi terhadap pekerjaan sesuai bidangnya masing-masing pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	16	16
Setuju	56	56
Cukup setuju	18	18
Kurang setuju	6	6
Tidak setuju	5	5
Total	98	100

Sumber: data olahan 2012

Berdasarkan tabel V: 9 di atas, terlihat bahwa struktur organisasi pada perusahaan terhadap pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kebanyakan mengatakan setuju, seperti yang dikatakan oleh 56 orang atau 56% responden. Namun ada juga yang mengatakan cukup setuju struktur organisasi pada perusahaan terhadap pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing, seperti yang dikatakan oleh 18 orang atau 18% responden. Dan bahkan ada yang mengatakan hubungan antar pribadi karyawan pada perusahaan tidak baik seperti yang dikatakan 5 orang atau 5% responden. Hal ini disebabkan bahwa setiap organisasi memiliki struktur organisasi yang digunakan dalam memperjelas tugas masing-masing bagian. Dan setiap organisasi mempunyai struktur organisasi sebagai upaya untuk mempermudah karyawan menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing serta dengan adanya pembagian kerja yang terorganisir membuat tujuan yang ingin dicapai perusahaan akan efektif dan efisien.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kepemimpinan, organisasi pada PT. H. M. Swnpoerna Tbk Pekanbaru maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V:10
Tanggapan responden mengenai mengenai kepemimpinan organisasi pada
PT. H. M. Sampoerns Tbk Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	28	28
Baik	56	56
Cukup	4	4
Kurang baik	9	9
Tidak baik	1	1
Total	98	100

Sumber: data olahan 2012

Berdasarkan tabel V: 10 di atas, terlihat bahwa kepemimpinan organisasi pada perusahaan baik, seperti yang dikatakan oleh 56 orang atau 56% responden. Namun ada juga yang mengatakan kepemimpinan organisasi pada perusahaan cukup baik, seperti yang dikatakan oleh 4 orang atau 4% responden. Ada pula yang mengatakan kurang baik, seperti yang dikatakan oleh 9 orang atau 9% responden, dan bahkan ada pula yang mengatakan tidak baik seperti yang dikatakan 1 orang atau 1% responden. Hal ini disebabkan bahwa kepemimpinan itu untuk mempengaruhi orang lain untuk dapat mengikuti apa yang disampaikan oleh pimpinan. Adapun kepemimpinan itu memiliki beberapa tipe di antaranya adalah kepemimpinan demokrasi sebagai kepemimpinan yang bersifat menyeluruh di antara semua anggota organisasi. Setiap organisasi mempunyai pemimpin yang akan mengarahkan anggotanya untuk dapat bekerja semaksimal mungkin. Tentunya hal ini tergantung cara

pemimpin dalam memimpin anggotanya sehingga anggotanya bisa berkomunikasi dengan atasan dengan baik.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai masalah keluarga terhadap stress kerja karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V:11
Tanggapan responden mengenai masalah keluarga terhadap stress kerja karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	7	7
Setuju	43	43
Cukup setuju	18	18
Kurang setuju	25	25
Tidak setuju	4	4
Total	98	100

Sumber: data olahan 2012

Berdasarkan tabel V: 11 di atas, terlihat bahwa masalah keluarga terhadap stres kerja karyawan pada perusahaan menyatakan setuju, seperti yang dikatakan oleh 43 orang atau 43% responden. Namun ada juga yang mengatakan cukup setuju masalah keluarga terhadap stres kerja karyawan pada perusahaan seperti yang dikatakan oleh 18 orang atau 18% responden. Ada pula yang mengatakan kurang setuju, seperti yang dikatakan oleh 25 orang atau 25% responden. Bahkan ada pula yang mengatakan tidak setuju seperti yang dikatakan 4 orang atau 4% responden. Hal ini disebabkan karena karyawan tidak bisa mengontrol diri dan memilah antara pekerjaan dengan

masalah keluarga sehingga dengan demikian masalah keluarga yang setiap harinya dirasakan karyawan dapat berasal dari keadaan ekonomi keluarga yang tidak diatur dengan baik.

Setiap manusia akan merasakan permasalahan baik itu dari diri sendiri maupun dari orang lain, khususnya dari dalam keluarga merupakan pengaruh yang sangat dominan karena tuntutan akan kebutuhan hidup yang begitu besar membuat masalah dikeluarga akan bercampur dengan masalah pekerjaan. Masalah keluarga merupakan masalah yang menciptakan stress ditempat kerja. Persoalan pribadi maupun keluarga seperti tingkat pendidikan, kemampuan dalam bekerja, pengalaman kerja, motivasi dan karakteristik kepribadian bawaan merupakan bagian dari sumber stress kerja.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai masalah ekonomi terhadap stress kerja karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V:12
Tanggapan responden mengenai masalah ekonomi terhadap stress kerja karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	19	19
Setuju	55	55
Cukup setuju	18	18
Kurang setuju	6	6
Tidak setuju	-	-
Total	98	100

Sumber: data olahan 2012

Berdasarkan tabel V: 12 di atas, terlihat bahwa masalah ekonomi terhadap stress kerja karyawan kebanyakan menyatakan setuju, seperti yang dikatakan oleh 55 orang atau 55% responden. Namun ada juga yang mengatakan cukup setuju masalah ekonomi terhadap stress kerja karyawan seperti yang dikatakan oleh 18 orang atau 18% responden. Ada pula yang mengatakan kurang setuju, masalah ekonomi terhadap stress kerja karyawan seperti yang dikatakan oleh 6 orang atau 6% responden, dan tidak ada yang mengatakan tidak setuju. Hal ini disebabkan karena masalah ekonomi yang tidak menentu yang ditandai dengan kenaikan seluruh bahan pokok menyebabkan sebagian tidak karyawan bisa hidup dengan tenang karena kenaikan ini tidak diimbangi dengan kenaikan gaji karyawan. Biasanya karyawan yang mempunyai keinginan yang besar untuk meningkatkan kehidupan yang lebih mewah yang merasa masalah ekonomi membuat mereka stres, jika pegawai mampu memprioritaskan apa yang seharusnya mereka lakukan maka keadaan ekonomi tidaklah menjadi faktor penyebab stres kerja karyawan. Karyawan yang bisa mengatur pemasukan dan pengeluaran dengan baik yang menyatakan tidak setuju bahwa masalah ekonomi akan menyebabkan stres.

Masalah ekonomi keluarga yang merupakan kebutuhan primer haruslah dapat terpenuhi untuk terus dapat bertahan hidup dan melakukan rutinitas serta memperoleh apa yang diinginkan untuk dapat membahagiakan pribadi maupun keluarga.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kepribadian terhadap stress kerja karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru maka dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel V:13
Tanggapan responden mengenai kepribadian terhadap stress kerja karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	14	14
Setuju	36	36
Cukup setuju	32	32
Kurang setuju	11	11
Tidak setuju	5	5
Total	98	100

Sumber: data olahan 2012

Berdasarkan tabel V: 13 di atas, terlihat bahwa kepribadian terhadap stres kerja karyawan pada perusahaan menyatakan setuju, seperti yang dikatakan oleh 36 orang atau 36% responden. Namun ada juga yang mengatakan cukup setuju bahwa kepribadian terhadap stres kerja karyawan pada perusahaan seperti yang dikatakan oleh 32 orang atau 32% responden. Ada pula yang mengatakan kurang setuju, seperti yang dikatakan oleh 11 orang atau 11% responden, dan bahkan ada pula yang mengatakan tidak setuju seperti yang dikatakan 5 orang atau 5% responden. Hal ini disebabkan karena kepribadian setiap manusia memiliki sifat yang berbeda-beda baik dalam hal berhubungan dengan rekan sekerja atau pun kepribadian karyawan itu sendiri. Rutinitas yang dilakukan setiap harinya akan menyebabkan kebosanan dalam

bekerja yang menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan. Untuk dapat melakukan suatu perubahan yang baik maka karakteristik pekerjaan harus dirancang sebaik mungkin agar tidak terjadi kejenuhan dalam bekerja. Hal ini dapat menerangkan bahwa rutinitas yang dilakukan karyawan tiap harinya bisa membuat karyawan stres karena kerja yang dilakukan konstan dan tidak mempunyai tantangan yang membuat karyawan merasa ada sesuatu yang baru yang dikerjakan setiap harinya. Untuk itu pekerjaan yang menantang dan penerapan peraturan dari atasan merupakan solusi yang tepat untuk dapat membuat karyawan tidak bosan dalam bekerja dan selalu bekerja dengan penuh semangat.

4) Analisis Motivasi Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain adalah gaji pokok merupakan salah satu indikator dari kompensasi yang mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di suatu perusahaan. Pada umumnya perusahaan yang menetapkan gaji pokok dalam jumlah yang relatif kecil sering menghadapi masalah motivasi kerja pada karyawan. Sebaliknya, penetapan gaji pokok yang sepadan dengan apa yang telah diusahakan oleh karyawan kepada perusahaan, punya nilai positif bagi karyawannya untuk bekerja lebih giat dan punya motivasi yang lebih tinggi.

Penetapan gaji pokok tidak hanya didasarkan atas kepentingan perusahaan atau karyawan semata, tetapi harus memperhatikan kedua aspek

tersebut. Penetapan gaji yang hanya didasari oleh kepentingan perusahaan semata tentu akan merugikan karyawan sebab perusahaan hanya memikirkan kepentingan perusahaan dalam setiap penetapan gaji pokok kepada karyawannya. Demikian juga dengan penetapan gaji pokok yang didasari oleh kepentingan karyawan semata, tentu perusahaan akan mengalami ketidakseimbangan dalam hal keuangannya. Tetapi dalam kenyataannya, banyak perusahaan yang menetapkan gaji pokok ini didasarkan pada pertimbangan perusahaan semata.

Selain gaji pokok, karyawan juga diberikan beberapa tunjangan. Tunjangan-tunjangan tersebut meliputi tunjangan listrik, bahan bakar, rekreasi, beras, sewa rumah, air, transportasi, dan tunjangan hari raya keagamaan. Masingmasing tunjangan ini mempunyai persentase tertentu dari gaji pokok yang diterima oleh para karyawan. Sedangkan tunjangan hari raya keagamaan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya berujuk para Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: PER-04/MEN/1994.

Kebijakan tunjangan yang ditetapkan mempunyai peran dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat dan bergairah untuk setiap tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kebijakan tunjangan ini pada dasarnya merupakan bentuk lain dari upaya perusahaan memberikan motivasi para karyawan yang bekerja disini.

Dan faktor yang ketiga adalah lingkungan kerja pada dasarnya merupakan keadaan di sekeliling kerja para karyawan. Lingkungan kerja bisa berbentuk lingkungan kebijakan perusahaan (sistem manajemen) maupun kondisi masyarakat tempat karyawan tersebut bekerja. Kebijakan perusahaan merupakan bentuk lingkungan yang dibentuk oleh satu aturan perusahaan yang sifatnya monoton dan jelas. Sedangkan lingkungan kerja yang terbentuk atas kondisi masyarakat tempat karyawan tersebut bekerja relatif kompleks, fleksible dan tidak jelas.

Lingkungan perusahaan yang terbentuk dari aturan yang diterapkan oleh perusahaan mempunyai pesan dalam membentuk kepribadian dan perilaku masyarakat atau karyawan. Demikian juga dengan sifat, watak dan perilaku masyarakat yang merupakan bagian dari lingkungan tersebut juga punya andil dalam membentuk kepribadian para karyawan.

Nilai yang terbentuk dari lingkungan perusahaan baik yang datang dari kebijakan perusahaan maupun masyarakat perusahaan berpengaruh terhadap semangat (motivasi) serta kegairahankerja para karyawan. Lingkungan yang dibentuk oleh perusahaan jika tidak jelas seperti peraturan atau kebijakan yang sering mengalami perubahan, tidak adanya standar kerja ataupun sistem wewenang yang tidak jelas dapat menurunkan semangat kerja para karyawan.

Untuk melihat gambaran tentang motivasi kerja karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V:14
Tanggapan responden mengenai keadilan dalam pemberian gaji karyawan pada
PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat memuaskan	27	27
Memuaskan	51	51
Cukup memuaskan	7	7
Kurang memuaskan	11	11
Tidak memuaskan	2	2
Total	98	100

Sumber: data olahan 2012

Berdasarkan tabel V: 14 di atas, terlihat bahwa keadilan dalam pemberian gaji pada perusahaan menyatakan memuaskan, seperti yang dikatakan oleh 51 orang atau 51% responden. Namun ada juga yang mengatakan cukup memuaskan keadilan dalam pemberian gaji pada perusahaan seperti yang dikatakan oleh 7 orang atau 7% responden. Ada pula yang mengatakan kurang memuaskan, seperti yang dikatakan oleh 11 orang atau 11% responden, dan bahkan ada pula yang mengatakan tidak memuaskan seperti yang dikatakan 2 orang atau 2% responden. Hal ini disebabkan karena besarnya gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan karyawan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima gaji yang sama besarnya. Adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi

setiap karyawan. Dengan adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sistem pembagian gaji karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V:15
Tanggapan responden mengenai sistem pembagian gaji karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat memuaskan	37	37
Memuaskan	30	30
Cukup memuaskan	24	24
Kurang memuaskan	5	5
Tidak memuaskan	2	2
Total	98	100

Sumber: data olahan 2012

Berdasarkan tabel V: 15 di atas, terlihat bahwa sistem pemberian gaji karyawan pada perusahaan kebanyakan menyatakan sangat memuaskan, seperti yang dikatakan oleh 37 orang atau 37% responden. Selanjutnya ada juga yang mengatakan memuaskan seperti yang dikatakan oleh 30 orang atau 30% responden. Kemudian ada juga yang mengatakan cukup memuaskan, seperti yang dikatakan oleh 24 orang atau 24% responden. Namun ada pula yang mengatakan kurang memuaskan seperti yang dikatakan 5 orang atau 5% responden, bahkan ada pula yang menyatakan tidak memuaskan, seperti yang dikatakan oleh 2 orang atau 2% responden. Hal ini disebabkan bahwa sistem

pembagian gaji memberikan tingkat kepuasan bagi karyawan, laba untuk perusahaan, serta barang/jasa yang berkualitas dan harga yang pantas. Jadi, semua pihak mendapatkan kepuasan dari sistem pengupahan yang diterapkan. Sistem pembagian gaji dapat diberikan atau diterapkan berdasarkan sistem waktu yang ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu dan bulan, yang kedua sistem pembagian gaji berdasarkan sistem hasil yang ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan karyawan dan yang terakhir sistem pembagian gaji berdasarkan tingkat pendidikan dan keahlian karyawan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai besarnya gaji yang diterima karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru dalam memenuhi kebutuhan hidup maka dapat dilihat padatable berikut ini:

Tabel V:16
Tanggapan responden mengenai besarnya gaji yang diterima karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	44	68
Setuju	9	18
Cukup setuju	7	14
Kurang setuju	-	-
Tidak setuju	2	2
Total	98	100

Sumber: data olahan 2012

Berdasarkan tabel V: 16 di atas, terlihat bahwa besarnya gaji yang diterima karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup karyawan kebanyakan

menyatakan setuju dengan motivasi yang diberikan, seperti yang dikatakan oleh 44 orang atau 44% responden. Namun ada juga yang mengatakan cukup setuju seperti yang dikatakan oleh 7 orang atau 7% responden. Ada pula yang mengatakan kurang setuju, seperti yang dikatakan oleh 7 orang atau 7% responden, dan bahkan ada pula yang mengatakan tidak setuju seperti yang dikatakan 2 orang atau 2% responden. Hal ini disebabkan karna karyawan telah menerima gaji yang sangat memuaskan sehingga karyawan tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini menjadi salah satu faktor penting dalam memberikan motivasi karyawan dalam bekerja. Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai jenis tunjangan, seperti tunjangan istri dan anak, tunjangan beras, tunjangan rumah, tunjangan kematian dan lain-lain yang diterima karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru maka dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel V:17
Tanggapan responden mengenai jenis tunjangan yang diterima karyawan pada
PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat memuaskan	32	32
Memuaskan	25	25
Cukup memuaskan	31	31
Kurang memuaskan	4	4
Tidak memuaskan	3	
Total	98	100

Sumber: data olahan 2012

Berdasarkan tabel V: 17 di atas, terlihat bahwa jenis tunjangan yang diterima karyawan pada PT. H. M. Sampoerna kebanyakan karyawan menyatakan sangat memuaskan dengan motivasi yang diberikan, seperti yang dikatakan oleh 32 orang atau 32% responden. Ada juga yang mengatakan memuaskan seperti yang dikatakan oleh 29 orang atau 29% responden. Ada juga yang mengatakan cukup memuaskan, seperti yang dikatakan oleh 31 orang atau 31% responden. Namun ada pula yang mengatakan kurang memuaskan seperti yang dikatakan 4 orang atau 4% responden, bahkan ada pula yang menyatakan tidak memuaskan, seperti yang dikatakan oleh 3 orang atau 3% responden. Hal ini disebabkan karena tunjangan yang diberikan kepada karyawan dapat menjadi motivasi besar bagi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Tunjangan yang diberikan juga sebaiknya sesuai dengan pekerjaan dan penempatan para karyawan. Selain gaji pokok yang diterima karyawan maka karyawan juga diberikan beberapa

jenis tunjangan oleh perusahaan atau organisasi. Jenis tunjangan itu antara lain meliputi tunjangan listrik, bahan bakar, beras, sewarumah, air, transportasi dan tunjangan hari raya keagamaan. Masing-masing tunjangan ini mempunyai persentase tertentu dari gaji pokok yang diterima oleh para karyawan. Dengan diberikannyajenis tunjangan ini maka karyawan akan lebih termotivasi lagi dalam menjalankan tugasnya.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sistem pembagian tunjangan karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru maka dapat dilihat pada tabel. berikut ini:

Tabel V:18
Tanggapan responden mengenai sistem pembagian tunjangan karyawan pada PT. H. M. Samnoerna Tbk Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat memuaskan	27	27
Memuaskan	65	65
Cukup memuaskan	3	3
Kurang memuaskan	2	2
Tidak memuaskan	1	1
Total	98	100

Sumber: data olahan 2012

Berdasarkan tabel V: 18 di atas, terlihat bahwa sistem pembagian tunjangan karyawan pada perusahaan kebanyakan menyatakan memuaskan, seperti yang dikatakan oleh 65 orang atau 65% responden. Ada juga yang mengatakan cukup seperti yang dikatakan oleh 3 orang atau 3% responden. Namun ada pula yang mengatakan kurang memuaskan, seperti yang dikatakan

oleh 2 orang atau 2% responden, dan bahkan ada pula yang mengatakan tidak memuaskan seperti yang dikatakan 1 orang atau 1% responden. Hal ini disebabkan karena sistem pembagian tunjangan yang diberikan kepada karyawan telah dapat memuaskan karyawan sehingga pegawai dapat menjadi termotivasi lagi dalam melaksanakan pekerjaannya. Sistem pembagian tunjangan juga terbagi-bagi sama halnya dengan sistem pembagian gaji. Dengan adanya kebijakan sistem tunjangan yang ditetapkan maka dapat berperan dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat dan gairah untuk setiap tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan adanya kebijakan sistem pembagian tunjangan ini pada dasarnya merupakan bentuk lain dari upaya perusahaan dalam memberikan motivasi para karyawan yang bekerja.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keadilan dalam pemberian tunjangan karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V:19
Tanggapan responden mengenai keadilan dalam pemberian tunjangan
karyawan pada PT. H. M. Sumpoerna Tbk Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat memuaskan	26	26
Memuaskan	36	36
Cukup memuaskan	29	29
Kurang memuaskan	6	6
Tidak memuaskan	1	1
Total	98	100

Sumber: data olahan 2012

Berdasarkan tabel V: 19 di atas, terlihat bahwa keadilan pembagian tunjangan karyawan pada perusahaan kebanyakan menyatakan memuaskan, seperti yang dikatakan oleh 36 orang atau 36% responden. Ada juga yang mengatakan cukup seperti yang dikatakan oleh 29 orang atau 29% responden. Namun ada pula yang mengatakan kurang memuaskan, seperti yang dikatakan oleh 6 orang atau 6% responden, dan bahkan ada pula yang mengatakan tidak memuaskan seperti yang dikatakan 1 orang atau 1% responden. Hal ini disebabkan bahwa tunjangan yang diberikan kepada karyawan hendaknya harus adil dalam segi hal apapun, jika tunjangan yang diberikan tidak adil maka akan timbul perselisihan baik kepada atasan maupun sesama karyawan. Tunjangan yang telah ditetapkan haruslah diberikan dengan adil kepada karyawan. Tunjangan yang diberikan kepada karyawan juga haruslah bersifat adil sama halnya dengan pemberian gaji pokok karyawan. Apabila tunjangan yang diberikan tidak adil antar sesama karyawan maka karyawan akan mogok

dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak akan selesai dengan tepat waktu dan tidak baik.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai hubungan karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru dengan atasan maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V:20
Tanggapan responden mengenai hubungan karyawan dengan atasan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	34	34
Baik	53	53
Cukup baik	4	4
Kurang baik	5	5
Tidak baik	2	2
Total	98	100

Sumber: data olahan 2012

Berdasarkan tabel V: 20 di atas, terlihat bahwa hubungan karyawan dengan atasan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru kebanyakan menyatakan baik, seperti yang dikatakan oleh 53 orang atau 53% responden. Ada juga yang mengatakan cukup baik, seperti yang dikatakan oleh 4 orang atau 4% responden. Namun ada pula yang mengatakan kurang baik, seperti yang dikatakan oleh 5 orang atau 5% responden, dan bahkan ada pula yang mengatakan tidak baik seperti yang dikatakan 2 orang atau 2% responden. Hal ini disebabkan bahwa faktor lingkungan kerja yang baik adalah dengan menciptakan hubungan yang baik pula antara karyawan dengan atasan.

Apabila hal tersebut dapat terwujud maka akan tercipta hubungan dan lingkungan kerja yang nyaman dan tentram. Aktivitas dan tujuan perusahaan tidak akan berjalan lancar tanpa adanya hubungan kerja sama, pimpinan sebagai atasan harus berperan menjadi teladan dan contoh bagi semua karyawannya dengan saling menghargai dan menghormati sesamanya. Karyawan sebagai bawahan tidak boleh diperlakukan semena-menanya oleh pimpinan, karena, karyawan akan memberikan kinerja yang baik apabila pimpinannya juga dapat memberikan perlakuan yang baik dan adil kepada karyawannya. Oleh karena, itulah pimpinan harus berusaha menciptakan dan menjalin hubungan keharmonisan, kerukunan dan kerjasama yang baik dan serasi dengan karyawannya, dengan begitu maka dapat mewujudkan keharmonisan, kerukunan dan kinerja karyawan yang baik dan berkualitas.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai hubungan antar karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V:21
Tanggapan responden mengenai hubungan antar karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	26	26
Baik	42	42
Cukup baik	21	21
Kurang baik	4	4
Tidak baik	5	5
Total	98	100

Sumber: data olahan 2012

Berdasarkan tabel V: 21 di atas, terlihat bahwa hubungan antar karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru kebanyakan menyatakan baik, seperti yang dikatakan oleh 42 orang atau 42% responden. Ada juga yang mengatakan cukup baik, seperti yang dikatakan oleh 21 orang atau 21% responden. Namun ada pula yang mengatakan kurang baik, seperti yang dikatakan oleh 4 orang atau 4% responden, dan bahkan ada pula yang mengatakan tidak baik seperti yang dikatakan 5 orang atau 5% responden. Hal ini disebabkan bahwa menciptakan hubungan baik kepada atasan maka karyawan juga harus menciptakan hubungan yang baik dengan sesama karyawan agar tercipta hubungan kerja yang baik dan harmonis serta dapat terhindar dari perselisihan antar sesama karyawan. Suasana kerja akan tercipta dengan baik apabila sesama karyawan juga dapat menciptakan hubungan yang baik pula. Banyak hal yang ber dampak positif akan terjadi dari hubungan antar karyawan yang baik antara lain akan terhindar dari perselisihan dalam bekerja, terciptanya suasana yang nyaman dan tenang serta dapat menjalin ikatan persaudaraan antar sesama karyawan tersebut. Jadi hubungan baik antar karyawan sangat besar dampaknya pada berjalannya pekerjaan sehingga tujuan perusahaan akan terwujud.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V:22
Tnmggapan responden mengenai kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja ada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	18	18
Baik	72	72
Cukup baik	4	4
Kurang baik	4	4
Tidak baik	-	-
Total	98	100

Sumber: data olahan 2012

Berdasarkan tabel V: 22 di atas, terlihat bahwa kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja ada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru kebanyakan menyatakan baik, seperti yang dikatakan oleh 72 orang atau 72% responden. Ada juga yang mengatakan cukup baik, seperti yang dikatakan oleh 4 orang atau 4% responden. Namun ada pula yang mengatakan kurang baik, seperti yang dikatakan oleh 4 orang atau 4% responden, dan tidak ada yang mengatakan tidak baik. Hal ini disebabkan bahwa kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan karyawan, karena kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja dapat membuat karyawan tersebut betah dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja pada karyawan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap perusahaan atau organisasi. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang dibebankan

kepada dirinya oleh perusahaan, misalnya kebersihan lingkungan, keamanan dan kebisingan, dan lain-lain. Apabila hal tersebut dapat tercipta dengan baik maka karyawan akan merasa nyaman dan tenang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kelengkapan sarana dan prasarana untuk mendukung kerja pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V: 23
Tanggapan responden mengenai kelengkapan sarana dan prasarana untuk mendukung kerjapada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	18	18
Baik	45	45
Cukup baik	23	23
Kurang baik	8	8
Tidak baik	3	3
Total	98	100

Sumber: data olahan 2012

Berdasarkan tabel V: 23 di atas, terlihat bahwa kelengkapan sarana dan prasarana untuk mendukung kerja pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru kebanyakan menyatakan baik, seperti yang dikatakan oleh 45 orang atau 45% responden. Ada juga yang mengatakan cukup baik, seperti yang dikatakan oleh 23 orang atau 23% responden. Namun ada pula yang mengatakan kurang baik, seperti yang dikatakan oleh 8 orang atau 8% responden, dan bahkan ada pula yang mengatakan tidak baik seperti yang

dikatakan 3 orang atau 3% responden. Hal ini disebabkan bahwa dalam melakukan pekerjaan pegawai sangat memerlukan sarana dan prasarana yang lengkap, tanpa itu maka pekerjaan karyawan tidak akan berjalan dengan baik dan lancar. Salah satu faktor penunjang agar pekerjaan karyawan dapat berjalan dengan baik dan lancar adalah kelengkapan sarana dan prasarana. Perusahaan atau organisasi dalam menjalankan aktivitasnya haruslah menyediakan sarana dan prasarana yang lengkap sesuai dengan bidang atau jenis pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan. Tanpa kelengkapan sarana dan prasarana maka pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak akan selesai dengan baik dan tidak tepat waktu sehingga dapat berdampak pada tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

5) Analisis Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru.

Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru adalah Faktor Stress Kerja. Untuk memudahkan dalam penelitian dapat dilihat tabel berikut ini yang memuat tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Tanggapan responden ini terlebih dahulu diberi nilai dengan ketentuan sebagai berikut:

A = Sangat Baik/Sangat Memuaskan, nilainya 5

B = Baik/Memuaskan, nilainya 4

C = Cukup Baik/Cukup Memuaskan, nilainya 3

D = Tidak Baik/Tidak Memuaskan, nilainya 2

E = Sangat Tidak Baik/Sangat tidak Memuaskan, nilainya 1

Sedangkan untuk menghitung nilai regresi pengaruh Faktor Stress Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru digunakan rumus sebagai berikut

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Di mana:

Y = Motivasi Kerja Karyawan

a = Konstanta

X = Faktor Stress Kerja

b = Koefisien Regresi

ϵ = Faktor lain- lain/Epsilon

Tabel V:24
Hasil Perhitungan Regresi Analisa Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru.

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	37.419	3.288	11.382	.000	30.893	43.945
	Stres Kerja	8.703E-02	.114	.078	.763	-.139	.313

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data Olahan (n = 98)

a. Analisis Regresi Sederhana

Data hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini:

$$Y = 37,419 + 0,73 X$$

$$\text{Std. Of Error} = (0,114)$$

Dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variabel Faktor Stress Kerja yaitu b bertanda positif. Hal ini berarti variabel X ditingkatkan akan berdampak terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa X mewakili variabel Faktor Stress Kerja memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif sebesar 0,703 terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan Stress Kerja sebesar 1% maka variabel Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru akan meningkat menjadi 70,3%.

b. Analisis Koefisien Determinasi Sederhana (R^2)

Tabel V. 25
Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.706	.704	5.05193

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi

Koefisien korelasi sederhana disimbolkan dengan (r) yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas secara bersama-sama. Sedangkan koefisien determinasi sederhana yang disimbolkan dengan (R^2) merupakan ukuran kesesuaian garis linier sederhana terhadap satu data. Dalam mencari hasil perhitungan nilai (r) dan (R^2) ini menggunakan program komputer SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kecocokan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,706 hal ini menunjukkan 70,6% perubahan terhadap Faktor Stress Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru seharusnya ditentukan oleh variabel bebas yakni Faktor Stress Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. H. M. Sampoerna Tbk

Pekanbaru sedangkan 20,4% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

c. Uji – t (Korelasi Parsial)

Uji – t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Untuk menguji parameter dari variabel tersebut perlu dirumuskan, formulasi hipotesis sebagai berikut:

Ho = Tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel stress kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru.

Hi = Adanya pengaruh secara signifikan antara variabel stress kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru.

Sedangkan untuk menguji statistik F hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Ho dapat diterima apabila $t - \text{hitung} < \text{dari } t - \text{tabel}$

Hi dapat diterima apabila $t - \text{hitung} > \text{dari } t - \text{tabel}$

Untuk uji t dengan memperhatikan t hitung apakah signifikan apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

$$DF = n - k = 98 - 1 = 97$$

$\alpha = 0,05$ Maka $(0,05;98)$ adalah 1,6766

Dengan demikian untuk variabel X, t hitung adalah 11,382 sedangkan t- tabel yaitu $(0,05;98) = 1,658$ karena t hitung $(11,382) >$ dari t tabel $(1,658)$ maka H_0 signifikan. Dengan demikian variabel X Stress Kerja berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh Faktor Stress Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru baik yang dianalisis secara deskriptif kualitatif, dengan jumlah responden sebanyak 50 orang dengan menggunakan *Random Sampling*, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stress karyawan terdiri dari faktor individu dan faktor organisasi. Secara umum responden atau karyawan menyatakan setuju. Sedangkan motivasi karyawan yang meliputi gaji, tunjangan dan lingkungan kerja secara umum responden atau karyawan menyatakan sangat memuaskan.
2. $F_{hitung} = 582 > F_{tabel} (0,05) ; (1) ; (97) = 394$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000% maka H_0 diterima atau signifikan sesuai dengan syaratnya, sehingga Faktor Stress signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Swnpoerna Tbk Pekanbaru
3. Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kecocokan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,706 hal ini menunjukkan 70,6% perubahan terhadap Faktor Stress Kerja

terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru seharusnya ditentukan oleh variabel bebas yakni Faktor Stress Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru sedangkan 20,4% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

4. Untuk variabel X, t hitung adalah 11,382 sedangkan t-tabel yaitu $(0,05;98) = 1,658$ karena t hitung $(11,382) >$ dari t Tabel $(1,658)$ maka H_0 signifikan. Dengan demikian variabel X Stress Kerja berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru
5. Koefisien regresi dari variabel Faktor Stress Kerja yaitu b bertanda positif. Hal ini berarti variabel X ditingkatkan akan berdampak terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru.
6. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa X mewakili variabel Faktor Stress Kerja memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif sebesar 0,703 terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan Stress Kerja sebesar 1% maka variabel Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru akan meningkat menjadi 70.3%.

B. Saran

1. Perusahaan hendaknya dapat meningkatkan pengawasan dan memperhatikan segala kebutuhan para karyawannya sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik dan stress kerja karyawan dapat terhindar.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja yang baik lagi pada karyawan PT. H. M. Sampoerna Tbk Pekanbaru perlu memperhatikan karyawan lagi sehingga stress kerja karyawan tidak terjadi karena antara stress kerja dan motivasi kerja karyawan adalah hal yang tidak bisa dipisahkan.
3. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sebaiknya perusahaan memenuhi kelengkapan sarana atau prasarana yang dibutuhkan oleh karyawan dalam bekerja. Contoh, tata letak ruangan, mengganti cat warna dinding.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikuntu, Suharsimi, Dr. Prof, *Manajemen Penelitian*, Rinata Cipta, Jakarta, 2003
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta 2002
- Istijanto, *Riset SumberDayaManusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2003, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketiga, Refika Aditama, Jakarta.
- Malayu SP. Hasibuan, 2003*Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2005 *Perilaku Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta
- _____, 2007 *Menajemen Personalia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Mathis, Robert L, dan Jhon H Jackson, 2003, *Manajemen Sumber daya Manusia*.Buku Satu, Penerbit Salemba Empat
- Ranupandojo.HeidjERAHMAN, *Evaluasi Jabatan*, BEFE-UGM, Yogyakarta 2002
- Robbins, Stephen P., 2002.*Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta
- Rivai, Veithazal. 2009, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers
- Siagian.SondangS. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta 2004
- Stajkovic, A.P. and Luthan, F, 2001. Difential Effeks of Incentive Motivator, on Work Performance. The Academy of Management Journal.Vol.4 No (23): PP.580-590
- Simamora, Hendry, MSDM, STIE YKPN Yogyakarta, 2004
- Suwanto, dkk., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 1, CV. Mandar Maju, Bandung
- Umar Husein, *Riset SDM dalam Organisasi*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005