

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN STRUKTURAL UNIVERSITAS SINGAPERBANGSA KARAWANG

Oleh :

Nelly Martini,SE,MM
Dadan Ahmad Fadli, SE, MM

1. Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan pula dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri dan masyarakat luas. Agar eksistensi ini tetap terjaga, maka setiap individu akan mengalami stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut. Adanya perkembangan tersebut mengakibatkan karyawan harus mengubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada sekarang .

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi organisasi ataupun perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan untuk dapat berfungsi secara produktif guna tercapainya tujuan perusahaan. Pendayagunaan sumber daya manusia di perusahaan perlu di kelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama untuk perusahaan dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah tergantung pada produktif tidaknya tenaga kerja yang ada di perusahaan. Dengan manajemen kepegawaian sumber daya manusia di harapkan karyawan bekerja secara produktif, hal ini karena karyawan dikelola secara profesional. Pengelolaan karyawan secara profesional harus di mulai sejak merekrut, menyeleksi, mengklasifikasikan, menepatkan karyawan sesuai dengan potensi kemampuannya menalar dan mengembangkan karirnya. Dalam perusahaan sudah menjadi hal yang umum namun tak wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tak mampu berprestasi dalam kerjanya, hal ini mungkin di sebabkan karena kondisi psikologis dan jabatan yang tak cocok untuk dirinya mungkin pula karena lingkungan tempat bekerjanya yang tidak menjadi wadah yang membawa rasa aman dan betah bagi dirinya. Salah satu penyebab tidak produktifnya karyawan yang berpotensi kerja tinggi yaitu karena karyawan tersebut mengalami stres bekerja dan kurangnya motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Alangkah ruginya jika banyak perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi mereka tidak mampu bekerja secara produktif hanya karena karyawan mengalami stress dan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan, oleh karena itu tidak dapat di sangkal lagi bahwa faktor manusia merupakan modal utama dan pertama yang perlu diperhatikan oleh pengusaha atau pimpinan perusahaan. Manusia memang berjiwa kompleks dan sangat pelik untuk di pahami. karena sangat berbeda dengan mesin dan peralatan kerja lainnya. (Anwar Prabu Mangkunegara,1998:1-2).

Untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian dan sumber daya manusia, maka perusahaan perlu menempatkan tenaga ahli seperti bidang Hukum, Manajemen dan psikologi. Para ahli tersebut biasanya di tempatkan pada departemen personalia atau sebagai staff ahli pimpinan perusahaan. Dengan

adanya tenaga ahli dibidang manajemen kepegawaian sumber daya manusia di perusahaan maka dapat diciptakan suasana kerja yang harmonis. Karyawan ditempatkan sesuai bidang keahlian dan kemampuannya, motivasi kerja tinggi, partisipasi kerja tinggi, komunikasi yang efektif, disiplin kerja tinggi, upah dan gaji pegawai ditentukan secara adil sesuai dengan jabatan pendidikan dan tanggung jawab, prestasi kerja di evaluasi secara kontinyu, karyawan berkesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan karirnya secara optimal. Dengan demikian produktivitas kerja dapat dicapai oleh perusahaan.(Anwar Prabu. Mangkunegara 1998:2).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai masalah stres kerja yang di alami karyawan dan motivasi kerja yang di tuangkan dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan struktural Universitas Singaperbangsa Karawang”**.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diungkapkan di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat stres kerja karyawan struktural Universitas Singaperbangsa Karawang ?
2. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan Struktural Univesistas Singaperbangsa Karawang ?
3. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja karyawan Struktural Universitas Singaperbangsa Karawang terhadap Motivasi Kerja karyawan ?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Stres Kerja

Gibson et al (dalam Yulianti, 2000:9) mengemukakan bahwa :

”Stress kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor”.

Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Luthans (dalam Yulianti, 2000:10) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah Stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti : mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Adanya beberapa atribut tertentu dapat mempengaruhi daya tahan stres seorang karyawan.

Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal (Dwiyanti, 2001:75). Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedang faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri. Betapapun faktor kedua tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor pribadi ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres.

Faktor-faktor di pekerjaan yang berdasarkan penelitian dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam lima kateogon besar yaitu faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, serta stniktur dan iklim organisasi Hurrel (dalam Munandar, 2001:381 -401)

1. Faktor-faktor Intrinsik dalam Pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan. Sedangkan faktor-faktor tugas mencakup: kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

- a. Tuntutan fisik : kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh terhadap faal dan psikologis diri seorang tenaga kerja. Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres (stressor). Suara bising selain dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran kita, juga dapat merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari kesiagaan dan ketidakseimbangan psikologis kita. Kondisi demikian memudahkan timbulnya kecelakaan. Misalnya tidak mendengar suara-suara peringatan sehingga timbul kecelakaan. Ivancevich & Matteson (dalam Munandar, 2001:381-383) berpendapat bahwa bising yang berlebih (sekitar 80 desibel) yang berulang kali didengar, untuk jangka waktu yang lama, dapat menimbulkan stres. Dampak psikologis dari bising yang berlebih ialah mengurangi toleransi dari tenaga kerja terhadap pembangkit stres yang lain, dan menurunkan motivasi kerja. Bising oleh para pekerja pabrik dinilai sebagai pembangkit stres yang membahayakan.
- b. Tuntutan tugas : penelitian menunjukkan bahwa shift/kerja malam merupakan sumber utama dan stres bagi para pekerja pabrik (Monk & Tepas dalam Munandar, 2001:383-389). Para pekerja *shift* malam lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada para pekerja pagi/siang dan dampak dari kerja *shift* terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan-gangguan perut.

Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebih/terlalu sedikit "kuantitatif", yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebih/terlalu sedikit "kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja. Disamping itu beban kerja berlebih kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres.

Everly & Girdano (dalam Munandar, 2001:384-389) menambahkan kategori lain dari beban kerja, yaitu kombinasi dari beban kerja berlebih kuantitatif dan kualitatif. Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal, merupakan

kemungkinan sumber stress pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ialah desakan waktu, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Pada saat tertentu, dalam hal tertentu waktu akhir (dead line) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Namun, bila desakan waktu menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang, maka ini merupakan cerminan adanya beban berlebih. Beban kerja terlalu sedikit juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Pada pekerjaan yang sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari, sebagai hasil dari terlampau sedikitnya tugas yang harus dilakukan, dapat menghasilkan berkurangnya perhatian. Hal ini, secara potensial membahayakan jika tenaga kerja gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Beban berlebihan kualitatif merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh manusia makin beralih titik beratnya pada pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk. Kemajemukan pekerjaan yang harus dilakukan seorang tenaga kerja dapat dengan mudah berkembang menjadi beban berlebihan jika kemajemukannya memerlukan kemampuan teknikal dan intelektual yang lebih tinggi daripada yang dimiliki. Pada titik tertentu kemajemukan pekerjaan tidak lagi produktif, tetapi menjadi destruktif. Pada titik tersebut kita telah melewati kemampuan kita untuk memecahkan masalah dan menalar dengan cara yang konstruktif. Timbullah kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional dan fisik. Penelitian menunjukkan bahwa kelelahan mental, sakit kepala, dan gangguan-gangguan pada perut merupakan hasil dari kondisi kronis dari beban berlebih kualitatif. Beban terlalu sedikit kualitatif merupakan keadaan dimana tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan ketrampilan yang diperolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh. Beban terlalu sedikit disebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah ke semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja. Tenaga kerja akan merasa bahwa ia "tidak maju-maju", dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan ketrampilannya (Sutherland & Cooper dalam Munandar, 2001:387)

2. Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi: konflik peran dan ketaksamaan peran (role ambiguity).

a. Konflik peran

b. Ketaksamaan peran

Menurut Kahn, dkk (dalam Munandar, 2001:392), stres yang timbul karena ketidakjelasan sasaran akhirnya mengarah ketidakpuasan pekerjaan, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa tak berguna, rasa harga diri menurun, depresi, motivasi rendah untuk bekerja, peningkatan tekanan darah dan detak nadi, dan kecenderungan untuk menyingkai pekerjaan.

3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang.

a. Job Insecurity

perubahan-perubahan lingkungan menimbulkan masalah baru yang dapat mempunyai dampak pada perusahaan. Reorganisasi dirasakan perlu untuk dapat menghadapi perubahan lingkungan dengan lebih baik. Sebagai akibatnya ialah adanya pekerjaan lama yang hilang dan adanya pekerjaan yang baru. Dapat terjadi bahwa pekerjaan yang baru memerlukan ketrampilan yang baru. Setiap reorganisasi menimbulkan ketidakpastian pekerjaan, yang merupakan sumber stres yang potensial.

- b. Over dan Under-promotion : setiap organisasi industri mempunyai proses pertumbuhan masing-masing. Ada yang tumbuhnya cepat dan ada yang lambat, ada pula yang tidak tumbuh atau setelah tumbuh besar mengalami penurunan organisasi menjadi lebih kecil. Pola pertumbuhan organisasi industri berbeda-beda. Salah satu akibat dari proses pertumbuhan ini ialah tidak adanya kesinambungan dari mobilitas vertical dari para tenaga kerjanya. Peluang dan kecepatan promosi tidak sama setiap saat. Dalam pertumbuhan organisasi yang cepat, banyak kedudukan pimpinan memerlukan tenaga, dalam keadaan sebaliknya, organisasi terpaksa harus memperkecil diri, tidak ada peluang untuk mendapatkan promosi, malahan akan timbul kecemasan akan kehilangan pekerjaan. Peluang yang kecil untuk promosi, baik karena keadaan tidak mengizinkan maupun karena dilupakan, dapat merupakan pembangkit stres bagi tenaga kerja yang merasa sudah waktunya mendapatkan promosi. Perilaku yang mengganggu, semangat kerja yang rendah dan hubungan antarpribadi yang bermutu rendah, berkaitan dengan stres dari kesenjangan yang dirasakan antara kedudukannya sekarang di organisasi dengan kedudukan yang diharapkan. Sedangkan stres yang timbul karena over-promotion memberikan kondisi beban kerja yang berlebihan serta adanya tuntutan pengetahuan dan ketrampilan yang tidak sesuai dengan bakatnya.

4. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan rekan kerjanya (Kahn dkk, dalam Munandar, 2001:395).

5. Struktur dan iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada support sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas, dan peningkatan taraf dari kesehatan mental dan fisik.

6. Tuntutan dari Luar Organisasi/Pekerjaan

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan dapat memberi tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya, sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi.

7. Ciri-ciri Individu

Menurut pandangan interaktif dari stres, stres ditentukan pula oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stres. Reaksi reaksi sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stres. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis, dan dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman masa lalu, keadaan kehidupan dan kecakapan (antara lain inteligensi, pendidikan, pelatihan, pembelajaran). Dengan demikian, faktor-faktor dalam diri individu berfungsi sebagai faktor pengaruh antara rangsang dari lingkungan yang merupakan pembangkit stres potensial dengan individu.

Dalam WWW.Damandiri.Online, dijelaskan bahwa stres kerja meliputi beberapa faktor penyebab, diantaranya konflik kerja, Beban kerja, waktu kerja, Karakteristik tugas, dukungan kelompok serta peran kepemimpinan dalam perusahaan.

2.1.2. Dampak Stres Kerja Pada Perusahaan

Rendall Schuller (dalam Rini, 2002:3) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut peneliti ini, stres yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja serta tendensi mengalami kecelakaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa:

1. Terjadinya kecacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
3. Menurunkan tingkat produktivitas
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian financial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

2.1.3. Dampak Stres Kerja Pada Karyawan

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stress dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang stress akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres (flight) atau freeze (berdiam diri). Dalam kehidupan sehari-hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres.

Munculnya stres, baik yang disebabkan oleh sesuatu yang menyenangkan atau sesuatu yang tidak menyenangkan akan memberikan akibat tertentu pada seseorang. Cox (dalam Handoyo, 2001:67-68) membagi empat jenis konsekuensi yang dapat ditimbulkan stres, yaitu:

1. Pengaruh psikologis, yang berupa kegelisahan, agresi, kebosanan, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, harga diri yang rendah.
2. Pengaruh perilaku, yang berupa peningkatan konsumsi alkohol, tidak nafsu makan atau makan berlebihan, penyalahgunaan obat-obatan, menurunnya semangat untuk berolahraga yang berakibat timbulnya beberapa penyakit. Pada saat stres juga terjadi peningkatan intensitas kecelakaan, baik di rumah, ditempat kerja atau di jalan.
3. Pengaruh kognitif, yaitu ketidakmampuan mengambil keputusan, kurangnya konsentrasi, dan peka terhadap ancaman.
4. Pengaruh fisiologis, yaitu menyebabkan gangguan pada kesehatan fisik yang berupa penyakit yang sudah diderita sebelumnya, atau memicu timbulnya penyakit tertentu.

2.2. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (Suprihanto dkk, 2003:41).

2.1.1. Pengertian Motivasi Kerja

Pemahaman mengenai pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja dikemukakan oleh Abraham Spering (dalam Mangkunegara, 2002:93) sebagai berikut : Motif di definisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri- Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. William J. Stanton (dalam Mangkunegara, 2002:93) mendefinisikan bahwa motif adalah kebutuhan yang di stimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (dalam Mangkunegara, 2002:93) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan motivasi dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (drive arousal). Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest L. McCormick (dalam Mangkunegara, 2002:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Beberapa definisi motivasi menurut beberapa ahli dikemukakan oleh Prof.Dr.Hj.Sedarmayanti, M.Pd,APU dalam bukunya Manajemen Sumber daya manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (233;2007) antara lain :

”Motivasi adalah proses denganmana perilaku dibangkitkan, diarahkan dan dipertahankan selama berjalannya waktu (Porter & Lawler, 1968; Vroom,1964)

”Motivasi adalah Kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan sengang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan (Richard M .steers)”

”A motive tends decrease in strength if it is either satisfied or blocked from satisfaction” (Motif cenderung menurun kekuatannya apabila tidak terpenuhi atau terhambat pemenuhannya) (Paul Hersey dan Kenneth Blanchard, 1982: 18)

“Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Siagian, 1994; 128)

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka akan timbul perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan . Motivasi akan terhambat jika tidak terpenuhinya harapan. Hambatan-hambatan tersebut salah satunya adalah stres kerja. Unsur unsur motivasi terdiri dari harapan untuk berprestasi, kesempatan berkembang, upah dan gaji, pelatihan, dan komunikasi (*WWW.Damandiri.Online*)

2.2.3. Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai/diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul

berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau Oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep Ishak & Tanjung Hendri, 2003:16-17).

2.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Frederick Herzberg (dalam Masithoh, 1998:20) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua factor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan factor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain:

1. Prestasi yang diraih (*achievement*)
2. Pengakuan orang lain (*recognition*)
3. Tanggungjawab (*responsibility*)
4. Peluang untuk maju (*advancement*)
5. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
6. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*)

Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi:

1. Kompensasi
2. Keamanan dan keselamatan kerja
3. Kondisi kerja
4. Status
5. Prosedur perusahaan
6. Mutu dari supevisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

2.2.5. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dapat menyebabkan ketegangan yang berpengaruh kepada emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Rivai, Veithzal dalam bukunya berjudul Manajemen Sumber Daya untuk perusahaan (2004: 516) mengemukakan bahwa :

“ Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, kondisi seorang karyawan”

Istijanto dalam bukunya yang berjudul Riset Sumber Daya Manusia (2008 : 184) berpendapat bahwa :

“Stres 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 pemicu stres” dan menurut Mangkunegar, Anwar Prabu dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2007 : 157) menerangkan bahwa :

“Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja”

Tingkat stres yang terjadi dalam suatu perusahaan dapat menyebabkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja, sebagai pelaku utama dalam suatu organisasi unsur manusia perlu dipelihara melalui berbagai cara.

3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui dan menganalisis tingkat stres kerja karyawan struktural Universitas Singaperbangsa Karawang
2. Untuk Mengetahui dan menganalisis Motivasi Kerja Karyawan Struktural Univesistas Singaparbangsa Karawang.
3. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Stres Kerja karyawan terhadap Motivasi Kerja karyawan struktural Universitas Singaperbangsa Karawang .

3.2 . Manfaat Penelitian

1. Dengan penelitian ini dapat diketahui tingkat stres kerja dan motivasi kerja karyawan struktural Universitas Singaperbangsa, sehingga diharapkan menjadi masukan bagi lembaga dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kinerja pegawai.
2. Memberi sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai stres kerja dan motivasi kerja pegawai.
3. Sebagai bahan referensi lebih lanjut bagi peneliti yang akan melakukan penelitian mengenai stres kerja dan motivasi kerja.

4.1. Disain Penelitian

Penelitian dilaksanakan menggunakan metoda survey dengan pendekatan korelasional. Metoda survey dilaksanakan untuk mengumpulkan data dengan cara mengambil sejumlah sampel sebagai sumber data dari sebagian anggota populasi. Pendekatan korelasional diterapkan untuk menguji hubungan antara stres kerja yang ditetapkan sebagai variabel bebas (X) dengan motivasi kerja yang ditetapkan sebagai variabel terikat (Y). Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja digunakan analisa Coefisien Detereminasi

4.2. Populasi dan Sampel

Populasi target yang ditetapkan sebagai sasaran penelitian ini adalah semua karyawan struktural di Universitas Singaperbangsa Karawang sampai dengan bulan Agustus 2010 sebanyak 149 orang. Jumlah populasi terjangkau dengan menggunakan rumus slovin sebanyak 105 orang, terdiri dari 20 orang uji coba dan 85 orang sebagai sampel, sampel penelitian dipilih menggunakan teknik acak sederhana.

Instrumen Penelitian

Data penelitan menggunakan instrumen yang disusun sendiri oleh peneliti. Instrumen tersebut terdiri dari : (1) kuesioner untuk mengukur stres kerja, (2) kuesioner untuk mengukur motivasi kerja dosen. Data yang diperoleh melalui ujicoba digunakan menguji validitas serta menghitung koefisien reliabilitasnya.

Tingkat stres kerja dan Motivasi Kerja adalah skor total yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang mengukur tingkat stres kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Skor untuk masing-masing butir ditetapkan berdasarkan pilihan jawaban responden terhadap lima alternatif jawaban yang diajukan. Untuk pertanyaan positif, jawaban (A) Sangat Setuju mendapat skor 5, (B) Setuju mendapat skor 4, (C)

Ragu-ragu mendapat skor 3, (D) Tidak Setuju mendapat skor 2, dan (E) Sangat Tidak Setuju mendapat skor 1.

a. Kisi-Kisi Instrumen

Butir-butir pernyataan yang terdapat dalam kuesioner pengukuran stres kerja dan motivasi kerja dikembangkan berdasarkan kisi-kisi yang dapat dilihat pada tabel 1. Berikut:

Tabel 1 .
Kisi-Kisi Instrumen Pengukuran Stres Kerja

NO.	Sub Variabel	Butir Pertanyaan	Total
1	a. Konflik Kerja	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18	18
2	b. Beban Kerja	19,20,21,22,23,24	6
3	c. Waktu Kerja	25	1
4	d. Karakteristik Tugas	26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36	11
5	e. Dukungan Kelompok	37	1
6	f. Kepemimpinan	38,39,40	3
	Total Butir		40

Sumber : WWW.Damandiri.Online

Butir-butir pernyataan yang terdapat dalam kuesioner pengukuran stres kerja dan motivasi kerja dikembangkan berdasarkan kisi-kisi yang dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2
Kisi-Kisi Instrumen Pengukuran Motivasi Kerja

NO.	Sub Variabel	Butir Pertanyaan	Total
1	b. Harapan untuk Berprestasi	5,8,12,13,14,15,19,22,23,24,25,26,27,28,29,31,34,35,37,38,39	20
2	c. Kesempatan Berkembang	1,16,33,21,32	6
3	d. Upah/Gaji	18	1
4	e. Pelatihan	7,20	2
5	f. Komunikasi	2,3,4,6,9,10,11,17,30,36,40	11
	Total Butir		40

Sumber : WWW.Damandiri.Online

b. Kalibrasi Instrumen

Kalibrasi instrumen yang dilakukan pada tahap ujicoba dilakukan dengan tujuan untuk menguji validitas butir pernyataan dan menghitung koefisien reliabilitasnya.

1. Pengujian Validitas

Pengujian Validitas Instrument tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Dalam Sugiyono : 124, Masrun (1979) menyatakan " Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika $r = 0,3$ " jadi jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Perhitungan Koefisien Reliabilitas

Koefisien reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan bantuan software SPSS 11. Data yang digunakan adalah skor total dari pernyataan yang telah dinyatakan valid.

Teknik Analisa Data

Data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan teknik statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran secara spesifik tentang karakteristik data dari masing-masing variabel penelitian. Teknik statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi.

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan dengan maksud untuk menjelaskan ukuran-ukuran data dari masing-masing variabel penelitian. Langkah analisis data dilakukan dengan cara menghitung skor rata-rata, median, modus, dan simpangan baku serta menampilkan penyebaran data yang diperoleh masing-masing responden dalam bentuk tabel distribusi frekuensi yang selanjutnya digambarkan dalam histogram.

Teknik analisa regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Hubungan antar variabel penelitian dinyatakan dengan model persamaan regresi linier sederhana.

Pada tahap selanjutnya diterapkan teknik analisis korelasi untuk menguji hubungan antar variabel penelitian. Teknik analisis korelasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi sederhana yang menunjukkan kekuatan hubungan antara satu variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y digunakan analisis Coefisien Deteminasion. Hasil perhitungan koefisien korelasi diuji signifikasinya dengan menggunakan uji-t.

Hipotesis Statistik

Dalam penelitian ini terdapat satu hipotesis yang akan diuji yang selanjutnya dirumuskan dalam hipotesis statistik yaitu sebagai berikut :

$$H_0 : \rho_y = 0$$

$$H_1 : \rho_y > 0$$

$$\rho_y = \text{Terdapat pengaruh stres kerja terhadap motivasi}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Validitas

Pengujian Validitas Instrument tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Dalam Sugiyono : 124, Masrun (1979) menyatakan ” Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika $r = 0,3$ ” jadi jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Untuk $n = 20$ pada Pengujia $\alpha = 0,05$. Berdasarkan uji coba kuesioner sebanyak 20 responden, maka analisis hasil kuesioner masing-masing adalah sebagai berikut :

Tabel.3
Rekapitulasi hasil analisis validasi item instrument Stres Kerja
Sub variabel Konflik Kerja

Butir nstrumen	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
1	0,586	0,30	Valid
2	0,691	0,30	valid
3	0,735	0,30	Valid
4	0,620	0,30	Valid
5	0,704	0,30	valid
6	0,667	0,30	valid
7	0,324	0,30	Valid
8	-0,041	0,30	TidakValid
9	0,465	0,30	valid
10	0,421	0,30	Valid
11	0,592	0,30	Valid
12	0,711	0,30	Valid
13	0,442	0,30	Valid
14	-0,188	0,30	TidakValid
15	0,244	0,30	TidakValid
16	0,058	0,30	Tidak valid
17	0,684	0,30	valid
18	0,848	0,30	Valid

Tabel.4.
Rekapitulasi hasil analisis validasi item instrument Stres Kerja
Sub variabel Beban kerja

Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
19	0,752	0,30	Valid
20	0,223	0,30	Tidak valid
21	0,616	0,30	Valid
22	0,470	0,30	Valid
23	0,598	0,30	Valid
24	0,441	0,30	Valid

Sumber : Pengolahan data, 2010

Tabel.5
Rekapitulasi hasil analisis validasi item instrument Stres Kerja
Sub variabel Waktu kerja

Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
25	0,624	0,30	Valid

Sumber : Pengolahan data, 2010

Tabel.6
Rekapitulasi hasil analisis validasi item instrument Stres Kerja
Sub variabel Karakteristik Tugas

Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
26	0,329	0,30	Valid
27	0,200	0,30	Tidak valid
28	0,403	0,30	Valid
29	0,007	0,30	Tidak valid
30	0,145	0,30	Tidak valid
31	0,564	0,30	Valid
32	0,573	0,30	Valid
33	0,334	0,30	Valid
34	0,636	0,30	Valid
35	0,042	0,30	Tidak valid
36	-0,344	0,30	Tidak valid

Sumber : Pengolahan data, 2010

Tabel.7
Rekapitulasi hasil analisis validasi item instrument Stres Kerja
Sub variabel Dukungan Kelompok

Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
37	0,333	0,30	Valid

Sumber : Pengolahan data, 2010

Tabel.8
Rekapitulasi hasil analisis validasi item instrument Stres Kerja
Sub variabel Kepemimpinan

Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
38	0,115	0,30	Tidak
39	0,334	0,30	Valid
40	0,442	0,30	Valid

Sumber : Pengolahan data, 2010

Berdasarkan analisis validitas yang telah dilakukan diperoleh 11 item pernyataan yang tidak valid, sehingga dipakai sebagai item pertanyaan bagi responden adalah 29 item.

Tabel.9
Rekapitulasi hasil analisis validasi item instrument Motivasi Kerja
Sub variabel Harapan Untuk Berprestasi

Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
5	0,638	0,30	Valid
8	0,704	0,30	Valid
12	0,358	0,30	Valid
13	0,721	0,30	Valid
14	0,336	0,30	Valid
15	0,618	0,30	Valid
19	-1,131	0,30	Tidak valid
22	0,413	0,30	Valid
23	0,210	0,30	Tidak valid
24	0,678	0,30	Valid
25	0,812	0,30	Valid
26	0,689	0,30	Valid
27	0,282	0,30	Tidak valid
28	0,638	0,30	Valid
29	0,704	0,30	Valid
34	0,259	0,30	Tidak valid
35	0,631	0,30	Valid
37	0,063	0,30	Tidak valid
38	0,638	0,30	Valid
39	0,631	0,30	Tidak valid

Sumber : Pengolahan data, 2010

Tabel.10
Rekapitulasi hasil analisis validasi item instrument Motivasi Kerja
Sub variabel Kesempatan Untuk Berkembang

Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
1	0,360	0,30	Valid
16	0,638	0,30	Valid
21	0,631	0,30	Valid
31	0,036	0,30	Tidakvalid
32	0,631	0,30	Valid
33	0,360	0,30	valid

Sumber : Pengolahan data, 2010

Tabel.11
Rekapitulasi hasil analisis validasi item instrument Motivasi
Sub variabel Upah/Gaji

Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
18	0,358	0,30	Valid

Sumber : Pengolahan data, 2010

Tabel.12
Rekapitulasi hasil analisis validasi item instrument Motivasi
Sub variabel Pelatihan

Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
7	0,036	0,30	valid
20	0,631	0,30	Valid

Sumber : pengolahan data,2010

Tabel.13
Rekapitulasi hasil analisis validasi item instrument Motivasi
Sub variabel Komunikasi

Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
2	0,638	0,30	Valid
3	0,413	0,30	Valid
4	0,368	0,30	Valid
6	0,036	0,30	Tidakvalid
9	0,638	0,30	Valid
10	0,654	0,30	Valid
11	0,360	0,30	Valid
17	0,850	0,30	Valid
30	0,036	0,30	Tidak valid
36	-0,313	0,30	Tidak valid
40	0,335	0,30	Valid

Sumber : Pengolahan data, 2010

Berdasarkan analisis validitas yang telah dilakukan diperoleh 11 item pernyataan yang tidak valid, sehingga dipakai sebagai item pertanyaan bagi responden adalah 29 item.

Perhitungan Koefisien Reliabilitas

Koefisien reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan software Spss 11. Data yang digunakan adalah skor total dari pernyataan yang telah dinyatakan valid.

1. Tingkat Stres Karyawan Struktural Universitas Singaperbangsa Karawang.

Berdasarkan jawaban 85 responden dan analisis data yang telah dilakukan diperoleh informasi yang berkaitan dengan variabel stres karyawan struktural Universitas Singaperbangsa Karawang sebagai berikut :

a. Variabel Konflik Kerja

Berdasarkan pengolahan hasil SPSS, maka diperoleh rekapitulasi frekuensi jawaban responden terhadap subvariabel Konflik kerja sesuai dengan tabel berikut :

Tabel. 14. Rekapitulasi Jawaban Responden Sub Variabel Konflik Kerja

Jawaban Responden	PERTANYAAN														jumlah	Rata Rata	% Jawaban
	1	2	3	4	5	6	7	9	10	11	12	13	17	18			
Sangat Setuju	18	0	28	18	18	20	7	3	0	6	0	0	28	0	146	11	12,9
Setuju	29	36	43	29	29	23	25	23	22	43	36	9	43	28	418	30	35,3
Ragu-Ragu	16	7	8	16	16	23	26	16	9	8	7	15	8	8	183	13	15,3
Tidak Setuju	16	38	6	16	16	18	24	38	50	6	38	52	6	42	366	27	31,8
Sangat Tidak Setuju	6	4	0	6	6	1	3	5	4	0	4	9	0	7	55	4	4,7
Jumlah	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	1168	85	100

Sumber : Pengolahan data, 2010

Berdasarkan informasi tabel di atas, 11 atau 12,9% responden menyatakan sangat setuju, 30 responden atau 35,3% menjawab setuju, 13 responden atau 15,3% menyatakan ragu-ragu, 27 atau 31,8% menyatakan tidak setuju, dan 4 responden atau 4,7% menyatakan sangat tidak setuju sekali.

b. Sub Variabel Beban Kerja

Berdasarkan pengolahan hasil SPSS, maka diperoleh rekapitulasi frekuensi jawaban responden terhadap subvariabel Konflik kerja sesuai dengan tabel berikut :

Tabel.15. Rekapitulasi Jawaban Responden SubVariabel Beban Kerja

Jawaban Responden	Pertanyaan							% jawaban Responden
	19	21	22	23	24	Jumlah	Rata Rata	
Sangat Setuju	3	3	20	3	7	36	7	8,2
Setuju	23	23	23	23	25	117	23	27,1
Ragu-ragu	16	16	23	16	26	97	20	24
Tidak Setuju	38	38	18	38	24	156	31	36
Sangat TidakSetuju	5	5	1	5	3	19	4	4,7
Jumlah	85	85	85	85	85	399	85	100

Sumber : Pengolahan data, 2010

Berdasarkan informasi tabel di atas, 7 atau 8,2% responden menyatakan sangat setuju ,23 responden atau 27,1% menjawab setuju, 20 responden atau 24% menyatakan ragu-ragu, 31 atau 36% menyatakan tidak setuju, dan 4 responden atau 4,7% menyatakan sangat tidak setuju sekali.

Berdasarkan pengolahan hasil SPSS, maka diperoleh rekapitulasi frekuensi jawaban responden terhadap subvariabel waktu kerja sesuai dengan tabel di bawah ini :

Tabel.16. Jawaban Rekapitulasi sub variabel waktu kerja

Jawaban Responden	Pertanyaan Nomor 25	%
Sangat Setuju	28	32,9
Setuju	43	50,6
Ragu-ragu	8	9,4
Tidak Setuju	6	7,1
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	85	100

Sumber : Pengolahan data, 2010

Berdasarkan informasi tabel di atas, 28 responden atau 32,9% menyatakan sangat setuju, 43 responden atau 50,6% menjawab setuju,8 responden atau 9,4% menyatakan ragu-ragu, dan 6 responden atau 7,1% menyatakan tidak setuju,.

c. Sub variabel Karakteristik Tugas

Berdasarkan pengolahan hasil SPSS, maka diperoleh rekapitulasi frekuensi jawaban responden terhadap subvariabel Karakteristik Tugas sesuai dengan tabel di bawah ini

Tabel.17

Rekapitulasi Jawaban Responden Sub variabel Karakteristik Tugas

Jawaban Responden	Nomor Pertanyaan						Jumlah	Rata-rata	%
	26	28	31	32	33	34			
Sangat Setuju	0	20	18	3	28	0	69	12	14
Setuju	30	23	29	23	43	9	157	26	31
Ragu-ragu	3	23	16	16	8	24	90	15	18
Tidak Setuju	52	18	16	38	6	48	178	30	35
Sangat Tidak Setuju	0	0	6	5	0	4	15	2	2
Jumlah	85	85	85	85	85	85	510	85	100

Sumber :Pengolahan data,2010

Berdasarkan informasi tabel di atas, 12 responden atau 31% menyatakan sangat setuju ,26 responden atau 31% menjawab setuju, 15 responden atau 18% menyatakan ragu-ragu, dan 30 responden atau 35% menyatakan tidak setuju,dan 2 responden atau 2% menjawab Sangat tidak setuju.

d. Sub variabel Dukungan Kelompok

Berdasarkan pengolahan hasil SPSS, maka diperoleh rekapitulasi frekuensi jawaban responden terhadap subvariabel Dukungan Kelompok sesuai dengan tabel di bawah ini :

Tabel.18.
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Sub Variabel Dukungan Kelompok

Jawaban Responden	Nomor Pertanyaan		%
	37		
Sangat Setuju	17		20
Setuju	34		40
Ragu-ragu	20		23,5
Tidak Setuju	13		15,3
Sangat Tidak Setuju	1		1,2
Jumlah	85		100

Sumber : Pengolahan data,2010

Berdasarkan informasi tabel di atas, 17 responden atau 20% menyatakan sangat setuju , 34 responden atau 40% menjawab setuju, 20 responden atau 23,5% menyatakan ragu-ragu, dan 13 responden atau 15,3% menyatakan tidak setuju,dan 1 responden atau 1,2% menjawab Sangat tidak setuju.

e. Sub variabel Kepemimpinan

Berdasarkan pengolahan hasil SPSS, maka diperoleh rekapitulasi frekuensi jawaban responden terhadap subvariabel kepemimpinan sesuai dengan tabel di bawah ini:

Tabel.19
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Sub Variabel Kepemimpinan

Jawaban Responden	Nomor Pertanyaan		Jumlah	Rata-rata	%
	38	40			
Sangat Setuju	0	0	0	0	0
Setuju	13	36	49	25	29
Ragu-ragu	13	7	20	10	12
Tidak Setuju	53	38	91	45	53
Sangat Tidak Setuju	6	4	10	5	6
Jumlah	85	85	170	85	100

Sumber : Pengolahan data,2010

Berdasarkan informasi tabel di atas,25 responden atau 29% menjawab setuju, 10 responden atau 12% menyatakan ragu-ragu, dan 45 responden atau 53% menyatakan tidak setuju,dan 5 responden atau 6% menjawab Sangat tidak setuju.

Berdasarkan uraian di atas, diperoleh skor rata-rata dari setiap sub variabel sebagai berikut :

Tabel.20
Rekapitulasi Variabel Stres Kerja

Variabel	Sub Variabel	Jumlah Skor Rata-rata	Keterangan
Stres Kerja	1.Konflik Kerja	30	Setuju
	2. Beban Kerja	31	Tidakl Setuju
	3. Waktu Kerja	50,6	Setuju
	4.Karakteristik Tugas.	30	Tidak Setuju
	5.Dukungan kelompok	34	Setuju
	6.Kepemimpinan	45	Tidak Setuju
	Rata –rata	36,7	Setuju

Motivasi Kerja Karyawan Struktural Universitas Singaperbangsa Karawang.

Berdasarkan jawaban 85 responden dan analisis data yang telah dilakukan diperoleh informasi yang berkaitan dengan variabel motivasi karyawan struktural Universitas Singaperbangsa Karawang sebagai berikut :

a. Harapan Untuk Berprestasi

Berdasarkan pengolahan hasil SPSS, maka diperoleh rekapitulasi frekuensi jawaban responden terhadap subvariabel Harapan Untuk Berprestasi sesuai dengan tabel di bawah ini:

Tabel.21. Rekapitulasi jawaban responden terhadap sub variabel

Harapan Untuk Berprestasi

Jawaban Responden	8 Nomor Pertanyaan																	Jmlh	Rata-rata	%
	5	8	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26			
Sangat Setuju	18	19	23	30	27	28	12	22	16	22	32	15	27	22	22	19	31	385	23	27,1
Setuju	28	40	30	40	43	43	27	24	48	32	40	43	46	28	32	42	36	622	36	42,4
Ragu-ragu	21	20	24	13	11	8	17	25	20	17	11	23	11	21	17	18	13	290	17	20
Tidak Setuju	15	5	8	2	4	6	23	14	1	11	2	4	1	14	11	5	5	141	8	9,42
Sangat Tidak Setuju	3	1	0	0	0	0	6	0	0	3	0	0	0	0	3	1	0	17	1	1,17
Jumlah	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	1445	85	100

Sumber : Pengolahan data, 2010

Berdasarkan informasi tabel di atas, 23 responden atau 27,06% menyatakan sangat setuju ,36 responden atau 42,35% menjawab setuju, 17 responden atau 20% menyatakan ragu-ragu, dan 8 responden atau 9,42% menyatakan tidak setuju,dan 1 responden atau 1,17% menjawab Sangat tidak setuju.

b. Kesempatan Berkembang

Berdasarkan pengolahan hasil SPSS, maka diperoleh rekapitulasi frekuensi jawaban responden terhadap subvariabel kesempatan untuk berkembang sesuai dengan tabel di bawah ini:

Tabel.22. Rekapitulasi frekuensi jawaban responden terhadap sub variabel Kesempatan Untuk Berkembang

Jawaban Responden	Nomor Pertanyaan			Jumlah	Rata-rata	%
	1	16	32			
Sangat Setuju	16	25	30	71	24	28,2
Setuju	26	40	40	106	35	41,2
Ragu-ragu	21	13	13	47	16	18,8
Tidak Setuju	16	7	2	25	8	9,4
Sangat Tidak Setuju	6	0	0	6	2	2,4
Jumlah	85	85	85	249	85	100

Sumber : Pengolahan data,2010

Berdasarkan informasi tabel di atas,24 responden atau 28,2% menjawab sangat setuju, 35 responden atau 41,2% menyatakan setuju, 16 responden atau 18,8% menyatakan ragu-ragu, dan 8 responden atau 9,4% menjawab Tidak setuju serta 2 responden atau 2,4% menyatakan sangat tidak setuju.

c. Upah Dan Gaji

Berdasarkan pengolahan hasil SPSS, maka diperoleh rekapitulasi frekuensi jawaban responden terhadap subvariabel Upah dan gaji sesuai dengan tabel berikut:

Tabel .23. Jawaban responden Sub variabel Upah dan gaji

Jawaban Responden	Nomor Pertanyaan	%
	18	
Sangat Setuju	19	22,4
Setuju	40	47,1
Ragu-ragu	20	23,5
Tidak Setuju	5	5,9
Sangat Tidak Setuju	1	1,2
Jumlah	85	100

Sumber : Pengolahan data,2010

Berdasarkan informasi tabel di atas,19 responden atau 22,4% menjawab sangat setuju, 40 responden atau 47,1% menyatakan setuju, 20 responden atau 23,5% menyatakan ragu-ragu, dan 5 responden atau 5,9% menjawab Tidak setuju serta 1 responden atau 1,2% menyatakan sangat tidak setuju.

d. Pelatihan

Berdasarkan pengolahan hasil SPSS, maka diperoleh rekapitulasi frekuensi jawaban responden terhadap subvariabel pelatihan sesuai dengan tabel berikut:

Tabel.24. Jawaban responden Sub variabel Pelatihan

Jawaban Responden	Nomor Pertanyaan	%
	20	
Sangat Setuju	17	20,0
Setuju	41	48,2
Ragu-ragu	23	27,1
Tidak Setuju	4	4,7
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	85	100

Sumber: Pengolahan data, 2010

Berdasarkan informasi tabel di atas,17 responden atau 20% menjawab sangat setuju, 41 responden atau 48,2% menyatakan setuju, 23 responden atau 27,1% menyatakan ragu-ragu, dan 4 responden atau 4,7% menjawab Tidak setuju.

e. Sub Variabel Komunikasi

Berdasarkan pengolahan hasil SPSS, maka diperoleh rekapitulasi frekuensi jawaban responden terhadap subvariabel komunikasi sesuai dengan tabel berikut :

Tabel.25. rekapitulasi frekuensi jawaban responden terhadap subvariabel komunikasi

Jawaban Responden	Nomor Pertanyaan							Jumlah	Rata-rata	%
	2	3	4	9	10	17	40			
Sangat Setuju	17	31	28	23	21	19	22	161	23	27,06
Setuju	40	40	43	43	56	41	25	288	41	48,24
Ragu-ragu	15	12	8	17	7	19	25	103	14	16,47
Tidak Setuju	13	2	6	1	1	5	13	41	6	7,05
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	1	0	1	0	2	1	1,18
Jumlah	85	85	85	85	85	85	85	595	85	

Sumber : Pengolahan data,2010

Berdasarkan informasi tabel di atas, 23 responden atau 27,06% menjawab sangat setuju, 41 responden atau 48,24% menyatakan setuju, 14 responden atau 16,47% menyatakan ragu-ragu, dan 6 responden atau 7,05% menjawab Tidak setuju dan 1 responden atau 1,18% menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan uraian di atas, diperoleh skor rata-rata dari setiap sub variabel motivasi sebagai berikut :

Tabel.26.

Rekapitulasi Variabel Motivasi

Variabel	Sub Variabel	Jumlah Skor Rata-rata	Keterangan
Motivasi	1. Harapan Untuk Berprestasi	42,35	Setuju
	2. Kesempatan Untuk Berkembang	41,2	Setuju
	3.. Upah dan Gaji	47,1	Setuju
	4. Pelatihan	48,2	Setuju
	5. Komunikasi	48,24	Setuju
	Rata-rata	45,418	Setuju

Sumber : Pengolahan data,2010

Hasil rekapitulasi variabel motivasi memperoleh hasil rata-rata 45,418, artinya karyawan struktural Universitas Singaperbangsa Karawang setuju jika sub variabel Harapan untuk berprestasi, Kesempatan berkembang, upah dan gaji, pelatihan, dan komunikasi adalah merupakan unsur-unsur dari motivasi.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural

Untuk menguji hubungan antar variabel penelitian digunakan teknik analisis korelasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi sederhana yang menunjukkan kekuatan hubungan antara satu variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y digunakan analisis Coefisien Detemination. Hasil perhitungan koefisien korelasi diuji signifikasinya dengan menggunakan uji-t.

a. Analisis korelasi

Hasil pengujian korelasi dan regresi dengan menggunakan software SPSS diperoleh informasi sebagai berikut :

Tabel.27. Model Summary

		stress kerja	motivasi
stress kerja	Pearson Correlation	1	.499**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	85	85
motivasi	Pearson Correlation	.499**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	85	85

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

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai koefisien korelasi (0,499), hal ini menunjukkan hubungan dalam katagori sedang, hal ini dinyatakan oleh Sugiyono (2007;214) seperti pada tabel berikut :

Tabel. 28.

Interpretasi Koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	rendah
0,40- 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2007;214)

Angka R square adalah 0,499 berarti sekitar 49,9% variabel motivasi dipengaruhi oleh variabel stress kerja sedangkan sisanya (100% - 49,9%) = 50,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

b. Uji Hipotesis

- Ho : Tidak terdapat pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan struktural Universitas Singaperbangsa Karawang.
 Ha : Terdapat pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja Karyawan struktural Universitas Singaperbangsa Karawang

Tabel.29. ANOVA

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3435.275	1	3435.275	27.549	.000 ^a
	Residual	10350.019	83	124.699		
	Total	13785.294	84			

a. Predictors: (Constant), stress kerja

b. Dependent Variable: motivasi

Berdasarkan tabel ANOVA atau F test didapat F hitung sebesar 27,549 (tabel ANOVA) dengan tingkat signifikansi 0,000. F tabel dengan tingkat sinifikansi 5%, detominator 83 dan numerator 1 maka diperoleh F tabel 1,39. Oleh karena F hitung (27,549) > F tabel (1,39), maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti faktor stres kerja berpengaruh terhadap motivasi.

Keputusan :

1. Dari tabel coefficient diperoleh t hitung sebesar 5,249 sedangkan t tabel dengan tingkat kesalahan 5 % dan $dk=n-2$ atau $85-2 = 83$ tmaka diperoleh t tabel sebesar 2,000. Oleh karena t hitung (5,249) > t tabel (2,000) maka Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Nilai probabilitas sig. (2 tailed) adalag $0,000 < 0,05$ berarti Ho ditolak dan Ha diterima

c. Analisis Regresi Linier

Tabel. 30. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	72.127	7.737		9.322	.000
	stress kerja	.435	.083	.499	5.249	.000

a. Dependent Variable: motivasi

Dari tabel Coefficients dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 72,127 + 0,435X$$

Dimana, Y = Motivasi

X = Stres Kerja

- a. Konstanta sebesar 72,127 menyatakan bahwa jika variabel stres kerja = 0 (secara matematis $X = 0$), maka variabel motivasi adalah sebesar 72,127.
- b. Koefisien regresi X sebesar 0,435 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel stres kerja dapat berpengaruh sebesar 0,435 terhadap motivasi

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian, pengolahan data dan analisis data yang telah dilakukan, diperoleh temuan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Stres Kerja Karyawan Struktural Universitas singaperbangsa Karawang.
Sters kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas,dukungan kelompok, dan kepemimpinan. Responden dalam hal ini karyawan struktural Universitas Singaperbangsa Karawang **setuju** bahwa sub variabel Konflik kerja, Waktu Kerja, dan dukungan kelompok merupakan sub variabel stres kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, dengan skor rata-rata **30** untuk konflik kerja, 50,6 untuk waktu kerja dan 34 untuk dukungan kelompok.
2. Motivasi Kerja Karyawan Struktural Universitas Singaperbangsa Karawang
Motivasi adalah Kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Unsur-unsur motivasi terdiri dari Harapan untuk Berprestasi ,kesempatan untuk berkembang, upah/gaji, pelatihan,dan komunikasi . Hasil rekapitulasi variabel motivasi diperoleh hasil rata-rata **45,418**,

artinya karyawan struktural Universitas Singaperbangsa Karawang setuju jika sub variabel Harapan untuk berprestasi, Kesempatan berkembang, upah dan gaji, pelatihan, dan komunikasi adalah merupakan unsur-unsur dari motivasi.

3. Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka akan timbul perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan. Motivasi akan terhambat jika tidak terpenuhinya harapan. Hambatan-hambatan tersebut salah satunya adalah stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh informasi bahwa pengaruh stres terhadap motivasi kerja karyawan struktural Universitas Singaperbangsa Karawang adalah sebagai berikut :

- a. Nilai koefisien korelasi (0,499), hal ini menunjukkan hubungan dalam kategori sedang. Angka R square adalah 0,499 berarti sekitar 49,9% variabel motivasi dipengaruhi oleh variabel stres kerja sedangkan sisanya (100% - 49,9%) = 50,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b. Berdasarkan tabel ANOVA atau F test didapat F hitung sebesar 27,549 (tabel ANOVA) dengan tingkat signifikansi 0,000. F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, derajat kebebasan 83 dan numerator 1 maka diperoleh F tabel 1,39. Oleh karena F hitung (27,549) > F tabel (1,39), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti faktor stres kerja berpengaruh terhadap motivasi. Sedangkan Konstanta sebesar 72,127 menyatakan bahwa jika variabel stres kerja = 0 (secara matematis $X = 0$), maka variabel motivasi adalah sebesar 72,127. Dan Koefisien regresi X sebesar 0,435 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel stres kerja dapat berpengaruh sebesar 0,435 terhadap motivasi.
- c. Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Dari tabel model summary dapat diketahui nilai X^2 (Adjusted R Square) adalah 0,240 jadi sumbangan pengaruh dari variabel independen (stres kerja) yaitu sebesar 24,0% sedangkan sisanya sebesar 76% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisemito, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia, Jakarta, 1994
- Armstrong Michael, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta, 1995.
- Arep Ishak & Tanjung Hendri, *Manajemen Motivasi*, Jakarta, Gramedia Widiasarana, 2003
- Basu Swasta, et all, *Pengantar Bisnis Modern*, Liberty, Yogyakarta, 1998
- Dwiyanti, *Stres Kerja di Lingkungan DPRD : Studi Tentang Anggota DPRD di kota Surabaya, Malang dan kabupaten Jember*; Jurnal Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik, Fakultas Kesehatan, UNAIR, 2001.
- Flippo Edwin P, *Manajemen Personalia*, Terjemahan Moh. Masud, edisi ke enam, Erlangga, Jakarta, 1995

- Gibson, James L, Ivancevich, Jhon M and Donnely, Jame H, **Organisasi**, diterjemahkan oleh Djarkasih, edisi kelima, Erlangga, Jakarta, 1996
- Handoyo S, **Stres Pada Masyarakat Surabaya**, Jurnal Insan Media, Psikologi 3, Surabaya, Fakultas Psikologi UNAIR, 2001
- Hasibuan Malayu, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, CV. Haji Masagung, Bandung, 1977
- Husein Umar, **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, Gramedia, Jakarta, 2001
- James AF. Stoner, **Manajemen**, Intermedia, Jakarta, 1994
- Munandar, S.U. Disiplin, Motivasi, dan Sikap Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kerja, Tinjauan Dari Segi Psikologis Pendidikan, Kertas Kerja POKJA Produktivitas, 1985 Nimran, **Manajemen Konflik**, 1999.
- Prabu Mangkunegara, Anwar, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, IBM Global, Bandung, 1998.
- Panut, **Sugeng Stress Manajemen Yang Sukses Dalam Sepekan**, 2002
- Sedarmayanti, MSDM, Reformasi, Birokrasi, Manajemen Pegawai Negeri Sipil, 2007
- Sudjana, **Metoda Statistika**, Tarsito, Bandung, 1992
- Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis**, ALFABETA Bandung, 1999
- Rivai, Veithzal, **Manajemen Sumber Daya untuk perusahaan**, 2004
- Simanjuntak Payaman J, **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**, FEUI, Jakarta, 1998
- Wahyu Supriadi, **Manajemen Stress**, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta, 2000
- Yulianti, **Pengaruh Sumber-sumber stres kerjs Terhadap Kepuasan Kerja TenagaEdukatif Tetap Fakultas Ilmu Sosial Universitas Airlangga Surabaya**, Tesis, Program Pasca Sarjana UNAIR,2009.

WWW.Damandiri.Online.