

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA DIVISI KEUANGAN PT XYZ)

**Sir Kalifatullah
Husnah Nur Laela**

**STMIK Insan Pembangunan, Tangerang
kalifatullah86@gmail.com**

**Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”, Jakarta
husnahnurlaela81@gmail.com**

Abstrak

Motivasi kerja merupakan kekuatan internal atau eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme untuk melakukan tindakan tertentu. Motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas dari sebuah organisasi. Namun munculnya stres kerja yang berpengaruh buruk dalam sebuah lingkungan organisasi akan menghambat kinerja dari setiap karyawan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi, stres individu, dan kinerja karyawan PT XYZ baik secara langsung maupun tidak langsung.

Metode yang digunakan adalah metode sensus dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif untuk analisis tanggapan responden dan analisis jalur untuk pengaruh. Pengujian yang digunakan terhadap instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah bahwa motivasi, stres, dan kinerja yang ada di Divisi Keuangan PT XYZ cenderung termasuk kategori cukup baik. Dari hasil uji statistik, secara langsung diketahui bahwa motivasi dan stres individu berpengaruh sebesar 65,5% terhadap kinerja karyawan Divisi Keuangan PT XYZ. Sementara itu, sisanya sebesar 34,5% merupakan faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Stres Individu, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

PT XYZ yang merupakan salah satu BUMN yang bergerak di bidang telekomunikasi secara konsisten terlibat dalam pembangunan telekomunikasi di Indonesia sejak awal perusahaan berdiri. Sesuai dengan misinya, yaitu berperan sebagai penggerak utama bangkitnya industri dalam negeri. Fokus perusahaan adalah memberikan jasa *engineering* bidang infokom yang sesuai dengan spesifikasi dan permintaan klien serta memaksimalkan nilai. Dengan cara itu, perusahaan berharap dapat mengupayakan pertumbuhan yang berkesinambungan secara mutual.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri. Adanya perkembangan tersebut, mengakibatkan karyawan harus mengubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada sekarang. Dalam kehidupan modern yang semakin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangmengertian manusia akan keterbatasannya sendiri.

Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres (Luthan, 2006:439). Akibat-akibat stres terhadap seseorang dapat bermacam-macam dan hal ini tergantung pada kekuatan konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi orang tersebut terhadap stres. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga manajemen perlu meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi. Stres merupakan sebuah kondisi dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting. Pada dasarnya, motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel Rekapitulasi Jumlah Kehadiran Pegawai di PT XYZ

Tahun	Tepat waktu (orang)	Terlambat	Rata-rata terlambat (menit)	Tak hadir	Tot Pegawai
2013	58 (74,95%)	12 (16,45%)	35	3 (4,11%)	73
2014	62 (84,93%)	9 (12,33%)	28	4 (5,50%)	73
2015	56 (76,71%)	11 (15,07%)	30	6 (8,22%)	73

Sementara itu, kinerja merupakan prestasi yang diperlihatkan atau sesuatu yang dicapai dan juga fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif. Berdasarkan pernyataan tersebut, penulis meyakini bahwa naik turunnya kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi SDM yang maksimal disertai dengan infrastruktur yang mempunyai kemampuan teknologi yang tinggi didukung oleh finansial yang memadai.

Berdasarkan pengamatan sistem dari penulis, identifikasi masalah yang ada di lingkungan PT XYZ adalah:

1. Pegawai masih kurang memahami visi dan misi perusahaan.
2. Kompetensi pegawai dalam peningkatan *skill* dan *knowledge* dirasakan masih rendah.
3. Motivasi pegawai untuk meningkatkan kemampuan di bidang teknologi komunikasi masih kurang.
4. Perilaku SDM belum sepenuhnya dapat beradaptasi dengan perubahan warna dan sistem bisnis perusahaan.
5. Kepuasan kerja pegawai di lingkungan Divisi Keuangan PT XYZ masih belum optimal.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Tingkat motivasi kerja di PT XYZ.
2. Tingkat stres pegawai di PT XYZ.
3. Besarnya pengaruh motivasi dan stres pegawai terhadap kinerja pegawai di PT XYZ.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah seluruh pegawai di Divisi Keuangan PT XYZ yang berjumlah 73 orang sehingga teknik yang diambil adalah teknik sensus dan tak ada pengujian hipotesis. Penelitian ini sendiri menggunakan Metode Survei Penjelasan yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Fokusnya terletak pada penjelasan hubungan

antar variabel. Suatu konsekuensi metode ini diperlukan operasionalisasi variabel yang lebih mendasar kepada indikatornya. Adapun taraf kepercayaan yang dipakai sebesar 5%.

Berikut disajikan operasionalisasi variabel:

1. Motivasi Pegawai

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator
X ₁ (Motivasi) (Teori McClelland)	Kebutuhan akan prestasi	a Antusiasme untuk mempelajari hal baru berkaitan dengan pekerjaan
		b Keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dari sebelumnya dalam hal berkaitan dengan pekerjaan dan tugas yang diberikan
		c Kesiediaan dalam mengambil risiko kerja yang harus dilakukan
		d Kesiediaan untuk menambah pengetahuan dan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan
		e Kesiediaan melaksanakan tugas tambahan yang diberikan atasan
		f Dorongan untuk menemukan suatu hal baru yang dapat mendukung tugas/pekerjaan secara positif
		g Dorongan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik
	Kebutuhan akan kekuasaan	a Dorongan untuk memberi masukan dalam menentukan kebijakan perusahaan
		b Dorongan agar ide dan saran-sarannya diikuti oleh orang lain
		c Dorongan untuk mempertahankan nama baik di lingkungan organisasi
		d Merasa bangga kalau berada di lingkungan yang jabatannya lebih tinggi
	Kebutuhan akan pertalian	a Kemauan untuk dapat melakukan tugas secara bersama-sama
		b Dorongan untuk terlibat dalam kontak sosial dengan orang lain di lingkungan kerja
		c Dorongan untuk terlibat kontak sosial yang lebih dekat dengan orang lain di lingkungan kerja

2. Stres		
Variabel	Dimensi	Indikator
X ₂ (Stres) (Robbins:1996)	Stresor pekerjaan	a Ambiguitas peran
		b Konflik peran
		c Beban kerja berlebihan
		d Pengembangan karir
	Stresor Organisasi	a Kebijakan administratif
		b Struktur organisasi
		c Perubahan
		d Perilaku pimpinan
		e Wilayah
	Stresor lingkungan kerja	a Kondisi kerja
		b Orang-orang
	Stresor tingkat dukungan sosial	c Keamanan
a Supervisor		
	b Rekan sekerja	

3. Kinerja Pegawai		
Konsep Variabel	Dimensi	Indikator
Y (Kinerja) Raymond A. Noe (2010:473)	Inisiatif	a Karyawan selalu mengambil inisiatif dan penyalinya tidak pernah mendorong individu tersebut
		b Meskipun karyawan tersebut umumnya menunjukkan inisiatif, atasannya terkadang harus mendorong untuk menyelesaikan pekerjaannya
		c Karyawan memiliki sedikit kecenderungan untuk bermalas-malasan dan menunggu arahan
	Kecerdasan	a Meskipun karyawan tersebut mungkin tidak cerdas, ia jauh lebih cerdas daripada banyak orang yang saya ketahui
		b Meskipun karyawan tersebut lebih lambat dari beberapa orang dalam memahami sesuatu dan mungkin memerlukan waktu sedikit lebih lama

	dalam mempelajari hal baru, kecerdasannya masih rata-rata
	c Karyawan tersebut sangat cerdas dan belajar dengan cepat
	a Karyawan tersebut memiliki kecenderungan untuk masuk ke konflik yang tidak ada manfaatnya dengan orang lain
Hubungan dengan orang lain	b Karyawan tersebut menjalin hubungan baik dengan semua orang. Ia dapat bergaul dengan orang-orang bahkan saat ia tidak sependapat dengan mereka
	c Karyawan tersebut bergaul dengan banyak orang. Ia terkadang memiliki konflik dengan orang lain di tempat kerja dan konfliknya cenderung kecil

Di dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, pembagian angket / kuesioner, dan wawancara. Setiap pernyataan pada kuesioner disediakan jawaban dalam lima pilihan, disusun secara bertingkat dengan pemberian bobot nilai sebagai berikut:

Tabel Derajat Jawaban Responden

Pernyataan	Positif	Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi product moment, yaitu:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Korelasi product moment

X = Skor pernyataan

Y = Skor total seluruh pernyataan

XY = Skor pernyataan dikalikan skor total

n = Jumlah responden

Untuk uji reliabilitas, metode untuk menguji alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode koefisien Alpha Cronbach (α). Adapun rumus alat ukur metode ini adalah:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Dimana:

α = Koefisien reliabilitas Alpha Crombach

r = Koefisien korelasi untuk variable

k = Jumlah variabel

Untuk teknik analisis data, dilakukan uji korelasi dan analisis jalur. Uji korelasi bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih yang tidak menunjukkan hubungan kausal. Uji korelasi ini tidak membedakan jenis variabel (tidak ada variabel bebas dan variabel terikat). Keeratan hubungan dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasional.

Sementara itu, statistik yang akan digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis jalur yang menetapkan bahwa skala interval, merupakan skala ukur minimal yang harus dipenuhi. Dengan menggunakan analisis ini dapat dihitung langsung dan tak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari perhitungan secara manual terhadap kedua variabel, maka mean dari evaluasi tentang pendapat responden adalah sebagai berikut:

Tabel Descriptive Statistics

Variabel	N	Mean	Kriteria
X ₁ (Motivasi)	14	3,372	Cukup baik
X ₂ (Stres)	15	3,451	Cukup baik
Y (Kinerja)	9	3,363	Cukup baik

Sementara itu, untuk korelasi *product moment* dengan perhitungan SPSS versi 17, di dapat hasil sebagai berikut:

Tabel Korelasi Antar Variabel

		Motivasi	Stres	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.650**	.685**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	73	73	73
Stres	Pearson Correlation	.650**	1	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	73	73	73
Kinerja	Pearson Correlation	.685**	.521**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	73	73	73

Sumber: Data primer di olah kembali

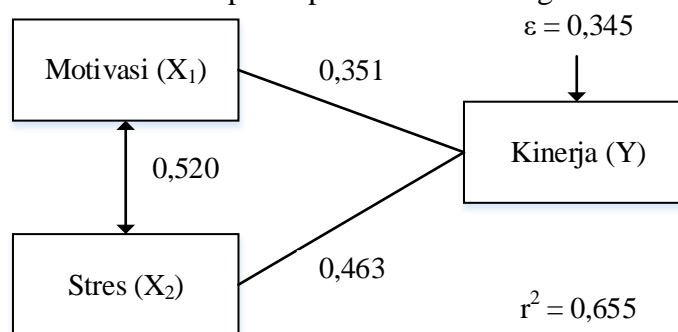
Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

Hubungan antara variabel Motivasi (X_1) dengan Stres (X_2) di dapat nilai sebesar 0,650. Apabila dikonsultasikan dengan tabel nilai interpretasi nilai r (korelasi), mempunyai hubungan yang cukup kuat antara masing-masing variabel dan searah, sebab nilainya positif. Selain itu, korelasi antara X_1 dan X_2 signifikan sebab angka signifikansi (0,000) lebih kecil daripada 0,05. Pernyataan di atas dapat diartikan “*apabila Motivasi meningkat sebesar satu satuan, akan diikuti oleh Stres meningkat sebesar 0,650*”.

Hubungan antara variabel Motivasi (X_1) dengan Kinerja (Y) di dapat nilai sebesar 0,685. Sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel nilai interpretasi nilai r , mempunyai tingkat hubungan yang kuat dan searah. Korelasi X dan Y signifikan (0,000) sebab memiliki angka lebih kecil dari 0,05. Pernyataan di atas dapat diartikan “*apabila Motivasi naik satu satuan, akan diikuti oleh Kinerja naik sebesar 0,685*”.

Hubungan antara variabel Stres (X_2) dengan Kinerja (Y) di dapat nilai sebesar 0,521. Sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel nilai interpretasi nilai r , mempunyai tingkat hubungan yang kuat dan searah. Korelasi X_2 dan Y signifikan (0,000) sebab memiliki angka lebih kecil dari 0,05. Pernyataan di atas dapat diartikan bahwa “*apabila Stres naik satu satuan, maka akan diikuti oleh Kinerja sebesar 0,521*”.

Hasil analisis jalur X_1 dan X_2 terhadap Y diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar Hasil Pengujian Jalur

Tabel di atas menggambarkan persamaan jalur. Dengan memperhatikan tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan jalur, yaitu $Y = 0,351X_1 + 0,463X_2 + \varepsilon$

Pengaruh langsung (*direct effect*) dengan analisis jalur dapat dihitung melalui hasil pengaruh perhitungan regresi (X_1 dan X_2) sedangkan pengaruh tak langsung terhadap Y dapat dihitung Motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) melalui Stres (X_2). Dari data di atas, dapat diketahui bahwa pengaruh langsung (*direct effect*) dan tak langsung (*indirect effect*) dengan analisis jalur dari variabel independen terhadap Y dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Variabel	Tabel Pengaruh Langsung dan Tak Langsung (dalam %)				
	Pengaruh langsung ke Y	Pengaruh tak langsung		Σ pengaruh tak langsung	Σ pengaruh
		X_1	X_2		
X_1	0,201	-	0,133	0,133	0,334
X_2	0,178	0,143	-	0,143	0,321
ε	0,355				
		Σ pengaruh			0,655

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur tersebut, maka didapat informasi secara objektif sebagai berikut:

- a. Besarnya kontribusi dari variabel Motivasi (X_1) mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja (Y) sebesar 20,1%, pengaruh tak langsung melalui hubungannya dengan Stres (X_2) sebesar 13,3% sehingga pengaruh total variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 33,4%.
- b. Besarnya kontribusi dari variabel Stres (X_2) mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja (Y) sebesar 17,8%, pengaruh tak langsung melalui hubungannya dengan Stres (X_1) sebesar 14,3% sehingga pengaruh total variabel Stres (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 32,1%.
- c. Besarnya kontribusi Motivasi (X_1) dan Stres (X_2) berpengaruh secara simultan yang langsung memengaruhi Kinerja (Y) adalah 65,5%, sisanya 34,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Berdasar hasil analisis yang telah penyusun uraikan, maka penyusun menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:
2. Motivasi pegawai di Divisi Keuangan PT XYZ berada dalam kategori cukup baik dengan skor total 3,372.
3. Stres pegawai di Divisi Keuangan PT XYZ berada dalam kategori cukup baik dengan skor total 3,451.
4. Kinerja pegawai di Divisi Keuangan PT XYZ berada dalam kategori cukup baik dengan skor total 3,363.
5. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Divisi Keuangan PT XYZ adalah 20,1.
6. Besarnya pengaruh stres terhadap kinerja pegawai di Divisi Keuangan PT XYZ adalah 17,8.
7. Besarnya pengaruh motivasi dan stres terhadap kinerja pegawai secara simultan di Divisi Keuangan PT XYZ adalah 65,5% dan sisanya 34,5% merupakan pengaruh yang didapat dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sementara itu, penulis memberikan saran kepada PT XYZ pada Divisi Keuangan:

1. Motivasi pegawai di Divisi Keuangan PT XYZ agar bisa meningkatkan antusiasme pegawainya untuk mempelajari hal baru berkaitan dengan pekerjaan. Motivasi pegawai di Divisi Keuangan PT XYZ agar bisa mempertahankan dimensi kecerdasan.
2. Mengurangi tingkat stres melalui upaya: a) Melakukan evaluasi terhadap beban kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas; b) Menyusun program pengembangan karir yang transparan dan jelas; c) Melakukan evaluasi terhadap *reward system* (sistem penggajian); d) Melakukan penataan ulang kondisi ruangan kerja pegawai.
3. Kinerja pegawai di Divisi Keuangan PT XYZ agar bisa meningkatkan indikator target dengan realisasi sebab dirasa masih kurang dan mempertahankan indikator “Hasil pekerjaan dapat diandalkan”.
4. Motivasi dan Stres berpengaruh terhadap kinerja pegawai Divisi Keuangan PT XYZ. Disarankan pada atasan untuk mengadakan pelatihan motivasi bagi para pegawai secara berkala minimal setahun sekali agar motivasi pegawai tetap terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

1. Al-Rasyid, Harun, 2004. Dasar-dasar Statistika Terapan. Bandung: Pascasarjana Universitas Padjadjaran.
2. Bacal, Robert, 2004. The Manager's Guider to Performance. United States: McGraw-Hill.

3. Colquit, Jason A., Jeffery A. Lepine & Michael J. Wesson, 2009. *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill.
4. Daft, Richard L., 2006. *Manajemen*. Ed 6. Singapore: South-Western of Thomson Learning.
5. Kerlinger, Fred N., 2003. *Asas-asas Penelitian Behavioural*. 3rd Ed. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
6. Luthan, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
7. Magiarti Lullus, 1999. *Stres Kerja*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
8. Riduwan, MBA & Dr. H. Sunarto, M.Si., 2001. *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
9. Raymond A. Noe, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
10. Singarimbun, Masri, 2004. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka Lp3ES.
11. Sitepu, Nirwan 2002. *Analisa Jalur*, Bandung: Penerbit FMIPA, UNPAD.
12. Stephen P Robbins, 2008. *Management*. United States: Pearson Prentice Hall, Indiana University.