

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KARYAWAN PADA CV. MICO NUSANTARA MANDIRI DI MOJOKERTO

¹⁾ Asraril Fadjri, ²⁾ Pompong B. Setiadi, ³⁾ Sri Wahyuni
Email : pompong@stiemahardhika.ac.id

STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Efek psikologis yang paling sederhana dan jelas dari stres kerja adalah menurunnya motivasi kerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh individu karyawan sebagai dorongan untuk menciptakan gairah kerja. Kinerja karyawan timbul sebagai respon efektif atau emosional terhadap tugas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh stres kerja sebagai variabel bebas terhadap motivasi kerja sebagai variabel *intervening* dan kinerja karyawan sebagai variabel tidak bebas. Kuesioner yang digunakan untuk menguji variabel bebas, variabel *intervening* dan variabel tidak bebas disusun peneliti berdasarkan kajian teoritis. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi Produksi CV. Mico Nisantara Mandiri Mojokerto yang berjumlah sebanyak 36 karyawan. Kuesioner yang disebar kepada responden sebanyak 36 eksemplar dan semua kuesioner dikembalikan serta diisi dengan benar sehingga layak untuk diolah. Pengujian menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan tersebut frustrasi dan dapat menurunkan prestasinya, sebaliknya stres yang terlalu rendah menyebabkan karyawan tersebut tidak bermotivasi untuk berprestasi.

Kata kunci : Stres Kerja, Motivasi kerja, Kinerja karyawan

Pendahuluan

Ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang 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 diri tetap terjaga, maka setiap individu akan mengalami stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut. Misalnya saja seorang karyawan yang sudah lama bekerja pada perusahaan dan tidak pernah mendapat tugas penting di perusahaannya karena keterbatasan kemampuannya. Adanya perkembangan tersebut, mengakibatkan karyawan harus mengubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada sekarang.

Tuntutan profesionalitas dan persaingan yang semakin tinggi juga menimbulkan tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja, di samping itu lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sanga berpotensi menimbulkan

kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya kecemasan yang sering dialami masyarakat dan karyawan disebut stres.

CV. Mico Nisantara Mandiri Ds. Sambiroto, Sambiroto,sooko, Mojokerto yang merupakan salah satu produsen mainan plastik di Indonesia mempunyai komitmen untuk mengembangkan potensi usaha sepenuhnya dan menciptakan lingkungan yang memungkinkan para karyawan mengembangkan potensi mereka sepenuhnya serta mencapai aspirasi pribadi mereka masing-masing, sesuai dengan parameter azaz-azaz Manajemen yang sehat. CV. Mico Nisantara

Mandiri Ds. Sambiroto, Sambiroto,sooko, Mojokerto selalu melakukan perubahan arah pada perusahaannya yang mengakibatkan organisasi dan manajemennya perlu berubah pula. Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber stress bagi orang lain. Mengelola stress diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Sebagai seorang manajer, mengelola stres pekerja di tempat kerja, lebih bersifat

pemahaman akan penyebab stres orang lain dan mengambil tindakan untuk menguranginya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Efektivitas proses komunikasi dua arah diantara manajer dan pekerja sangatlah penting untuk mengidentifikasi penyebab stres yang potensial dan pemecahannya, karena stres akan selalu menimpa pekerja maupun organisasi. Stres sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan.

Perusahaan harus memiliki perencanaan kinerja yang merupakan suatu proses dimana karyawan dan manajer bekerjasama merencanakan apa yang harus dikerjakan karyawan pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (expectation) masa depan lebih baik. Mengenai gaji/upah dan adanya harapan (expectation) merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi di mana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Bila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

Harapan CV. Mico Nusantara Mandiri Di. Sambiroto, Sambiroto,sooko, Mojokerto terhadap para pekerja khususnya divisi produksi yaitu para pekerja dapat memberikan *service* atau pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan. Para pekerja di divisi produksi tersebut membutuhkan jam kerja yang sangat tinggi dan kesabaran dalam

melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan pada CV. Mico Nusantara Mandiri Di Mojokerto.

Dasar Pemikiran Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis Stres Kerja

Gibson et al (dalam Yulianti, 2000:9) 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 menitik beratkan 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 berikhtir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stress kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka,

seperti : mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur.

Motivasi Kerja

Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, dibawah ini dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja. Abraham Spierling (dalam Mangkunegara, 2002:93) mengemukakan bahwa 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 nienapai 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 kebuluhan 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.

Kinerja

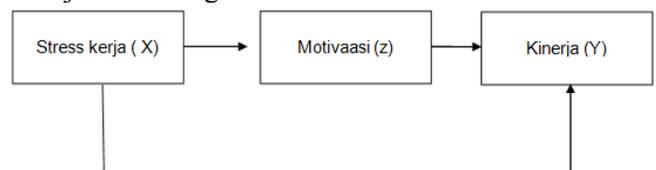
Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad,1991:47) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "succesfull role achievement" yang diperoleh seseorang dari perbuatan- perbuatannya (As'ad, 1991:46-47).

Dari batasan tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedang Suprihanto (dalam Srimulyo,1999:33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

Menurut Vroom (dalam As'ad 1991:48), tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "level of performance". Biasanya orang yang level of performance-nyd tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformance rendah.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana, Penilaian harus dihindarkan adanya "like dan dislike" dari penilai, agar obyektifitas penilaian dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia ian memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerjamereka.

Berdasarkan teori-teori tersebut yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapatlah dibuat secara skematis kerangka konseptual dalam penelitian ini yang dapat ditunjukkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Bertitik tolak dari permasalahan yang diajukan dan tujuan penelitian serta tinjauan pustaka mengenai stres kerja, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Variabel stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas,

- dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan} secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
 3. Variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Prosedur dan sampel

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode survey. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan divisi Produksi di CV Mico Nusantara Mandiri yang berjumlah sebanyak 36 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus sehingga seluruh populasi dijadikan responden yang nantinya akan dinagikan kuisisioner.

Instrumen pengukuran dan definisi Operasional

Untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, maka data yang diperoleh selanjutnya akan diolah sesuai dengan kebutuhan analisis. Untuk kepentingan pembahasan, data diolah dan dipaparkan berdasarkan prinsip-prinsip statistik deskriptif, sedangkan untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis Regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara variable dependen dan independen.

Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan brena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Kondisi-kondisi tersebut dapat ditimbulkan dari dalam diri individu maupun dari lingkungan diluar diri individu. Stres juga merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan atau proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Pemahaman mengenai stres dapat dilakukan dengan mengetahui terlebih dahulu

sumber potensial penyebab stres. Adapun indikator sumber stres dalam tulisan ini adalah konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan.

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau di dalam diri individu memulai dan mengarahkan perilaku. Selanjutnya konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan dalam intensitas dan arahrya, di mana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang lebih kuat. Proses motivasi besar diarahkan untuk memenuhi dan mencapai kebutuhan sebagai penggerak atau pembangkit perilaku, sedangkan tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kuahtas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) yaitu secara psikofogis, kemampuan (ability) pegawai terdiri kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill) artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan faktor motivasi (motivation) yang terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Untuk memastikan bahwa alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian memiliki validitas dan reliabilitas, dilakukan uji coba skala sires kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Uji coba ketiga variabel tersebut dengan menggunakan skala yang berjumlah 36 eksemplar dan semuanya dapat dianalisis.

Skala stres kerja dan motivasi kerja yang dipakai dalam penelitian ini masing-

roasing terdiri dari 40 aitem pertanyaan. Sedangkan skala kinerja karyawan terdiri dari 35 aitem pertanyaan. Skala stres kerja, motivasi, dan kinerja karyawan yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

Deskripsi Variabel

Konflik Kerja (X1)

Dalam konflik kerja yang diuji adalah sejauh mana ketidaksetujuan atau ketidaksepakatan antara dua atau lebih anggota organisasi, dimana konflik kerja yang terjadi tersebut dapat merugikan organisasi. Untuk variabel konflik kerja (X1) kisaran (range) sesungguhnya dari jawaban responden adalah sebesar 39-80 dengan mean sebesar 55,39 dan deviasi standar sebesar 10, 835. Ini berarti bahwa sebagian besar karyawan divisi produksi CV. Mico Nusantara Mandiri Ds. Sambiroto, Sambiroto Mojokerto menyatakan bahwa konflik merupakan penyebab stres kerja yang paling tinggi.

Beban Kerja (X2)

Dalam beban kerja yang diuji adalah banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan divisi produksi CV. Mico Nusantara Mandiri Ds. Sambiroto, Sambiroto,sooko, Mojokerto, dimana para karyawan merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang terlalu tinggi. Untuk variabel beban kerja (X2) kisaran (range) sesungguhnya dari jawaban responden adalah sebesar 12-30 dengan mean sebesar 18,83 dan deviasi standar sebesar 4,748. Ini berarti bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa pekerjaan mereka dirancang dengan beban kerja yang banyak.

Waktu Kerja (X3)

Dalam waktu kerja yang diuji adalah seberapa tinggi jam kerja yang dibutuhkan oleh para karyawan divisi produksi CV. Mico Nusantara Mandiri Ds. Sambiroto, Sambiroto, sooko, Mojokerto dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan dalam mencapai target kerja. Untuk variabel waktu kerja (X3) kisaran (range) sesungguhnya dari jawaban responden adalah sebesar 2 - 5 dengan mean sebesar 3,31 dan deviasi standar sebesar 1,09 Hal ini berarti tanggapan responden

terhadap waktu kerja yaitu bahwa waktu kerja dapat menjadi penyebab stres kerja.

Karakteristik Tugas (X4)

Dalam karakteristik tugas yang diuji adalah seberapa banyak atribut yang melekat pada tugas pekerjaan dan keragaman dari tugas pekerjaan itu sendiri. Untuk karakteristik tugas (X4) kisaran (range) sesungguhnya dari jawaban responden adalah sebesar 24 -55 dengan mean sebesar 34,31 dan deviasi standar sebesar 7,014. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan divisi produksi CV. Mico Nusantara Mandiri Ds. Sambiroto, Sambiroto,sooko, Mojokerto menyatakan bahwa karakteristik tugas dapat menjadi penyebab stres kerja.

Dukungan Kelompok (X5)

Dalam dukungan kelompok yang diuji adalah seberapa tinggi dukungan kelompok diantara para anggota kelompok dalam menyelesaikan atau menjalankan tugas pekerjaan, dimana para karyawan merasakan kurang adanya perasaan senasib dan kurangnya dukungan diantara mereka. Untuk variabel dukungan kelompok (X5) kisaran (range) sesungguhnya dari jawaban responden adalah sebesar 2-5 dengan mean sebesar 3,06 dan deviasi standar sebesar 1,013. Hal ini berarti bahwa tanggapan para karyawan divisi produksi CV. Mico Nusantara Mandiri Ds. Sambiroto, Sambiroto, sooko, Mojokerto terhadap dukungan kelompok yaitu bahwa kurangnya dukungan kelompok dapat menjadi penyebab stres kerja.

Pengaruh Kepemimpinan (X6)

Dalam pengaruh kepemimpinan yang diuji adalah seberapa besar pengaruh pemimpin terhadap aktivitas bawahannya, dimana para bawahan merasa dapat bekerja dengan lebih baik apabila pimpinan mereka mengambil tanggung jawab yang lebih besar dalam memberikan pengarahan variabel pengaruh kepemimpinan (X6) kisaran sesungguhnya dari jawaban para karyawan divisi produksi CV. Mico Nusantara Mandiri Mojokerto adalah sebesar 6 - 15 dengan mean sebesar 9,61 dan deviasi standar sebesar 2,418. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pengaruh kepemimpinan

yaitu bahwa pengaruh kepemimpinan dapat menjadi penyebab stres kerja.

Uji Kesesuaian Model

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel tersebut mempunyai distribusi data yang normal atau tidak. Untuk mengetahui data tersebut normal atau tidak, salah satunya dapat diketahui dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-smirnov. Hasil menunjukkan bahwa signifikansi atau nilai probabilitas adalah $\text{sig} > 0.05$ maka data penelitian dapat dikategorikan berdistribusi Normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil bahwa nilai VIF pada ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10, artinya ketiga variabel bebas pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil penghitungan menunjukkan bahwa signifikansi atau nilai probabilitas adalah $\text{sig} > 0.05$ maka model regresi linier berganda tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Xi) terhadap variabel terikat bebas (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah stress kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan). Sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y) dan variabel interveningnya adalah motivasi kerja (Z). Untuk mengestimasi parameter atau koefisien regresi digunakan sistem pengolahan

data dengan bantuan program SPSS 11,0 yang hasilnya dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 6.1 Koefisien Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Koefisien regresi (i)	Nilai thitung	p	Koefisien Determinasi Parsial (r^2)	VIFi	Ri
X	-	-1,337	0,1	0,288	3,3	0,838
X	-	-0,709	0,4	0,032	5,5	0,904
X	0,19	0,960	0,3	0,0	1,8	0,674
X	-	-0,377	0,7	0,002	4,3	0,876
X	0,17	0,905	0,3	0,018	1,6	0,615
X	-	-0,376	0,7	0,003	4,7	0,889
Konstanta = 195,951				Fhi = 2,757		
R.Square = 0,363				Ft = 2,4324		
Multiple R = 0,603				p = 0,030		

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan penelitian ini, maka persamaan regresi linear bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 195,951 - 0,364X_1 - 0,247X_2 + 0,193X_3 - 0,116X_4 + 0,170X_5 - 0,122X_6$$

Pengaruh Variabel Stres Kerja (X;) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis hasil uji simultan (uji F) dimaksudkan untuk membuktikan hipotesis pertama, kedua dan ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu bahwa variabel stres kerja (Xi) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa Fhitung sebesar 2,757 apabila dibandingkan dengan Ftabel pada taraf nyata 5% yaitu sebesar 2,4324 adalah lebih besar dari Ftabelnya. Hal ini berarti variabel stres kerja (Xi) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini didukung dengan nilai probabilitas kesalahan sebesar 0,030 yang berada di bawah 0,05. Proporsi variasi dalam variabel kinerja (Y) dijelaskan oleh variabel stres kerja (Xi) secara simultan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda (R^2).

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai R^2 adalah 0,363 atau 36,3% artinya sebesar 36,3% dari variasi kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh variabel bebas (Xi) secara simultan dan sisanya sebesar 63,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Nilai R yang diperoleh pada penelitian ini sebesar 0,603 berarti model regresi yang digunakan baik dan nyata untuk menjelaskan variasi kinerja karyawan (Y).

Untuk melihat keeratan hubungan atau korelasi antara seluruh variabel stres kerja (Xi) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh nilai *multiple regression* yaitu sebesar 0,603 atau 60,3%. besarnya angka tersebut menunjukkan bahwa antara seluruh variabel bebas (Xi) terhadap variabel tidak bebas (Y) adalah sangat erat. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ho, yang menyatakan bahwa variabel stres kerja (Xi) secara serentak tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditolak.
2. Ha, yang menyatakan bahwa variabel stres kerja (Xi) secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), diterima. Dengan demikian hipotesis pertama "diterima" atau terbukti kebenarannya..

Pengaruh Variabel Stres Kerja (Xi) Secara Simultan Terhadap Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil hasil perhitungan analisis regresi didapatkan persamaan regresi dimana yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 186,237 - 0,626X_1 - 0,104X_2 + 0,329X_3 + 0,040X_4 - 0,023X_5 + 0,163X_6$$

Analisis hasil uji simuitan (uji F) dimaksudkan untuk membuktikan hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu bahwa variabel stres kerja (X_i) secara Simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Hasil perhitungan uji F dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 1,142 apabila dibandingkan dengan Ftabel pada taraf nyata 5% yaitu sebesar 2,4324 adalah lebih kecil dari nilai Ftabelnya. Hal ini berarti variabel stres kerja (Xi) secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Hal ini didukung dengan nilai probabilitas sebesar 0,364 yang berada diatas 0,05.

Proporsi variasi dalam variabel motivasi kerja (Z) dijelaskan oleh variabel stres kerja (Xi) secara simultan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda (R²). Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai R² adalah 0,191 atau 19,1% artinya sebesar 19,1% dari variasi motivasi kerja (Z) dijelaskan oleh variabel stres kerja (Xi) secara simultan dan sisanya sebesar 80,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak

dimasukkan dalam model. Nilai R² yang diperoleh pada penelitian ini sebesar 19,1% berarti model regresi yang digunakan baik atau nyata untuk menjelaskan variasi kinerja karyawan divisi produksi CV. Mico Nusantara Mandiri Ds. Sambiroto, Sambiroto, sooko, Mojokerto Surabaya.

Untuk melihat keeratan hubungan atau korelasi antara seluruh variabel stres kerja (Xi) terhadap motivasi kerja (Z) ditunjukkan oleh nilai *multiple regression* yaitu sebesar 0,437 atau 43,7%. Besarnya angka tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas (Xi) terhadap variabel intervening (Z) adalah erat.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ho, yang menyatakan bahwa variabel stres kerja (Xi) secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z), diterima.
2. Ha, yang menyatakan bahwa variabel stres kerja (Xi) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z), ditolak. Dengan demikian hipotesis kedua "ditolak" atau tidak terbukti kebenarannya.

Dengan demikian hipotesis ketiga "diterima" atau terbukti kebenarannya.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa probabilitas kesalahan variabel motivasi kerja (Z) adalah sebesar 0,001 artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis keenam yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis pertama penelitian, yaitu bahwa variabel stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan) secara simultan mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai variabel stres kerja (Xi) dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan secara simultan adalah sebesar 36,3%. Hal ini berarti model regresi yang digunakan pada penelitian ini dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan (Y) dengan baik.

2. Pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis kedua memberikan hasil yang tidak mendukung hipotesis tersebut. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan) secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Nilai variabel stres kerja (Xi) dalam menjelaskan variasi motivasi kerja (Z) secara simultan adalah sebesar 19,1%. Hal ini berarti model regresi yang digunakan pada penelitian ini dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan (Y) dengan baik.
3. Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis ketiga penelitian, yaitu bahwa variabel motivasi kerja (Z) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan probability kesalahan sebesar 0,01.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan pengamatan selama penelitian, berikut ini dikemukakan saran-saran bagi atasan dan para karyawan divisi produksi CV. Mico Nusantara Mandiri dan peneliti yang ingin mengembangkan penelitian sejenis :

1. Untuk lebih meningkatkan hubungan kerja yang lebih baik antara atasan dan bawahan, pada saat merencanakan jadwal dan pembagian tugas pekerjaan, sebaiknya pembagian tugas pekerjaan oleh atasan pada para bawahannya dilakukan lebih merata dan adil. Di sisi lain, bawahan diharapkan lebih termotivasi untuk meningkatkan hasil kerjanya (kinerja) supaya order pekerjaan yang diberikan oleh atasan lebih banyak, dan pendapatan bawahanpun juga meningkat. Kondisi tersebut harus lebih diperhatikan mengingat konflik kerja antara

atasan dan bawahan memiliki kontribusi paling besar dalam mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

2. Walaupun kontribusi variabel stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan) dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan (Y) dan motivasi kerja (Z) sangat kecil, informasi mengenai hal tersebut akan sangat bermanfaat bagi para karyawan dan atasan divisi transportasi CV. Mico Nusantara Mandiri Ds. Sambiroto, Sambiroto,sooko, Mojokerto Surabaya karena karyawan akan menjadi lebih kreatif dan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik bila memperoleh dukungan yang cukup dari atasan dan para pimpinan organisasi.
3. Hasil penelitian ini, baik variabel stres kerja (Xi) yang diteliti maupun jumlah respondennya masih sangat terbatas sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya yang sejenis, hendaknya memperbanyak jumlah variabel yang akan diteliti dan jumlah responden yang dijadikan populasi sehingga hasil penelitiannya lebih tergeneralisasi. Pada penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan probabilitas kesalahan uji simultan dan uji parsial pada alpha lebih dari 5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Adkinson Rita. L., dkk. 1987. Pengantar Psikologi. Batam : Interaksara.
- Arep Ishak & Tanjung Hendri, 2003. Manajemen Motivasi. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Anoraga Pandji, 2001. Psikologi Kerja. Jakarta : Asdi Mahasatya.
- Anoraga Pandji & Suyati Sri, 1995. Psikologi Industri Dan Sosial. Jakarta : PT. Dunia Pustaka Jaya.
- As'ad Moh, 1991. Psikologi Industri. Yogyakarta : Liberty.
- Bacal Robert, 2002. Performance Management. Jakarta : PT. SUN.
- Cushway Barry, 2002. Human Resource Management. Jakarta : PT. Gramedia.
- Cooper Cary & Makin Peter, 1995. Psikologi Untuk Manajer. Jakarta : Arcan.

- Cooper Cary & Straw Alison, 1995. *Stress Management Yang Sukses*. Jakarta
- Cowling Alan & James Philip, 1996. *The Essence Of Personnel Management And Industrial Relations*. Yogyakarta : Andi.
- Doelhadi E.M.A. Subekti, 1997. Strategi Dalam Pengendalian dan Pengelolaan Stress. *Jurnal Anima*, 48 : 378-392. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Dwiyanti Endang, 2001. *Stres Kerja Di Lingkungan DPRD : Studi Tentang Anggota DPRD Di Kota Surabaya, Malang, Dan Kabupaten Jember*. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 3 : 73-84. Surabaya : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Fawzi Indra Lestari, 2002. *Stres Kerja Pada Programmer Komputer di Lingkungan Kerja Bank*. Makalah disajikan dalam Seminar Asosiasi Psikologi Industri dan Organisasi di Universitas Airlangga Surabaya, 2-3 Agustus.
- Ferdinand Augusty, 2002. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Finn Peter, 2000. *Summary of Citing Internet Sites. On The Job Stress In Policing Reducing It, Preventing It* (Online), (<http://www.ncjrs.org/pdffiles1/jr000242d.pdf>, diakses 25 Juni 2003).
- Fraser, T.M. , 1992. *Stres dan Kepuasan Kerja*. Jakarta : PT. Sapdodadi.
- Furtwengler. Dale., 2000. *Penilaian Kinerja*. Yogyakarta : Andi.
- Ghozali Imam & Castellan N. John. 2002. *Statistik Nonparametrik*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi Cholichul, 2002. *Pengaruh Interdependensi Tugas Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. Makalah disajikan dalam Seminar Asosiasi Psikologi Industri dan Organisasi di Universitas Airlangga Surabaya, 2-3 Agustus.
- Handoyo Seger, 1998. *Model McGrath Sebagai Penjelasan Hubungan Antara Stres Pekerjaan dan Performance*. *Jurnal Anima*, 51 : 250-259. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Handoyo Seger, 2001. *Stres Pada Masyarakat Surabaya*. *Jurnal Insan Media Psikologi* 3 : 61-74. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Hariyanto V. Heru, 1997. *Mengelola Konflik di Dalam Organisasi*. *Jurnal Anima*, 47: 207-279. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Hariyanto V. Heru, 1997. *Motivasi dan Kesehatan Mental*. *Jurnal Anima*, 48: 369-377. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Hasibuan H. Malayu S.P, 2003. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Iswanto Yun, 2002. *Summary of Citing Internet Sites. Analisis Hubungan Antara Stres Kerja, Kepribadian, dan Kinerja Manajer Bank* (Online), diakses 26 September 2002).
- Kerlinger Fred N., 2000. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Kong Dolores, 1999. *Summary of Citing Internet Sites. Job Stress Linked To Heart*
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Margiati Lulus, 1999. *Stres Kerja : Latar Belakang Penyebab Dan Alternatif Pemecahannya*. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 3 : 71-80. Surabaya : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Masithoh Nurul, 1998. *Pengaruh Unsur-Unsur Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Operasional Pada Perusahaan Sepatu Yang Go Public Di Jawa Timur*. Tesis tidak diterbitkan. Surabaya : Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.
- Mathis Robert L & Jackson John H., 2002. *Manajemen Sumber Saya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyono, dkk, 2001. *Stres Psikososial Pada Pekerja Wanita Status Kawin Di PT. Tulus Tritunggal Gresik*. *Jurnal Penelitian Dinamika Sosial*, 2 : 12-18. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

- Munandar Ashar Sunyoto, 2001. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Moekijat, 2002. Dasar-dasar Motivasi. Bandung : CV. Pionir Jaya Nimran Umar, 1999. Perilaku Organisasi. Surabaya : Citra Media.
- Prawirosentono Suyadi, 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : BPFE.
- Rini Jacinta F., 2002 . Summary Of Citing Internet Sites. Stres Kerja (Online), (A:\e-Psikologi.htm, diakses 26 September 2002).
- Robbins Stephen, 1996. Perilaku Organisasi. Jakarta : Prenhallindo.
- Sa'adah Lailatus, 2000. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Fabrikasi Pada PT. Swadaya Graha Gresik (Semen Gresik Group). Tesis tidak diterbitkan. Surabaya : Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.
- Santoso Singgih, 2000. Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik. Jakarta : PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Srimulyo Koko, 1999. analisis pengaruh faktor-faktor terhadap kinerjaperpustakaan di kotamadaya surabaya. tesis tidak diterbitkan. Surabaya : Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.
- Sugiyono, 2003. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sumintardja Elmira. N, 1997. Pengembangan Model Life Skills Training Penanggulangan Stres Kerja (Suatu Alternatif Program Intervensi Psikologik di Lingkungan Kerja). Jurnal Psikologi, 3 : 90-105. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Suprihanto John, 1984. Ekonometrik. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Suprihanto John, dkk., 2003. Perilaku Organisasional. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sutanto Desy Widiyanti, dkk., 1999. Hubungan Persepsi Terhadap Tempat Duduk, Beban Kerja, dan Karakteristik Pekerjaan dengan Kecelakaan Kerja. Jurnal Anima, 54 : 115-138. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Thoyib Moh, 1998. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT. Timah Pangkal Pinang Bangka Sumatera Selatan. Tesis tidak diterbitkan. Surabaya : Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.
- Umar Husein, 2001. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. SUN.
- Widyantoro Harry, 1999. Pengaruh Sumber-sumber Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Tenaga Edukatif Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya. Tesis tidak diterbitkan. Surabaya : Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.
- Winardi, J. 2002. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yulianti Praptini, 2000. Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif Tetap Fakultas Ilmu Sosial Universitas Airlangga Di Surabaya. Tesis tidak diterbitkan. Surabaya : Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.
- Zauniddin Muhamad, 2001. Materi Penyusunan Alat Ukur Perilaku. Surabaya : Fakultas psikologi Universitas Airlangga.
- Zainuddin Abdullah (2012) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja auditor melalui motivasi kerja sebagai variabel interveninf (Studi Pada Auditor Intern di Pemerintah Provinsi aceh)
- Azizh Musliha Fitri (2013) Faktor -faktor yang berhubungan dengan kejadian stress pada karyawan bank (study pada Karyawan bank BMT)

