

**STRES KERJA SERTA HUBUNGANNYA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
PADA DIVISI SALES AND MARKETING PT.XYZ**

Oleh :

**Andres Dharma Nurhalim**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wiyatamandala

andres@wym.ac.id

**Article Info***Article History :**Received 16 July - 2022**Accepted 25 July - 2022**Available Online**31 July - 2022***Abstract**

*This study aims to determine the relationship between work stress and work motivation on employees of PT. XYZ. This study uses a quantitative approach method. The sample of this study was 53 employees in the sales and marketing division who were selected using the saturated sample technique. The data collection method used is the work motivation and work stress scale. The data analysis technique used the Kendall's Tau-b analysis test with the help of the Statistical package for Social Sciences SPSS 25 for windows program. The results of this study indicate that there is a negative relationship between work motivation and work stress through the Kendall's Tau-b correlation test with an R result of -0.110 and a significant value of 0.036 ( $p < 0.50$ ). This means that the higher the work stress of the employee, the lower the work motivation of the employee and vice versa. The lower the work stress that employees have, the higher their work motivation.*

*Keyword :**Work Stress, Work Motivation,  
PT. XYZ***1. PENDAHULUAN**

Persaingan antar perusahaan saat ini semakin berat dalam mencapai tujuan. Perusahaan harus memiliki cara dalam menangani serta memperbaiki sistem di dalam organisasi sehingga dapat mengikuti perkembangan atau memenuhi sebagian keinginan karyawan. Adanya persaingan dan perubahan pada organisasi sependapat dengan pernyataan Cummings dan Worley (2008) bahwa saat ini jumlah organisasi yang sedang mengalami perubahan semakin meningkat, agar dapat bertahan dan maju setiap organisasi harus bekerja secara efisien dan responsif terhadap permintaan pasar sehingga mampu menjaga kinerja. Pramana (2011) menjelaskan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya. Setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan. Daniel (2001) menyatakan bahwa karyawan

yang mempunyai motivasi tinggi dan kepuasan akan memperlihatkan tanda karyawan bekerja keras untuk mencapai tugas. Organisasi dapat dikatakan baik apabila mampu memberikan ciri atau kelebihan tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi lainnya (Adriansyah, Sintara, Pramujie & Salsabila, 2020). Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Seperti halnya pada perusahaan besar yang telah lama berdiri yaitu PT. XYZ, dimana perusahaan tersebut harus mempertahankan motivasi kerja para karyawannya agar produktivitas tetap berjalan dengan baik. PT. XYZ memiliki banyak divisi atau bagian dalam menjalankan berbagai proses pengolahan kayu. Peneliti mengambil sampel dari bagian *sales and marketing*. Setiap perusahaan dalam meningkatkan motivasi kinerja karyawannya ditempuh dengan cara yang tidak mudah, dibutuhkan ketepatan

konsep, ketajaman analisis aspek kemanusiaan yang ada serta adanya kerjasama yang berkesinambungan antara perusahaan dengan karyawan (Handoko, 2012). Seseorang yang sangat termotivasi akan melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi di mana dia 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. Salah satu dampak dari individu yang memiliki motivasi rendah yaitu merasa bahwa pekerjaan itu tidak menarik dan membosankan (Widodo, 2015). Suparyadi (2015) menjelaskan ciri-ciri lain dari karyawan yang tidak termotivasi, antara lain kinerjanya yang rendah karena tidak puas, motivasi rendah, komitmen organisasi rendah, dan selalu menunggu perintah atasan atau suka mangkir. Seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah akan bermalas-malasan dan tidak bersemangat dalam bekerja. Adapun dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada tanggal 19 Maret 2022, peneliti menemukan fenomena beberapa karyawan yang terlihat bosan dengan pekerjaannya dan memilih bermain handphone, bercanda dan mengobrol pada saat jam kerja. Setelah dilakukan wawancara dengan beberapa karyawan berinisial HG dan JL, didapatkan bahwa hal tersebut terjadi karena para karyawan merasa bosan dengan pekerjaannya. Hal ini berbeda dengan yang diungkapkan Anoraga (2009) bahwa seseorang dengan motivasi tinggi akan terlihat ketika merasakan kesengangan dalam bekerja. Perusahaan harus memperhatikan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi motivasi kerja adalah stress kerja. Badeni (2013) mengatakan bahwa stress adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Beberapa temuan yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya

diantaranya oleh Pertiwiningsih dan Puspari (2014) yang menjelaskan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Kemudian penelitian lain oleh Novianti (2016) yang mengungkapkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, penelitian terbaru yang dilakukan Cendhikia, Hamidah dan Arik (2016) mengungkapkan bahwa semakin tinggi stress kerja maka motivasi kerja karyawan akan menurun, dan juga sebaliknya. Stress muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan. Berdasarkan observasi peneliti pada tanggal 19-20 Maret 2022 karyawan *sales and marketing* di PT. XYZ kurang mendapat fasilitas-fasilitas untuk mendukung penyelesaian pekerjaan, seperti tempat duduk untuk beristirahat sejenak, pendingin ruangan dan lain-lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. XYZ pada tanggal 19 Maret 2022 yang berinisial LP mengatakan terkadang ia dan teman-temannya yang bekerja merasakan stress dalam bekerja. Banyak karyawan mengeluh karena pada saat bekerja karyawan dituntut untuk terus berdiri dan boleh duduk hanya pada saat istirahat saja dan lingkungan kerja dengan suara mesin yang bising dan nyaring. Itu yang membuat karyawan merasa lelah sekali pada saat pulang kerja. LP juga merasakan stress jika pekerjaan banyak. Apalagi pada saat terkena shift malam. Istirahat yang sangat kurang dan lelah membuat karyawan mudah marah, gelisah, cemas, mudah tersinggung, karena kurangnya istirahat karyawan. Hasil wawancara lain dengan seorang koordinator lapangan pada tanggal 19 Maret 2022 berinisial PI di kantor PT. XYZ. Beliau mengatakan bahwa ketika karyawan sudah terlalu lama bekerja maka tingkat konsentrasi para karyawan dapat menurun, terlihat seperti orang yang kebingungan dan tidak fokus sehingga seringkali mereka perlu diarahkan. Selain itu, mereka juga bermalasan-malasan dari pekerjaannya yang belum terselesaikan dan memerlukan waktu yang lebih lama. Masalah

stres kerja di dalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Sebagai hasil dari stres kerja yang dialami karyawan dapat mengancam dan mengganggu kinerja karyawan, adalah seperti: mudah marah, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerjasama, perasaan tidak mampu terlibat (Noviansyah & Zunaidah, 2011). Stres dapat menjadi salah satu hal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Levelina, 2015). Kemudian penelitian serupa dilakukan oleh Damayanthi (2015), dengan judul “hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan”. Pada penelitian tersebut variabel stres kerja dan motivasi kerja menjadi variabel bebas sedangkan penelitian ini motivasi kerja merupakan variabel terikat. Selanjutnya penelitian lain dari Sinaga dan Sinambela (2013), yang mencari adanya pengaruh antara stres kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja sedangkan penelitian ini mencari adanya hubungan antar kedua variabel. Berdasarkan dari rangkaian permasalahan yang diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan stres kerja dengan motivasi kerja karyawan Divisi *sales and marketing* PT. XYZ.

## **2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pengertian Motivasi**

Menurut Robbin dan Coulter (dalam Winardi 2011:2) motivasi adalah kesediaan dalam melaksanakan upaya untuk pencapaian tujuan organisasi yang dikondisikan melalui upaya untuk memenuhi kebutuhan individu. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong dalam menciptakan kegairahan bekerja seseorang yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi (Eskanyua & Mukuru 2013). Motivasi merupakan proses yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara 2014:61). Berdasarkan dari tiga definisi yang dikemukakan di atas, diperoleh beberapa unsur persamaan yaitu dorongan dan tujuan (bdk., Robbin dan Coulter dalam Winardi 2011; Eskanyua & Mukuru 2013; Mangkunegara;2014). Dengan kata lain motivasi adalah suatu upaya yang

bertujuan untuk mendorong karyawan agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

### **Teori Motivasi**

Menurut Zameer et al (2014) mengatakan bahwa ada beberapa teori motivasi antara lain: 1. Maslow's-Hierarchy of Needs Theory Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

#### **Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan akan berbagai materi antara lain seperti rasa lapar, haus, perlindungan fisik dan berbagai kebutuhan yang bersifat ragawi.

#### **Kebutuhan Keamanan**

Kebutuhan keamanan bukan hanya kebutuhan terhadap keamanan fisik di tempat kerja saja akan tetapi juga keamanan dari psikologis di mana mendapatkan perlakuan yang manusiawi. Kebutuhan keamanan yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

#### **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan yang mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik dan persahabatan, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

#### **Kebutuhan Penghargaan**

Kebutuhan akan penghargaan yaitu kebutuhan yang mencakup reputasi, pengakuan, status, otonomi, dan harga diri.

#### **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan aktualisasi diri antara lain pengakuan terhadap pemecahan masalah, keterampilan, dan potensi yang dimiliki individu (Maslow dalam Zameer et al, 2014).

#### **2. Herzberg's Two-Factor Theory**

Herzberg memperkenalkan teori motivasi hygiene atau yang sering disebut teori dua faktor yang berpendapat bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu. Terdapat dua faktor di dalam teori ini yaitu faktor sumber kepuasan dan sumber ketidak-puasan dalam teorinya Herzberg meyakini bahwa kepuasan kerja memotivasi pada kinerja yang lebih baik. Faktor sumber kepuasan seperti imbalan, apresiasi, pengendalian dan perbaikan.

Sedangkan faktor sumber ketidakpuasan seperti kebijakan organisasi, supervisi, gaji, kebijakan administratif dan kondisi kerja dapat menghilangkan ketidakpuasan. (Herzberg dalam Zameer et al, 2014).

3. Alderfer's Three-Party Hierarchy of Needs Clayton Alderfer berargumen bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti antara lain:

Eksistensi (existence) yaitu kelompok ini mempedulikan pemberian persyaratan eksistensi materil dasar yang mencakup sebagai kebutuhan psikologis dan keamanan.

Hubungan (relatedness) yaitu suatu hasrat yang bertujuan untuk memelihara hubungan antar pribadi. Hasrat sosial dan status menuntut terpenuhinya interaksi dengan orang-orang lain.

Pertumbuhan (growth) yaitu suatu hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi yang mencakup komponen intrinsik dan karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri (Alderfer dalam Zameer et al, 2014).

4. Achievement Theory

David McClelland menggolongkan kebutuhan manusia menjadi tiga jenis yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi: dorongan untuk unggul untuk berprestasi berdasar seperangkat standar dan berusaha keras untuk sukses.

2. Kebutuhan akan kekuasaan: kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.

3. Kebutuhan akan afiliasi: hasrat untuk hubungan antar-pribadi yang ramah dan akrab (McClelland dalam Zameer et al, 2014).

Pengertian Stres Kerja

Stres Kerja dapat didefinisikan sebagai reaksi individu terhadap karakteristik lingkungan kerja yang tampaknya mengancam secara emosional dan fisik (Jamal, 2005). Ini memungkinkan kecocokan yang buruk antara kemampuan individu dan lingkungan kerjanya, dimana tuntutan yang berlebihan dibuat dari individu atau individu tidak sepenuhnya siap untuk menangani situasi tertentu (Jamal, 1985). Menurut Ivancevich dan Matteson, seperti dikutip oleh Luthans (2011), mengatakan bahwa Stres Kerja didefinisikan sebagai sebuah respon adaptif (tanggapan penyesuaian) dimediasi oleh perbedaan individu dan proses psikologi,

sebagai akibat dari aksi lingkungan, situasi atau peristiwa yang menyebabkan tuntutan fisik dan psikologi secara berlebihan terhadap seseorang yang akan menimbulkan efek samping memutuskan sesuatu dengan cepat. Menurut Leung et al (2007) Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan berkaitan dengan pekerjaannya disaat melakukan interaksi dengan orang lain di lingkungan tempat bekerja. Beehr dan Newman seperti dikutip oleh Luthans (2011) Stres Kerja merupakan sebuah kondisi yang terjadi sebagai hasil interaksi antara karyawan dengan pekerjaan mereka dan ditandai oleh perubahan yang memaksa untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. setelah melihat pengertian Stres Kerja diatas dapat disimpulkan bahwa permasalahan ini adalah permasalahan perindividu memiliki tetapi penanganan setiap individu berbeda - beda yang paling parah akan menimbulkan Stres Kerja.

Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Riandy (2016) terdapat beberapa dimensi dari Stres Kerja seperti komunikasi antara bawahan dan atasan, pembagian tugas kerja dan tuntutan pekerjaan. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut Stresors. Dalam jurnal Astianto dan Suprihhadi (2014) menerangkan bahwa Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut Stresors. Dalam jurnal Astianto dan Suprihhadi (2014) menerangkan bahwa menurut Handoko (2011:200) penyebab stres ada dua, yaitu on-the-job dan off-the-job. Penyebab Stres on-the-job antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politik yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab, kemenduaan peranan, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, serta berbagai bentuk perubahan. Sedangkan penyebab stres off-the-job antara lain kekuatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian), perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, serta masalah-masalah pribadi lainnya, seperti

kematian sanak saudara. Stres yang tidak dapat diatasi akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kemampuan untuk mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang mempunyai daya tahan yang tinggi menghadapi stres dan oleh karenanya mampu mengatasi stres tersebut. Sebaliknya tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah, sehingga dapat mengakibatkan *burnout* yaitu suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi. Jika hal ini terjadi, maka dampaknya terhadap prestasi dan bersifat negatif.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu metode yang menjangkau data yang dilukiskan dalam bentuk angka menggunakan instrumen kuantitatif dengan desain penelitian kuantitatif (Wirawan, 2015) Pengambilan subjek menggunakan teknik sampling. Subjek yang terlibat dalam penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ Samarinda pada divisi repair back yang berjumlah 65 sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi. Selain sebagai alat ukur, skala psikologi memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dari berbagai

bentuk instrument pengumpulan data yang lain seperti angket, daftar isian, inventori, dan lain-lainnya (Azwar, 2013). Penelitian ini menggunakan metode try out terpakai, try out terpakai atau uji- coba terpakai sebagaimana dijelaskan Hadi (2000) bahwa dalam try out atau uji-coba terpakai hasil uji-cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan tentu saja hanya data dari butir-butir yang sah saja yang dianalisis. Penelitian ini menggunakan tiga macam skala yang meliputi skala stress kerja dan skala motivasi kerja. Kedua skala ini menggunakan penilaian modifikasi skala Likert dengan empat alternatif jawaban dengan maksud untuk menghindari jumlah respon yang bersifat netral, yaitu: STS (Sangat Tidak Sesuai), TS (Tidak Sesuai), S (Sesuai), SS (Sangat Sesuai). Penilaian penelitian ini bergerak dari satu sampai empat. Untuk aitem favorable nilai empat diartikan sangat sesuai (SS), nilai tiga diartikan sesuai (S), nilai dua diartikan tidak sesuai (TS), dan nilai satu diartikan sangat tidak sesuai (STS). Untuk nilai unfavorable nilai empat diartikan sangat tidak sesuai (STS), nilai tiga diartikan tidak sesuai (TS), nilai dua diartikan sesuai (S), dan nilai satu diartikan sangat sesuai (SS). Keseluruhan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS versi 25.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi: Uji Normalitas

Variabel	Kolmogrov-Smirnov Z	P	Keterangan
Stress Kerja	0.170	0.000	Tidak Normal
Motivasi Kerja	0.094	0.049	Tidak Normal

Berdasarkan tabel 1, didapatkan hasil sebaran data variabel stress kerja menghasilkan nilai  $Z = 0.170$  dan  $p = 0.000$ . Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir stress kerja adalah tidak

normal. Sebaran data variabel motivasi kerja menghasilkan nilai  $Z = 0.094$  dan  $p = 0.049$ . Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir motivasi kerja adalah tidak normal.

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Stress Kerja – Motivasi Kerja	1.521	1.69	0.107	Linear

Berdasarkan tabel 2, didapatkan hasil bahwa hasil analisis uji asumsi linearitas antara variabel Stress Kerja dengan Motivasi Kerja

menunjukkan nilai  $F$  hitung  $<$   $F$  tabel yang artinya terdapat hubungan antara stress kerja dengan motivasi kerja yang mempunyai nilai

deviant from linierity yaitu  $F= 1.521$  dan  $P = 0.107 > 0.05$  yang berarti hubungannya dinyatakan linear.

Hasil Uji Hipotesis  
Uji Korelasi Kendall's Tau-b

Variabel	R	P
Stres Kerja – Motivasi Kerja	-0.110	0.036

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai korelasi kendall's tau\_b didapatkan  $r = -0.110$ , dan  $P = 0.036$  ( $P < 0.50$ ) yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat rendah antara stres kerja dengan motivasi kerja. Hal tersebut menunjukkan terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan motivasi kerja pada karyawan di PT. XYZ pada bagian *sales and marketing*, yang berarti semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki karyawan dan begitu juga sebaliknya, semakin rendah stres kerja yang dimiliki karyawan maka motivasi kerjanya juga semakin rendah. Sehingga dengan demikian hipotesis data penelitian H1 diterima, yang artinya ada hubungan antara stres kerja dengan motivasi kerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Nataliana dan Wijono (2018), yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan motivasi kerja pada karyawan. Selain itu, penelitian serupa oleh Lal dan Singh (2015) yang mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan. Menurut Martini dan Fadli (dalam Novianti, 2016) tingkat stres yang terjadi pada karyawan dalam suatu perusahaan dapat menyebabkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Hal tersebut dapat diperoleh dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Tingkat ketegangan atas kondisi-kondisi yang dimaksud tergantung kepada daya terima dan respons karyawan (Sinaga & Sinambela, 2013). Stres yang melampaui daya terima karyawan akan mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan

seorang karyawan *sales and marketing* PT. XYZ berinisial TY pada di kantor perusahaan. Beliau mengatakan bahwa bekerja di bagian *sales and marketing* dapat membuat tertekan hingga menyebabkan dirinya dan karyawan lain merasa stres. Hal tersebut di karenakan berbagai hal seperti waktu penyelesaian pekerjaan ditargetkan dan harus selesai pada hari itu juga karena harus dilakukan ke proses selanjutnya, kata beliau. Dengan kata lain tidak ada waktu untuk bersantai walaupun ada karyawan yang merasa letih. Selain itu jam istirahat yang diberikan begitu singkat, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan serta jam kerja tidak bisa di ganggu oleh siapa pun yang menemui jika tidak penting sama sekali. Itu semua bisa menjadi pemicu stres bagi karyawan. Stres kerja muncul saat karyawan tidak dapat memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntunan pekerjaan. Mengingat setiap pekerjaan memiliki kondisi stress yang berbeda beda. Dalam jangka pendek stres dibiarkan begitu saja tanpa penanganan serius membuat karyawan tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi, sehingga pada gilirannya membuat karyawan tidak bekerja optimal dan kinerja menurun. Stres merupakan salah satu permasalahan yang dapat dihadapi oleh siapa saja, yakni ketika ketidakmampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah menjadi kewajibannya dengan baik. Tekanan yang muncul akibat beban pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan karyawan secara optimal, jelas menjadi gejala timbulnya stres kerja dan kondisi seperti ini dikhawatirkan membawa pengaruh terhadap motivasi kerja yang dihasilkan (Patimah, 2012). Stres akibat pekerjaan terdiri dari tiga aspek yaitu stres kerja fisiologis, psikologis dan perilaku (Robbins, 2006). Secara fisiologis stres kerja dapat terlihat dari fisik seperti sakit kepala dan

lain-lain. Hal tersebut dapat mempengaruhi keadaan seseorang untuk mendapatkan motivasi karena motivasi tidak saja berlaku pada kebutuhan-kebutuhan materi, penghargaan, dan aktualisasi diri tetapi juga pada tingkat kebutuhan fisiologi dan keamanan (Rizkiyani, 2012). Kebutuhan yang bersifat fisiologis dapat menjadi salah satu penentu seseorang mendapatkan motivasi dalam bekerja. Motivasi kerja juga berlaku pada kebutuhan psikologis seseorang. Seorang karyawan yang membutuhkan motivasi kerja memerlukan kondisi psikologis yang baik. Keadaan seseorang yang mengalami stres kerja secara psikologis dapat menyebabkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan tersebut. Ketika seseorang puas dengan pekerjaannya, maka kepuasan tersebut dapat menjadi salah satu motivasi seseorang ketika bekerja. Stres juga muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda pekerjaan (Robbins, 2006). Selain itu, stres kerja juga berdampak negatif pada kesehatan yaitu menyebabkan gangguan pada perilaku seperti tingkat absensi tinggi, berperilaku yang menyimpang di tempat kerja, bermalasan dan lain-lain yang membuat motivasi kerja karyawan dapat menurun. Pengelolaan stres penting untuk dilakukan. Agar efektif, anggota organisasi harus mengenali kapan kenaikan dan kapan harus mengurangi stres (Muhdar, 2012). Dengan mengelola stres secara benar, maka motivasi kerja yang dimiliki karyawan tidak menurun. Anoraga (2009) menyatakan bahwa motivasi yang tinggi akan berdampak positif pada karyawan, yang ditunjukkan melalui kemauan bekerja yang lebih baik dan dapat menerima hal-hal baru. Sementara itu, sebagian besar karyawan menunjukkan sikap toleran dan etis dalam bekerja dan mementingkan kebutuhan bersama daripada kepentingan pribadi, serta menciptakan suatu iklim sosial yang lebih dinamis. Sedangkan Mensah (2015) menemukan bahwa kurangnya motivasi pada karyawan akan berdampak pada kinerja, keengganan untuk mencapai target, dan kurang memiliki rasa bersaing. Menurut Munandar (2001) yang mengemukakan bahwa apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah maka mereka tidak mempunyai semangat

dalam bekerja, mudah menyerah, tidak memiliki minat terhadap tantangan, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dapat terlihat dari fenomena karyawan PT. XYZ. Berdasarkan hasil wawancara dengan seorang pengawas berinisial LK beliau mengatakan bahwa terdapat beberapa karyawannya yang tidak mempunyai semangat ketika bekerja, terlihat wajahnya yang lesu, gerak-gerik tubuhnya seperti malas untuk bergerak seperti orang yang tidak menyukai pekerjaannya. Selain itu, kata beliau beberapa karyawannya juga mudah menyerah dan tidak mencoba kembali ketika pekerjaannya di rasa sulit untuk diselesaikan sehingga meminta bantuan karyawan lain. Menurun dan meningkatnya motivasi kerja karyawan akan tergantung pada stres kerja yang dimiliki karyawan (Nataliana dan Wijono, 2018). Dalam mencapai tujuan perusahaan, guna menghindari suatu hambatan, seorang karyawan yang mengalami stres kerja harus diberi motivasi agar dapat bertanggung jawab terhadap tugas dan berkerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, perusahaan perlu berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan motivasi kerja pada setiap karyawannya (Wardhani dan Heru, 2015). Pada penelitian ini masih jauh dari kata sempurna karena terdapat keterbatasan dan kekurangan antara lain pengambilan sampel penelitian yang seharusnya tidak hanya pada satu divisi melainkan beberapa divisi, pemilihan variabel yang mempengaruhi hanya stres kerja, sedangkan masih faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja dan keterbatasan waktu, dana dan tenaga yang dimiliki peneliti sehingga masih banyak kekurangan dalam penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan motivasi kerja pada karyawan bagian *sales and marketing* di PT. XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki karyawan dan begitu juga sebaliknya, semakin rendah stres

kerja yang dimiliki karyawan maka motivasi kerjanya juga semakin rendah. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut

Bagi PT. XYZ

Bagi PT. XYZ, diharapkan dapat memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk dapat mengelola stres yang mereka alami, sehingga pada akhirnya dapat membuat mereka menjadi tidak tertekan untuk mencapai motivasi kerja yang tinggi. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi gejala-gejala stres yang dihadapi karyawan, kemudian dapat memberikan solusi atau jalan keluar seperti mengadakan konseling, refreshing, evaluasi kerja karyawan dan lain sebagainya yang mampu mengurangi stres kerja yang dialami karyawan. Selain itu, perusahaan dapat lebih memperhatikan lagi kondisi-kondisi di sekitar tempat karyawan bekerja seperti renovasi tempat kerja, pendingin ruangan (AC/kipas angin), tempat duduk/istirahat, serta memberikan fasilitas terhadap karyawan seperti memberikan jaminan keselamatan kerja para karyawan.

Bagi karyawan PT. XYZ

Bagi karyawan PT. XYZ, diharapkan untuk mengambil langkah ketika menyadari sedang mengalami stres terhadap pekerjaan dengan cara seperti mencari teman untuk bercerita atau mengikuti sesi konseling secara rutin. Selain itu, ketika merasa jenuh terhadap pekerjaan para karyawan diharapkan dapat mengingat kembali apa yang menjadi motivasi ketika pertama kali bekerja.

Bagi penelitian selanjutnya

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

lain-lain dalam mengeksplorasi dampaknya terhadap motivasi kerja pada karyawan.

## 6. REFERENSI

- Adriansyah, M.A., Sintara, I.D., Pramujie, G.V.C., & Salsabila, A. (2020). Meningkatkan komitmen organisasi melalui pelatihan manajemen diri. *Jurnal Plakat*, 2 (1), 81-89.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. (edisi revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga. (2009). *Psikologi dalam perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Cummings, T., & Worley, C. (2008). *Organization development & change*. USA: South Western Engage Learning
- Daniel, Mc. (2001). *Pemasaran*. jilid I. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta. BPF
- Lal, R. S. & A. P. Singh. (2015). Does job stress play any role in work motivation of university clerical employees. *International Research Journal of Social Sciences*, 4(11), 7-11.
- Muhdar, H.M. (2012). Stres kerja dan kinerja dalam perspektif teori dan bukti empiric. *Jurnal Ekonomika-Bisnis*, 3 (2), 111-120.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: penerbit Universitas Indonesia.
- Novianti, R. A. (2016). Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di bagian finding officer dan accounting officer PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) tbk, Cabang Bangkalan, Madura. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4 (4), 1-9.
- Noviansyah & Zunaidah. (2011). Pengaruh stress dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal*

- Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, 9 (18), 43-58.
- Nataliana, B., & Wijono, S. (2018). Stres kerja dengan motivasi kerja pada karyawan staf di PT SPAA Tangerang. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 1 (1), 96-108.
- Pramana, Tony. (2011). *Manajemen Risiko Bisnis*. Jakarta: Sinar Ilmu.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku organisasi*. edisi sepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Sinaga, T. & Sinambela, M. (2013). Pengaruh stres kerja terhadap motivasi dan kinerja auditor pada kantor akuntan publik di kota Medan. *Jurnal Akuntansi*, 17(1), 75-83.
- Widodo, S.E. (2015). *Manajemen Pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: teori, psikologi, hukum ketenagakerjaan, aplikasi dan penelitian: aplikasi dalam organisasi bisnis, pemerintahan dan pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wardhani, W. K., Heru S. (2015). Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2 (1), 1-10.