

Hubungan Stress Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan

Lonika Pebrianti

Department of Psychology, University Mulawarman Samarinda, Indonesia

Article Info

Article history:

Received September 15, 2020

Revised Oktober 15, 2020

Accepted November 15, 2020

Keywords:

Job Stress

Employees Motivation

ABSTRACT

This study aims to determine the corelation between job stress and work motivation on employees of PT. Sumalindo Lestari Jaya (SLJ) Samarinda. The research uses a quantitative approach. The sample of this study 80 employees selected using saturated sampling technique. The data colection methods used is the scale of work motivation and work stress. The collacted data was anayized in Kendall's Tau-b analysis test and the statistical package for social sciences SPSS 23 for windows. The result of this study there is negative corelation between work motivation and work stress through kendall's Tau-b 0.110 correlation test with a result of R, by -0.110 and a significant value of 0.36 ($p < 0.50$). This means that more work stress on employees will result in less work motivation on conversely the less work stress on employees will result in more work motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stress kerja dan motivasi kerja pada karyawan PT. Sumalindo Lestari Jaya (SLJ) Samarinda. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah 80 karyawan yang dipilih dengan menggunakan tehnik sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala motivasi kerja dan stress kerja. Teknik analisa data menggunakan uji analisis Kendall's Tau-b dengan bantuan program Statistical package for Social Sciences SPSS 23 for windows. Hasil dari penelitian ini menunjukkan ada hubungan negatif antara motivasi kerja dan stress kerja melalui uji korelasi Kendall's Tau-b dengan hasil R sebesar -0.110 dan nilai signifikan 0.036 ($p < 0.50$). Hal ini berarti semakin tinggi stress kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki karyawan dan begitu juga sebaliknya. Semakin rendah stress kerja yang dimiliki karyawan maka motivasi kerjanya juga semakin tinggi.

Kata kunci

Stress kerja

Motivasi kerja

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. SLJ Global Tbk. PT. SLJ Global Tbk, dimana perusahaan tersebut harus mempertahankan motivasi kerja para karyawannya agar produktivitas tetap

berjalan dengan baik. PT SLJ Global Tbk memiliki banyak divisi atau bagian dalam menjalankan berbagai proses pengolahan kayu. Peneliti mengambil sampel dari bagian *repair back*. *Repair back* adalah bagian pekerjaan dari proses pembuatan *plywood*. Pekerjaannya adalah memperbaiki veneer (lembaran kayu tipis) yang terdapat cacat seperti mata kayu busuk, press mark, kerak plat, dll. 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 2020, peneliti menemukan fenomena beberapa karyawan yang terlihat bosan dengan pekerjaannya dan memilih bermain handphone, bercanda dan mengobrol pada saat jam kerja. Setelah di lakukan

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 stres 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 Puspasari (2014) yang menjelaskan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Kemudian penelitian lain oleh Novianti (2016) yang mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, penelitian terbaru yang dilakukan Cendhikia, Hamidah dan Arik (2016) mengungkapkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka motivasi kerja karyawan akan menurun, dan juga sebaliknya.

Stres 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 7-9 November 2019 karyawan *repair back* di PT SLJ Global Tbk 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. Sumalindo Lestari Jaya pada hari Kamis 7 November 2019 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 8 November 2019 berinisial PI di kantor PT. Sumalindo Lestari Jaya. 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 *Repair Back* PT Sumalindo Lestari Jaya (SLJ) Samarinda.

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).

Populasi dan Sampel

Pengambilan subjek menggunakan teknik *sampling*. Subjek yang terlibat dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumalindo Lestari Jaya (SLJ) Samarinda pada divisi *repair back* yang berjumlah 80 sampel.

Metode Pengumpulan Data

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).

Teknik Analisis Data

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 (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 24.00. for windows.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Asumsi: Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Koimogrov-Smirnof 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 $p = 0.094$. Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir motivasi kerja adalah tidak normal.

Hasil Uji Asumsi: Uji Linearitas

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

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

Tabel 3. Tabel Korelasi Kendall's tau_b

Variabel	R	P
Stres Kerja – Motivasi Kerja	-0.110	0.036

Berdasarkan tabel 16, 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.

menggunakan penelitian kuantitatif dimana data akan didapatkan melalui penyebaran angket yang diberikan kepada responden karyawan bagian *repair back* yang dijadikan sample dengan jumlah sebanyak 80 karyawan dan semua angket itu diterima kembali.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara stres kerja dengan motivasi kerja pada karyawan di PT. Sumalindo Lestari Jaya (SLJ) Samarinda pada bagian Repair Back. Teknik penelitian

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji korelasi *Kendall's tau_b* antara stres kerja dengan motivasi kerja di dapatkan nilai $r = -0.110$, dan $P = 0.036$ ($P < 0.50$). Hal tersebut menunjukkan terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan motivasi kerja pada karyawan di PT.

Sumalindo Lestari Jaya (SLJ) Samarinda pada bagian Repair Back, 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 *repair back* PT SLJ Global Tbk berinisial TY pada tanggal 30 April 2020, di kantor perusahaan. Beliau mengatakan bahwa bekerja di bagian *repair back* dapat membuat tertekan hingga menyebabkan dirinya dan karyawan lain merasa stres. Hal tersebut dikarenakan 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-tuntutan 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 SLJ Global Tbk. Berdasarkan hasil wawancara dengan seorang pengawas berinisial LK pada tanggal 2 Mei 2020. 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.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan motivasi kerja pada karyawan bagian *repair back* di PT SLJ Global Tbk. 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.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut

1. Bagi PT Sumalindo Lestari Jaya (SLJ) Samarinda
Bagi PT Sumalindo Lestari Jaya (SLJ) Samarinda, 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.

2. Bagi karyawan PT Sumalindo Lestari Jaya (SLJ) Samarinda
Bagi karyawan PT Sumalindo Lestari Jaya (SLJ) Samarinda, 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.
3. 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.

DAFTAR PUSTAKA

- 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. BPFE
- 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.