

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI TETAP
(Studi Kasus Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat)**

**THE IMPACT OF WORK STRESS ON EMPLOYEE MOTIVATION
(Case Study in Dinas Komunikasi and Informatika Provinsi Jawa Barat)**

Odetta Levelina
1201094292

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Telkom
odettalevelina@gmail.com

Tarcisius Tariman Sipayung, Drs., MM
Universitas Telkom

Abstrak

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor stres kerja, diantaranya lingkungan, organisasi dan kepribadian. Faktor-faktor stres kerja tersebut akan dirasakan oleh hampir seluruh pegawai yang bekerja pada suatu organisasi baik perusahaan maupun instansi pemerintahan, tidak terkecuali Dinas Komunikasi dan Informasi Jawa Barat (Diskominfo Jabar). Diskominfo Jabar merupakan salah satu lembaga teknis pemerintah yang menangani bidang teknologi komunikasi dan informasi.

Penelitian ini dirancang untuk dapat mengetahui pengaruh faktor-faktor stres kerja baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap motivasi kerja pegawai di Diskominfo Jabar. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis jalur, dengan teknik survey dimana keseluruhan populasi dijadikan objek penelitian dalam rentang waktu *cross sectional*. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji F untuk pengaruh simultan dan uji t untuk pengaruh parsial. Data diperoleh menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang berisi daftar pernyataan untuk mengukur tanggapan responden terhadap variabel penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang kuat dan signifikan antara faktor-faktor stres kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai tetap Diskominfo Jabar dengan besar persentase 68,5%. Dari ketiga faktor stres kerja yang diteliti, faktor stres kerja organisasi menjadi faktor stres kerja yang paling dominan dengan persentase 41,3%. Faktor-faktor lain sisanya sebesar 31,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa jika stres kerja dikelola dengan baik maka motivasi akan meningkat sejalan dengan peningkatan stres kerja.

Kata kunci : Stres Kerja Lingkungan, Stres Kerja Organisasi, Stres Kerja Kepribadian, Motivasi Kerja

Work motivation can be influenced by work stress factors, such as environment, organization and personality. Most of employees worked in an organization such as private companies on government agencies experienced those work stress factors, and particularly Communication and Information Department of West Java. Communication and Information Department of West Java is a government technical institution which handling technical communication and information field.

This research aimed to know that work stress factors can be influenced the employees work motivation of the Communication and Information Department of West Java either directly or indirectly. This research used analysis method with survey, which used of population of all permanent employees as object research in cross sectional time span. Hypothesis of this research is tested by *F* test for simultaneous effect and *t* test for partial effect. A questioner for measuring subject's responses to research variable, uses to obtain data as data instrument.

The research result shows that work motivation of Communication and Information Department of West Java employees influenced by work stress factors positively and significantly with percentage 68,5%. From the three work stress factors, a dominant factor is organization work stress factors with percentage 41,3% and 31,8% from another variable which not submitted in this research. Based on these research known, work stress that manage well the motivation will raise in line with the increase in work stress.

Keywords : Job Environment Stress, Organization Factors Stress, Personality Factors Stress, Work Motivation

1. Pendahuluan

Sudah menjadi hal umum apabila dalam suatu organisasi, banyak pegawai yang secara potensi memiliki kemampuan yang tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja. Kondisi tersebut disebabkan keadaan psikologis dan jabatan yang kurang cocok, atau karena lingkungan tempat kerja tidak menjadi wadah yang membawa rasa aman dan betah bagi diri pegawai. Salah satu penyebab tidak produktifnya pegawai adalah karena pegawai tersebut mengalami stres dalam bekerja dan kurangnya motivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Organisasi banyak yang memiliki tenaga kerja dengan kemampuan kerja yang tinggi tetapi mereka tidak mampu bekerja secara produktif hanya karena pegawai tersebut mengalami stres. Organisasi perlu menempatkan tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan jabatan yang ada di organisasi, untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan manusia.

Lingkungan organisasi baik di dalam maupun di luar, dapat menjadi sumber stres bagi pegawai. Stres perlu dikelola dengan baik karena dampak dari stres tidak selalu negatif, tingkat stres yang optimal akan berpengaruh pada kinerja yang optimal bagi perusahaan. Pekerjaan yang monoton dan kurang menantang membuat jenuh beberapa pegawai. Ketidakhadiran merupakan salah satu indikator dari dampak stres kerja, ketidakhadiran merupakan dampak dari stres kerja dimana dampak stres yang berat akan membuat pegawai tidak nyaman bekerja sehingga lebih memilih untuk menghindari dengan tidak masuk kerja.

Penelitian yang dilakukan Sinaga dan Sinambela (2013:82) menyimpulkan bahwa motivasi kerja secara signifikan dapat dipengaruhi oleh stres kerja. Penelitian tersebut dilakukan pada kantor akuntan publik di kota Medan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator konflik peran dan karakteristik tugas dalam variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Jika motivasi merupakan suatu sikap yang ditunjukkan pegawai terhadap lingkungan kerjanya, maka stres kerja dapat diartikan sebagai suatu bentuk sikap yang ditunjukkan atas keadaan motivasi kerja pegawai.

Sebagai seorang pegawai, tugas dan fungsi masing-masing individu organisasi berbeda. Sisa waktu yang dimiliki oleh pegawai selain untuk bekerja digunakan untuk melakukan aktifitas diluar pekerjaan. Permasalahan yang terjadi diluar jam kerja biasanya terbawa ke lingkungan kerja dan mempengaruhi sikap kerja pegawai baik dalam motivasi maupun semangat kerja. Permasalahan tersebut bisa saja berhubungan dengan keluarga, seperti perannya sebagai kepala keluarga apabila pegawai organisasi itu laki-laki dan peran sebagai ibu rumah tangga apabila pegawai tersebut perempuan. Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ditemukan pula adanya beberapa indikasi permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja. Beberapa indikasi yang didapat adalah pegawai bekerja atas tuntutan dari organisasi, sedangkan motivasi yang baik harus berasal dari dorongan masing-masing tiap individu. Fenomena tersebut menjelaskan adanya masalah mengenai kebutuhan akan prestasi.

Secara umum kenaikan jabatan pada instansi pemerintah tidak disesuaikan dengan aturan yang telah ditetapkan, yaitu pasal 12 ayat (2) UU No.43 tahun 1999 yang menyatakan bahwa "Pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja". Kenaikan pangkat yang tidak didasarkan pada kinerja menekan pegawai untuk tidak berusaha lebih dari standar kerja. Tinggi atau rendahnya kinerja tidak akan mempengaruhi kenaikan pangkat dimana dengan naiknya pangkat mendorong naiknya penghasilan yang diterima oleh pegawai. Hubungan antar pegawai yang cukup baik dapat dilihat dari interaksi antar pegawai berdasarkan hasil observasi yang dilakukan. Keadaan tersebut diindikasikan karena kebanyakan pegawai telah bekerja dalam kurun waktu yang relatif lama sehingga organisasi telah dirasakan menjadi bagian dari keluarga pegawai.

Kebijakan organisasi dalam hal pemberian insentif tambahan, dimana pegawai mendapatkan uang makan dengan besaran Rp. 25.000,-/hari. Insentif tambahan berupa uang makan tersebut diberikan hanya bagi pegawai yang masuk kerja dan tidak terlambat. Akumulasi insentif tersebut dibayarkan bersamaan dengan pembayaran gaji pokok. Hasil wawancara diatas memberikan beberapa indikasi adanya permasalahan dalam motivasi kerja pegawai. Kenaikan jabatan tidak didasarkan pada prestasi kerja yang ditampilkan pegawai, sehingga pegawai kurang merasa terdorong untuk menunjukkan prestasi yang lebih optimal.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Diskominfo Jabar. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang bisa dijadikan sebagai data tambahan dan bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan guna memperbaiki permasalahan yang diindikasikan terjadi dalam organisasi. Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Tetap (Studi Kasus di Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat)**"

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Tingkat dan penyebab stres kerja pegawai tetap di Diskominfo Jabar.
2. Tingkat motivasi kerja pegawai di Diskominfo Jabar.
3. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai tetap Diskominfo Jabar.

Metode Penelitian

Teknik analisa jalur (*Path Analysis*) akan digunakan untuk menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel Stres Kerja (X_1 , X_2 , dan X_3) terhadap Motivasi Kerjapegawai (Y) dilakukan penyebaran kuesioner yang bersifat tertutup dan analisis digunakan korelasi yang bersifat tertutup dan regresi linier ganda yang merupakan dasar dari perhitungan koefisien jalur. Alasan menggunakan analisa jalur karena dengan diagram jalur, hipotesis diterjemahkan sehingga tampak variabel apa yang menyebabkan variabel penyebab (*eksogenous*) dan variabel akibat (*endogenous*). Disamping itu, analisa jalur bertujuan untuk menerangkan akibat langsung dan tidak langsung dari satu atau lebih variabel penyebab terhadap satu atau lebih variabel lainnya sebagai variabel akibat.

2. Dasar Teori

2.1 Perilaku Organisasi

Robbins dan Judge (2009:41) mengatakan bahwa "*Organization is a consciously coordinated social unit, composed of two or more people, that functions on a relatively continuous basis to achieve a common goal or set of goals*". Organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan, maka dari itu harus ada individu yang mendefinisikan dan menyampaikan maksud dari pencapaian tujuan tersebut. "*Managers is individuals who achieve goals through other people*" (Robbins dan Judge, 2009:40).

Robbins dan Judge (2009:44) mengatakan bahwa "*organizational behavior is a field of study that investigates the impact that individuals, group, and structure have on behavior within organizations, for the purpose of applying such knowledge toward improving an organization's effectiveness*", pendapat tersebut menjelaskan bahwa perilaku organisasi adalah salah satu bidang studi yang berfokus pada individu, kelompok dan struktur organisasi. Perilaku organisasi adalah sebuah bidang keahlian khusus yang mempunyai pokok ilmu pengetahuan yang umum. Ketiga fokus tersebut (individu, kelompok dan struktur organisasi) merupakan faktor penentu perilaku dalam organisasi. Hubungan antara masing-masing tingkat efektifitas dalam organisasi dapat dipahami dengan terlebih dahulu mengetahui hubungan antara efektifitas individu, kelompok, dan organisasi yang pada prinsipnya masing-masing tingkat memakai perspektif efektifitas yang berbeda (Suwarto, 2010:2).

Perilaku organisasi memperhatikan apa yang dilakukan individu dalam organisasi dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. Fenomena seperti ketidakhadiran, perputaran keluar masuk pegawai, produktivitas kerja dan manajemen adalah penekanan perhatian perilaku organisasi terhadap perilaku individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya. Inti dari perilaku organisasi mencakup motivasi, perilaku dan kekuatan pemimpin, komunikasi antar personal, struktur dan proses kelompok, pembelajaran organisasi, persepsi dan pengembangan sikap, proses perubahan, konflik, rancangan kerja, dan stres kerja. Manajemen memiliki peran inti dalam perilaku organisasi. Mintzberg dalam Robbins dan Judge (2009:42) menjelaskan bahwa peran manajemen dalam organisasi terdiri dari sepuluh rangkaian peran yang terbagi dalam tiga kelompok yaitu *Interpersonal Roles* (peran antar personal), *Informational Roles* (peran informasional) dan *Decisional Roles* (peran pengambilan keputusan).

2.2 Stres Kerja

Luthans (2011:279) menyatakan bahwa "*stress as an adaptive response to an external situation that result in physical, psychological, and/or behavioral deviations for organizational participant*". Stres kerja menurut Robbins dan Judge (2009:671) adalah "*a dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity, demand, or resource related to what individual desires and for which the outcome is perceived to be both uncertain and important*". Menurut Suwarto dan Priansa (2011:255), stres kerja merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan secara singkat, yang dapat diartikan bahwa stres kerja timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan tersebut sehingga dapat menimbulkan stres kerja. Penelitian yang dilakukan Ismail et al. (2009:4) dengan judul *relationship between occupational stress and job satisfaction* menyebutkan bahwa "*conversely, individuals who experience distress will not able to fulfill job demands and this may motivate them to decrease quality of work life (dissatisfaction and negative moral values*". Robbins dan Judge (2009:673) terdapat tiga kategori potensi pemicu stres yaitu *Environmental Factors* (faktor lingkungan), *Organizational Factors* (faktor organisasi) dan *Personal Factors* (faktor kepribadian). Penelitian yang dilakukan oleh Samosir dan Syahfitri (2008:68) menyimpulkan bahwa faktor paling dominan dalam penyebab timbulnya stres kerja

adalah beban kerja yang berlebihan. Hamdani dan Handoyo (2015:7) menyebutkan bahwa dalam mengukur stres kerja digunakan 3 dimensi penelitian yaitu, *demand*, *control*, dan *interaction*. Akibat dari adanya stres kerja menurut Robbins dan Judge (2009:676) dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum yaitu *Physiological Symptoms* (gejala fisiologis), *Psychological Symptoms* (gejala psikologis) dan *Behavioral Symptoms* (gejala perilaku). Dua pendekatan yang bisa dilakukan dalam mengelola stres adalah pendekatan individu dan pendekatan organisasi (Sunyoto, 2015:216).

2.3 Motivasi Kerja

Luthans (2011:156) mendefinisikan bahwa "*motivation is a basic psychological process, few would deny that it is the most important focus in micro approach to organizational behavior. Motivation interacts with and acts in conjunction with other mediating processes and environment*". Robbins dan Judge (2009:209) mengemukakan "*motivation as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining goals*". Motivasi kerja merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya, orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*), demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental (Suwatno dan Priansa, 2011:172).

Brahmasari dan Suprayetno (2008:125) dalam penelitiannya menyatakan dalam kehidupan berorganisasi aspek motivasi kerja mutlak perlu mendapat perhatian serius dari para manajer. Penelitian lainnya, seperti yang dilakukan oleh Cahyono (2012:287) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan atau kemauan yang timbul dari diri pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan karena adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan. Robbins dan Judge (2009:209) menyebutkan bahwa teori motivasi kerja terbagi atas dua kelompok berdasarkan kurun waktu pengembangan konsep motivasi kerja. Proses timbulnya motivasi terdiri dari beberapa tahapan menurut Indriyo Gitosudarmo (Sunyoto, 2015:192) adalah sebagai berikut:

1. Apabila dalam diri individu itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan
2. Apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya
3. Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya
4. Melakukan evaluasi prestasi secara
5. formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap
6. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran
7. Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang bisa terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima

Menganalisis masalah motivasi tidak mudah, salah satu kesulitan pokok dalam menganalisis masalah motivasi adalah untuk memahami variabel yang terdapat dalam diri individu yang bersangkutan banyak (Ardana *et al.*, 2012:198).

Penelitian dilakukan untuk menjawab suatu masalah yang ingin diteliti. Dalam melakukan penelitian diperlukan metode dalam melakukan suatu penelitian. Sugiyono (2009:1) berpendapat bahwa metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Ada 3 jenis penelitian dalam bisnis yaitu *Exploratory*, *Descriptive*, dan *Causal*. Menurut Zikmund *et al.* (2010:54), "*Exploratory is conducted to clarify ambiguous situations or discover potential business opportunities the major purpose of descriptive research is to describe characteristics of object, people, groups, organizations, or environments Causal research seeks to identify cause and effect relationships.*"

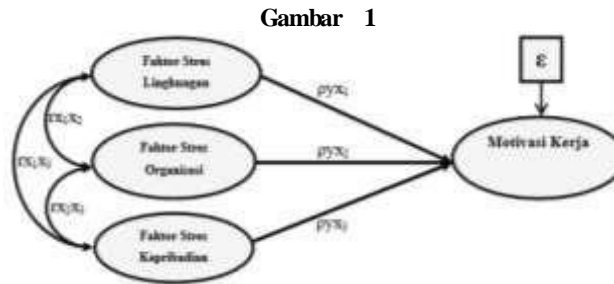
Uji validitas dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan (Sekaran, 2011:42). Uji validitas penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* yang dikenal dengan korelasi Pearson's. Rumus korelasi *product moment* ini adalah :

$$\frac{\sum X \sum Y - \frac{\sum X^2}{n} \frac{\sum Y^2}{n}}{\sqrt{\sum X^2 - \frac{\sum X^2}{n}} \sqrt{\sum Y^2 - \frac{\sum Y^2}{n}}} [1]$$

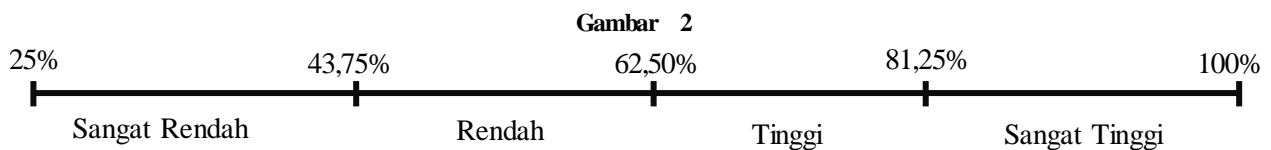
Menurut Yamin dan Kurniawan (2009:284) Reliabilitas yang kurang dari 0,7 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,7 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik. Uji reliabilitas tersebut dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$\left[\frac{\sum (r_{ij})}{n} \right] [2]$$

Teknik analisa jalur (*Path Analysis*) ini akan digunakan dalam menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel Stres Kerja (X_1 , X_2 , dan X_3) terhadap Motivasi Kerjapegawai (Y) dilakukan penyebaran kuesioner yang bersifat tertutup dan analisis digunakan korelasi yang bersifat tertutup dan regresi linier ganda yang merupakan dasar dari perhitungan koefisien jalur.



Alasan menggunakan analisa jalur karena dengan diagram jalur, hipotesis diterjemahkan sehingga tampak variabel apa yang menyebabkan variabel penyebab (*eksogenus*) dan variabel akibat (*endogenus*). Disamping itu, analisa jalur bertujuan untuk menerangkan akibat langsung dan tidak langsung dari satu atau lebih variabel penyebab terhadap satu atau lebih variabel lainnya sebagai variabel akibat.



Sumber: Data diolah untuk penelitian (2013)

Hasil perhitungan menggunakan skala kriterium akan memberikan keterangan mengenai pada kriteria apa variabel penelitian dan menjawab rumusan masalah mengenai bagaimana kondisi stres kerja dan motivasi kerja di Diskominfo Jabar.

3. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, terdapat beberapa indikator dalam dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden merasa tertekan oleh perubahan-perubahan peraturan yang sering kali tidak menentu dalam hal penetapan kebijakan yang dilakukan oleh Diskominfo Jabar. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa faktor stres lingkungan yang paling sedikit dirasakan oleh pegawai adalah penempatan pegawai dalam kebijakan struktur yang ditetapkan organisasi.

Berdasarkan rekapitulasi data hasil penelitian, dapat diketahui bahwa adanya kekhawatiran dari sebagian besar pegawai Diskominfo Jabar, bahwa ketika nanti perkembangan teknologi kerja semakin canggih dan pesat, peran pegawai manusia akan tergantikan oleh mesin. Pegawai juga merasa tertekan bila harus kembali mempelajari cara mengoperasikan peralatan kerja baru dengan teknologi yang canggih. Pegawai Diskominfo Jabar belum merasa optimal dalam memahami tugas pokok dan fungsinya sebagai anggota organisasi Diskominfo Jabar. Hal ini membuat pegawai merasa belum mampu mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga menuntunya untuk berperan lebih daripada sebagai pegawai.

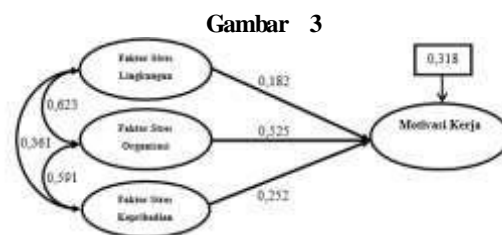
Pegawai juga merasa tertekan jika ada pegawai lain yang menuntut dirinya berperan selain menjadi pegawai di organisasi. Pegawai juga menyatakan setuju dengan pernyataan yang digunakan dalam mengukur indikator ini, dimana pegawai merasa bahwa Diskominfo Jabar sering menuntut para pegawainya untuk melakukan tugas yang berada diluar keahliannya. Secara keseluruhan dimensi ini berada pada kategori baik dengan perolehan skor mencapai 68,1% dari kriteria ideal. Faktor stres kerja yang paling dominan dalam mempengaruhi stres kerja yang dialami pegawai Diskominfo Jabar adalah faktor stres kerja yang berasal dari luar lingkungan kerja. Secara keseluruhan stres kerja pegawai Diskominfo Jabar masuk ke dalam kriteria baik dengan perolehan skor mencapai 68,5% dari skor ideal.

Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan tiga dimensi dengan sembilan indikator dan 18 pernyataan. Tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pegawai Diskominfo kurang memiliki semangat bila dihadapkan pada pekerjaan yang memiliki resiko dengan tanggung jawab lebih tinggi. Pegawai Diskominfo Jabar tidak tertarik untuk memiliki wewenang lebih besar sehingga dapat

memberikan perintah langsung kepada pegawai lainnya. keinginan pegawai Diskominfo Jabar untuk mempengaruhi pegawai lainnya sangat besar dengan cara menjadi contoh yang baik bagi pegawai lain.

Rata-rata perolehan skor indikator pada dimensi ini sangat baik mencapai persentase skor 80%, hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Diskominfo Jabar memiliki keinginan yang tinggi untuk dapat bekerja sama dan bersemangat jika melakukan tugas organisasi secara bersama-sama. Rata-rata pegawai memiliki keinginan untuk dapat menjalin persahabatan yang baik dengan dan merasa lebih termotivasi bekerja jika memiliki jalinan persahabatan yang baik dengan rekan kerja.

Hasil perhitungan uji F didasarkan pada perhitungan nilai F hitung (54,278) menghasilkan nilai yang lebih besar dari F tabel (2,72), sehingga keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai tetap di Diskominfo Jabar. Hipotesis parsial yang diajukan dalam penelitian ini sesuai dengan jumlah variabel bebas yang diajukan, yaitu faktor stres kerja lingkungan, faktor stres kerja organisasi, dan faktor stres kerja kepribadian. Hasil perhitungan menggunakan uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini yaitu stres kerja lingkungan (2,205), stres kerja organisasi (5,509), dan stres kerja kepribadian (3,137) lebih besar dari t tabel (1,992), artinya secara parsial faktor stres kerja lingkungan, faktor stres kerja organisasi, dan faktor stres kerja kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai tetap di Diskominfo Jabar.



Faktor-faktor stres kerja baik berasal dari lingkungan, organisasi, dan kepribadian pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Faktor stres kerja yang paling mempengaruhi motivasi kerja adalah stres kerja organisasi (41,4%) dan paling kecil pengaruhnya adalah faktor stres kerja lingkungan (11%), meskipun faktor stres kerja kepribadian pun mempengaruhi motivasi kerja (15,8%). Akumulasi dari keseluruhan kontribusi persentase pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja adalah 68,2%, artinya motivasi kerja pegawai Diskominfo Jabar sebesar 68,2% dipengaruhi oleh stres kerja dan sisanya 31,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai tetap di Dinas Komunikasi dan Informasi Jawa Barat (Diskominfo Jabar) dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja pegawai tetap Diskominfo Jabar secara keseluruhan masuk pada kriteria baik dengan persentase skor aktual dibandingkan dengan skor ideal sebesar 68,2%. Berikut diuraikan kesimpulan mengenai masing-masing dimensi faktor-faktor stres kerja dalam penelitian ini:
 - a) Diskominfo Jabar perlu memberikan perhatian lebih kepada beberapa indikator faktor stres kerja lingkungan. Pada beberapa indikator dimensi stres kerja lingkungan menunjukkan bahwa pegawai tetap Diskominfo Jabar akan merasa tertekan oleh perubahan-perubahan peraturan yang tidak menentu dalam penetapan kebijakan. Sebagian besar pegawai Diskominfo Jabar memiliki kekhawatiran akan perkembangan teknologi kerja yang semakin canggih dan pesat, nantinya peran pegawai akan tergantikan oleh mesin.
 - b) Beberapa indikator pada faktor stres kerja organisasi menunjukkan bahwa pegawai Diskominfo Jabar belum optimal dalam memahami tugas pokok dan fungsinya sebagai anggota organisasi, sehingga membuat pegawai merasa tidak mampu mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Mayoritas pegawai Diskominfo Jabar merasa terbebani jika diberikan tugas yang tidak sesuai dengan tanggung jawabnya, karena menurut pegawai organisasi sering menuntut para pegawainya untuk melakukan tugas diluar keahliannya.
 - c) Pegawai Diskominfo Jabar merasa terbebani oleh pekerjaannya jika bekerja dalam kondisi sedang menghadapi permasalahan keluarga, hal ini diperkuat dengan gambaran hasil penelitian bahwa pegawai Diskominfo Jabar mudah terbawa suasana negatif dari luar lingkungan tempat kerja
2. Tanggapan responden menunjukkan bahwa pegawai Diskominfo Jabar kurang memiliki semangat bila dihadapkan pada kesempatan pekerjaan yang memiliki resiko dan tanggung jawab lebih tinggi. Pernyataan dengan perolehan skor tertinggi ada pada indikator memanfaatkan kesempatan belajar dalam bekerja, dimana mayoritas responden merasa bekerja di Diskominfo Jabar membuat keterampilan yang dimilikinya

- meningkat. Pegawai Diskominfo Jabar tidak tertarik memiliki wewenang lebih besar untuk memberikan perintah langsung kepada pegawai lainnya. Keinginan pegawai Diskominfo Jabar untuk mempengaruhi pegawai lainnya sangat besar, dilihat dari keinginan mayoritas pegawai untuk menjadi contoh atau teladan yang baik bagi pegawai lain. Rata-rata perolehan skor indikator pada dimensi kebutuhan akan hubungan sangat baik mencapai persentase skor 80%, hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Diskominfo Jabar memiliki keinginan yang tinggi untuk dapat bekerja sama dan bersemangat jika melakukan tugas organisasi secara bersama-sama serta memiliki keinginan untuk dapat menjalin persahabatan sesama pegawai.
3. Analisis statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan yang kuat antara stres kerja terhadap motivasi kerja. Secara terpisah faktor-faktor stres kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan pula terhadap terhadap motivasi kerja. Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai tetap di Diskominfo Jabar besar dengan persentase 68,2% (besarnya pengaruh masing-masing variabel independen dalam penelitian ini ialah untuk stres kerja lingkungan 11%, stres kerja organisasi 41,3% dan stres kerja kepribadian 15,8% terhadap motivasi kerja) dan 31,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [2] Ahsan N., Abdullah Z., Fie, David Yong G., & Alam, Syed S. (2009). *A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study*. European Journal of Social Sciences. Vol. 8 No. 1, 121-131.
- [1] Ardana, I. Komang., Mujiati, Ni W., & Utama, I wayan M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- [2] Brahmasari, I. A. dan A. Suprayetno. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, No. 2. 124-135.
- [1] Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior*. 12th Edition. Singapore: McGraw Hill Book Co.
- [1] Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian. Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*. Jakarta: Prenada Media
- [1] Riduwan & Kuncoro, Engkus Ahmad. (2011). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta
- [1] Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy. (2009). *Organizational Behavior, 13th ed*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- [2] Sinaga, Timbul. & Sinambela, Mutiara. (2013). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi* Jurnal Akuntansi.
- [1] Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- [1] Sunyoto, Danang. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PENERBIT YRAMA WIDYA
- [1] Suwatno, H. & Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- [1] Yamin, Sofyan. & Kurniawan, Heri. (2009). *SPSS COMPLETE. Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- [1] Zikmund, G. William. Babin, J. Barry. Carr, C. Jon. Griffin, Mitch. (2010). *Business Research Methods*. South