

STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, DENGAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERATOR

IMROATIN

MEYLIA ELIZABETH RANU

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Surabaya,

Kampus Ketintang Surabaya 60231

E-mail: im.atin@yahoo.co.id

Abstract: *Healthy condition, a calm mind without any interruption in work stress will bring employees feel comfortable in working. Some companies prepare employees to deal with any problems that arise in order to increase company productivity and meet the expected target, especially companies moving area in the manufacturing of PT Apie Indo Karunia. This research is causality work stress as the independent variable, the dependent variable that work motivation and the moderator variable social support. The technique of sampling using probability sampling with simple random sampling with a sample of 51 full-time employees production department PT Apie Indo Karunia, Sidoarjo. The analytical method used was Partial Least Square with the help of Smart PLS software. The results showed that the stress of work and a significant negative effect on work motivation, and social support and a significant positive effect, namely that social support is able to moderate the stress of working on work motivation.*

Keywords : *work stress, work motivation, and social support.*

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia (SDM) di dalam perusahaan sangatlah penting untuk kemajuan perusahaan. Oleh karena itu kinerja yang bagus sangat diharapkan dari karyawan. Karena akan membawa kemajuan organisasi dan kemajuan suatu Perusahaan. Kondisi yang sehat dan pikiran yang tenang tanpa ada gangguan stres dalam bekerja akan membawa karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Stres kerja pada intinya merujuk pada kondisi dari pekerjaan yang mengancam individu. Ancaman ini dapat berasal dari tuntutan pekerjaan itu atau karena kurang terpenuhinya kebutuhan individu dengan lingkungan kerjanya (Kreitner dan Knicki, 2005: 363). Stres kerja yaitu respon seseorang terhadap suatu hal yang ia hadapi dalam hal interaksi dengan orang lain maupun terhadap pekerjaan, lingkungan, dan kejadian

yang menuntut perhatian yang dapat membawa dampak positif maupun negatif (Anatan dan Ellitan, 2007: 55).

Menurut Sunyoto (2012: 215) stres kerja merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Beberapa perusahaan mempersiapkan karyawannya untuk menangani setiap masalah yang timbul agar produktivitas perusahaan meningkat dan memenuhi target yang diharapkan, terutama pada perusahaan bergerak dibidang manufaktur.

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh pendayagunaan Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu sangat penting disadari, adanya

teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dengan motivasi kerja karyawan. Salah satunya adalah dengan memberikan dorongan (motivasi) kepada karyawan agar mereka dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan pengarahan yang diberikan (Ardana dkk, 193: 2012). Motivasi yang diberikan PT Apie Indo Karunia adanya perhatian pimpinan pada karyawan agar terus memaksimalkan kerjanya dan memberikan bonus pada karyawan yang dianggap kinerjanya bagus, dengan demikian akan memotivasi karyawan lebih semangat dalam bekerja.

Alangkah ruginya jika banyak perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi mereka tidak mampu bekerja dengan produktif hanya karyawan mengalami stres dan kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan (Sihotang, 2004). Menurut Ellias dan Barney (2010) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres berpengaruh terhadap motivasi ekstrinsik, artinya stres rendah apabila individu tersebut termotivasi ekstrinsik.

Deci dan Ryan (dalam Elias dan Barney 2010), ketika seorang individu termotivasi secara intrinsik, ia melakukan beberapa tindakan karena intrinsik memuaskan. Sebagai contoh, seorang karyawan termotivasi secara intrinsik akan melakukan pekerjaannya setidaknya sebagian, karena pekerjaan yang dialami sebagai menarik dan menyenangkan. Ketika seorang individu termotivasi ekstrinsik, ia melakukan beberapa tindakan karena memiliki beberapa nilai instrumental. Sebagai contoh, sebuah termotivasi ekstrinsik karyawan akan melakukan pekerjaannya, setidaknya sebagian, karena pekerjaan merupakan sarana memperoleh penghasilan.

Mangkunegara (2007:28) secara singkat mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu perasaan

yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Namun teori yang berbeda yang ditemukan Gibson *et al.*, (1996: 339) stres kerja yaitu memiliki arti positif atau biasa disebut eustres yang menciptakan tantangan dan perasaan untuk selalu berprestasi dan berperan sebagai faktor motivator kritis yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan adanya *theory gap*.

Adanya dukungan dari pimpinan, rekan kerja, keluarga, serta motivasi akan menurunkan efek dari stres kerja. Karyawan yang memiliki stres kerja sangat memerlukan suatu dukungan sosial. Makin banyak bukti yang menunjukkan bahwa dukungan sosial bertindak sebagai suatu pereda, yang mengurangi efek negatif bahkan dari pekerjaan-pekerjaan berketegangan tinggi (Robbins, 2008: 308). Dukungan sosial dapat berasal dari teman kerja, bawahan, atasan, maupun keluarga. Hal tersebut senada dengan penelitian Adinda (2011) Dukungan sosial dapat menimbulkan pengaruh yang positif bagi karyawan guna mengurangi stres kerja di kantor. Namun bila dukungan sosial yang diberikan ini tidak ada atau sangat kecil, maka stres kerja yang dialami para karyawanpun tinggi. Hasil yang sama dengan penelitian (Fadhilah, 2010) memaparkan hasil penelitiannya yaitu stres kerja tinggi yang dirasakan oleh karyawan dapat direduksi dengan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya dukungan sosial memperkuat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dalam hal ini terbukti bahwa dukungan sosial merupakan variabel moderating.

Ketidaksesuaian antara yang diharapkan karyawan dengan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya, seperti kurangnya dukungan dari atasan dan adanya

persaingan yang kurang sehat antara sesama rekan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja psikologis yang dapat mempengaruhi terjadinya stres dalam diri karyawan (Sihotang 2004: 10), oleh karena itu perusahaan harus menciptakan suasana kondisi lingkungan kerja yang psikologis yang memberikan perlindungan pada karyawan dengan memberikan rasa aman, rasa dihargai, rasa kesetiakawanan, rasa diterima serta perasaan yang berhasil pada karyawan.

Dalam kehidupan sehari-hari manusia membutuhkan orang lain untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Di lingkungan pekerjaan, hubungan antar karyawan dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas. Robbins (2008: 209) menyatakan bahwa dukungan sosial yaitu hubungan dengan kolega, rekan kerja atau atasan dapat mengurangi dampak stres.

Gottlieb (dalam Smet, 1994) menyatakan dukungan sosial terdiri dari informasi atau nasihat verbal maupun nonverbal, bantuan nyata, atau tindakan yang didapatkan karena kehadiran orang lain dan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima. Sarafino (2006) menyatakan bahwa dukungan sosial mengacu pada memberikan kenyamanan pada orang lain, merawatnya atau menghargainya. Pendapat senada juga diungkapkan oleh Saroson (dalam Smet, 1994) yang menyatakan bahwa dukungan sosial adalah adanya transaksi interpersonal yang ditunjukkan dengan memberikan bantuan pada individu lain, dimana bantuan itu umumnya diperoleh dari orang yang berarti bagi individu yang bersangkutan.

Dukungan sosial dapat berupa pemberian informasi, bantuan tingkah laku, ataupun materi yang didapat dari hubungan sosial akrab yang dapat membuat individu merasa

diperhatikan, bernilai, dan dicintai. Dengan kata lain dukungan sosial sangat dibutuhkan oleh individu, adanya dukungan sosial yang diberikan maka individu yang menerima dukungan sosial merasa bersemangat dan merasa dihargai. Adanya dukungan sosial apakah mampu untuk meminimalisir stres kerja dan meningkatkan motivasi kerja karyawan PT Apie Indo Karunia.

Karyawan PT Apie Indo Karunia berperan penting bagi perusahaan dalam pembuatan produk yang sudah dipesan oleh konsumen. Dalam pembuatan *sparepart* dibutuhkan konsentrasi yang tinggi agar hasil yang dikerjakan sesuai keinginan dengan apa yang dipesan oleh konsumen. Apabila dalam pengerjaan tidak diimbangi dengan konsentrasi yang tinggi hasilnya akan mengecewakan konsumen dan barangnya tidak dapat dipakai. Alhasil harus mengejar dari awal. Selain itu lingkungan kerja yang panas yang berkontak langsung dengan api karena mempengaruhi kondisi fisik seseorang. Tuntutan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan *deadline* yang ditentukan, karena pimpinan tidak mau tahu dengan alasan-alasan dari karyawan yang penting pekerjaan yang sudah diberikan kepada karyawan harus diselesaikan sesuai dengan apa yang sudah disepakati oleh manajemen.

Kondisi tersebut membuat karyawan dapat mengalami stres karena pengaruh lingkungan kerja yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan motivasi yang rendah untuk mengerjakan pekerjaan, selain itu didukungkan tekanan dari atasan yang terus menuntut agar lebih giat dan giat lagi dalam bekerja, sehingga membuat karyawan merasa tertekan dengan kondisi tersebut. Dengan

diberikan motivasi dan dukungan sosial yang diberikan kepada karyawan, di harapkan karyawan akan memaksimalkan kerjanya dengan pencapaian target yang sudah diberlakukan di perusahaan, yang akan menurunkan tingkat stres pada karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah a) menguji dan mengetahui pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja PT Apie Indo Karunia, b) menguji dan mengetahui apakah dukungan sosial memoderasi pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Apie Indo Karunia.

KAJIAN PUSTAKA

Stres Kerja

Kitchel dalam Wibowo (2008: 52) mendefinisikan Stres kerja merupakan respon fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya, termasuk lingkungan dimana pekerjaan memerlukan kapabilitas, sumber daya atau pekerja lebih banyak. Stres yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Robbins, 2008: 114).

Mangkunegara (2007: 28) secara singkat mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Hal yang hampir sama dikemukakan Muchlas (2008: 494) yang mengatakan bahwa stres kerja merupakan tekanan hidup yang dirasakan seseorang yang menyebabkan hambatan proses berpikir, lebih emosional, dan gangguan pada kondisi fisik.

Hasil dari pendapat ketiga ahli dapat menarik kesimpulan, tuntutan dari *internal* dan *eksternal*, lingkungan kerja yang panas, beban kerja yang berat dapat menyebabkan individu merasa tertekan, apabila individu mengalami stres secara

langsung akan mempengaruhi kinerja di dalam organisasi. Tentu saja hal ini sangat merugikan perusahaan karena hasil dari kinerja kurang maksimal dan akan merugikan dirinya sendiri.

Motivasi Kerja

Pemahaman mengenai pengertian motivasi ditemukan oleh Mangkunegara (2007: 93) Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Filmore (dalam Mangkunegara 2007: 93) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.

Motivasi adalah proses bagaimana perilaku dibangkitkan, diarahkan dan dipertahankan selama berjalannya waktu Vroom dalam Handoko (2009:98). Motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan diri pegawai agar perlu dipenuhi dan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sedangkan motivasi yaitu suatu energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Adanya pemberian bonus bagi karyawan yang bekerja dengan baik akan mendorong mereka untuk giat lagi dalam bekerja.

Dukungan Sosial

Dukungan sosial dapat diklasifikasikan untuk mendukung sumber (misalnya rekan satu atau supervisor) dan dukungan jenis, termasuk instrumental, emosional, informasi, dan dukungan penghargaan (House dalam Moeler

dan Yan, 2013). Sedangkan Cobb (dalam Nikma, 2013) dukungan sosial adalah pemberian informasi baik secara verbal maupun nonverbal, pemberian bantuan tingkah laku atau materi yang didapat dari hubungan sosial yang akrab atau hanya disimpulkan dari keberadaan mereka yang membuat individu merasa diperhatikan, bernilai dan dicintai, sehingga menguntungkan kesejahteraan individu yang menerima. Dari hasil keduanya menunjukkan bahwa jumlah dukungan yang diterima dan diperoleh dari adanya hubungan sosial. Pemberian bantuan dari rekan kerja akan cepat menyelesaikan pekerjaan, dan mengurangi adanya kesalahan dalam bekerja.

Sarafino dalam Adinda (2011) menyatakan bahwa dukungan sosial adalah kenyamanan, perhatian, penghargaan atau bantuan yang diperoleh individu dari orang lain dimana orang lain disini diartikan individu atau kelompok. Efek menguntungkan dari dukungan sosial terjadi karena adanya peduli dari orang lain yang menawarkan pengalaman positif kepada sumber daya manusia, membuat stres berkurang dan meningkatkan rasa kemampuan individu untuk mengatasi stres Moeler dan Yan, (2013). Dari kedua teori dapat disimpulkan apabila individu mendapatkan bantuan dari kelompok mereka merasa diperhatikan. Kerja tim yang tinggi akan mempermudah pekerjaan selesai lebih cepat dan meminimalkan kesalahan yang ada pada pekerjaan.

Stres Kerja, Dukungan Sosial, dengan Motivasi Kerja

Stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja hasil penelitian Barney dan Elias (2010) dapat disimpulkan bahwa apabila semakin tinggi stres yang dirasakan maka akan semakin rendahnya motivasi kerja, dan jika

kurangnya motivasi maka akan memicu tingginya stres. Artinya jika karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan atau organisasi yang terkena stres kerja tentu saja individu tersebut tidak akan memberikan kemampuannya dengan baik dalam bekerjademikian dapat disimpulkan hipotesis pertama pada penelitian ini adalah:

Penelitian Sinaga dan Sinambula (2010) hasil dari penelitiannya yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi individu terkena stres maka akan menurunnya motivasi.

Adinda (2011) menyatakan bagi karyawan yang merasakan kurangnya dukungan sosial akan merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya sehingga akan lebih mudah terkena stres. Apabila individu merasakan kurangnya dukungan sosial maka individu tersebut mudah terkena stres dan merasa kurang kenyamanan dalam bekerja.

Menurut Moeller dan Yan (2013) variabel dukungan sosial memoderasi pengaruh stres kerja yaitu indikator dukungan rekan kerja berpengaruh positif dari kelebihan beban kerja atau stres kerja yang dialami di tempat kerja. Artinya dukungan sosial yang berupa dukungan dari rekan kerja mampu mereduksi adanya stres kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis kedua yaitu:

H₂ : Dukungan sosial memoderasi pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja.

H₁ : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan analisis statistik yang

menitikberatkan pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 51 karyawan tetap departemen produksi PT Apie Indo Karunia. Pada penelitian ini terdapat variabel independen stres kerja (X), sedangkan variabel dependen motivasi kerja (Y) dan variabel moderator dukungan sosial (Z).

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Skala pengukuran yang digunakan dalam menyusun angket ini adalah lima skala likert dengan skala 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju).

Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah variabel independen, dependen dan moderator. Variabel independen terdiri dari stres kerja (X), sedangkan variabel dependen terdiri motivasi kerja (Y) dan variabel moderator terdiri dukungan sosial (Z).

Stres kerja merupakan tuntutan dari *internal* dan *eksternal*, lingkungan kerja yang panas, beban kerja yang berat dapat menyebabkan individu merasa tertekan, apabila individu mengalami stres secara langsung akan mempengaruhi kinerja di dalam organisasi. Indikator yang digunakan adalah 1) lingkungan kerja, 2) masalah peran, 3) hubungan interpersonal, 4) kesempatan pengembangan karir.

Motivasi merupakan suatu energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Adanya pemberian bonus bagi karyawan yang bekerja dengan baik akan mendorong mereka untuk giat lagi dalam bekerja. Indikator yang digunakan adalah 1) kebutuhan terhadap prestasi, 2) kebutuhan terhadap kekuasaan, 3) kebutuhan terhadap afiliasi, 4) keamanan dan keselamatan kerja.

Dukungan sosial menunjukkan bahwa jumlah dukungan yang

diterima dan diperoleh dari adanya hubungan sosial. Pemberian bantuan dari rekan kerja akan cepat menyelesaikan pekerjaan, dan mengurangi adanya kesalahan dalam bekerja. Indikator yang digunakan adalah 1) dukungan keluarga, 2) dukungan penghargaan, 3) dukungan informasi, 4) dukungan rekan kerja.

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti Sugiyono (2011:121). Menurut Ferdinand (2006:278), dikatakan reliabel atau terpercaya apabila instrumen itu secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran. Hasil penelitian yang reliabel nilai terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda Sugiyono (2011:121).

Teknik analisis data menggunakan metode alternatif (SEM PLS) dengan program SMARTPLS 2.0 M3. Berdasarkan outer loading serta convergent validity menunjukkan hasil bahwa semua indikator diatas 0,50, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh indikator variabel valid dan dianggap baik. Uji reliabilitas menggunakan teknik perhitungan cronbach alpha (α). hasil uji realibilitas menunjukkan nilai cronbach alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan pada setiap variabel adalah reliabel.

HASIL

Responden yang dijadikan pada penelitian ini yaitu sebanyak 51 karyawan yang dijadikan obyek penelitian, dari 51 responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 51 karyawan (100%) dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 0 karyawan (0%), usia <30 tahun sebanyak 23 karyawan (45,1%), usia

31-40 tahun sebanyak 25 karyawan (49,0%), dan usia >40 tahun sebanyak 3 karyawan (5,9%). Diketahui masa kerja 1-5 tahun sebanyak 22 karyawan (43,1%), masa kerja 6-10 tahun sebanyak 18 karyawan (35,3%), masa kerja >10 tahun sebanyak 11 karyawan (21,6%), dan terdapat 46 karyawan (90,2%) yang berpendidikan terakhir SLTA/SMK, sebanyak 4 karyawan (7,9%) yang memiliki pendidikan terakhir D1/D2/D3, dan sebanyak 1 karyawan (1,9%) yang memiliki pendidikan terakhir S1/S2/S3.

Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja memberikan nilai *R-square* sebesar 0.807157 artinya besarnya pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan tetap PT Apie Indo Karuniadepartemen produksi sebesar 80%, sedangkan 20% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian yang juga berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan tetap PT Apie Indo Karunia departemen produksi.

Disamping melihat *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* predictive relevance untuk model konstruk. Hasil nilai *Q-square* predictive relevance sebesar 0,11, dimana nilai tersebut lebih besar dari pada 0 (nol). Hal tersebut menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediksi yang baik karena dapat menjelaskan model sebesar 11%.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t. Variabel dikatakan memiliki pengaruh apabila t hitung lebih besar dari t tabel, dengan nilai t tabel signifikan 5% = 1,96. Hasil analisis PLS dapat dilihat dalam tabel 1 beriku.

Tabel 1
Hasil Pengujian Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh Antar Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (IO/STER Ri)	T- table	Kesimpulan
Stres kerja terhadap Motivasi kerja →	-0.743	3.221	≥1,96	Signifikan
Stres kerja* Dukungan sosial terhadap → Motivasi kerja	0.797	3.202	≥1,96	Signifikan

Sumber : output smartPLS2.0

Hasil uji pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan dengan koefisien estimate sebesar -0.743 dan signifikan pada 5% (1,96), koefisien tersebut bertanda negatif yang apabila semakin tinggi stres kerja, maka semakin rendah motivasi kerja. Sedangkan nilai t-statistik sebesar 3.221 lebih besar dari 1,96%. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap motivasi kerja.

Sedangkan untuk hasil uji pengaruh variabel interaksi menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan dukungan sosial terhadap motivasi kerja, berpengaruh positif dengan koefisien parameter sebesar 0.797 dan signifikan pada 5% (1,96), dengan nilai t-statistik sebesar 3.202 lebih besar dari 1,96%. Nilai *R²* sebelum dimasukkan variabel moderasi dukungan sosial dengan nilai 0.772233 dan nilai *R²* sesudah dimasukkan variabel moderasi dukungan sosial dengan nilai 0.807157. Jadi dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan moderasi dukungan sosial memperkuat pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Tetap PT Apie Indo Karunia Departemen Produksi

Berdasarkan hasil estimasi *inner weight* untuk pengaruh stres kerja dan motivasi kerja menunjukkan hasil koefisien estimate sebesar -0.743 dengan t-statistik sebesar $3.221 \geq 1,96\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hal tersebut didukung dengan deskriptif responden pada variabel stres kerja termasuk dalam kategori sedang dengan nilai rata-rata jawaban responden 2,87 dengan indikator masalah peran dan kesempatan pengembangan karir memperoleh nilai rata-rata tertinggi dari indikator yang menyebabkan terjadinya stres kerja. Nilai rata-rata tersebut menggambarkan bahwa karyawan PT Apie Indo Karunia mempunyai tanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan. karena apabila karyawan diberi kewenangan dalam pengambilan keputusan maka mereka akan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. hal tersebut merupakan upaya dalam pengurangan tingkat stres karyawan sehingga hasil kerja mereka akan meningkat.

Pada indikator kesempatan pengembangan karir memperoleh nilai rata-rata tinggi pada indikator yang membentuk stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masalah pengembangan karir, karyawan merasa putus asa karena tidak adanya kesempatan pengembangan karir pada karyawan bagian produksi padahal cukup lama mereka bekerja akan tetapi tidak mengalami kenaikan jabatan.

Pada indikator kebutuhan terhadap afiliasi memperoleh nilai rata-rata tertinggi dari indikator yang

membentuk motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan kualitas hasil pekerjaan merupakan hal terpenting, sehingga harus dikerjakan dengan baik. Karena mereka bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Penelitian ini menemukan pengaruh negatif antara stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga apabila stres kerja meningkat, maka motivasi kerja akan menurun.

Berdasarkan hasil dari korelasi variabel stress kerja dan motivasi kerja dengan demikian penelitian ini H_1 diterima yaitu, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Penelitian ini juga mendukung peneliti Barney and Elias (2010) yang menyatakan bahwa stres berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi, yang artinya apabila stres kerja tinggi maka motivasi kerja akan menurun. Hasil yang sama dengan penelitian Sinaga dan Sinambela (2013) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderator dalam Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Tetap PT Apie Indo Karunia Departemen Produksi

Dukungan sosial menjadi faktor penting dalam menangani stres kerja karena kepedulian antar sesama individu dapat memberikan pengaruh yang positif membuat stres kerja dapat direduksi. Empat indikator dukungan sosial yaitu dukungan sosial dari keluarga atau pasangan dapat diterjemahkan sebagai sikap penuh perhatian yang ditunjukkan dalam bentuk kerjasama yang positif, berbagi dalam menyelesaikan urusan rumah tangga serta dapat memberikan dukungan moral maupun emosional terhadap pekerjaan.

Dukungan sosial sebagai variabel moderasi dalam pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja, berdasarkan pengujian yang dilakukan pada karyawan tetap PT Apie Indo telah memperoleh hasil bahwa hasilnya berpengaruh positif dan signifikan yang berarti bahwa dukungan sosial memperkuat pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis H₂ diterima. Berdasarkan wawancara dengan karyawan PT Apie Indo Karunia bahwa mereka lelah dengan pekerjaan, namun rasa semangat untuk bekerja tetap ada karena adanya peran keluarga baik pasangan atau orang tua yaitu sikap penuh perhatian yang ditunjukkan dalam bentuk kerjasama yang positif, berbagi dalam menyelesaikan urusan rumah tangga serta dapat memberikan dukungan moral maupun emosional terhadap pekerjaan dan tuntutan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Berdasarkan distribusi jawaban responden didapatkan penelitian ini menemukan bahwa sebagian besar karyawan tetap PT Apie Indo Karunia bahwa dukungan rekan kerja memperoleh rata-rata tertinggi dari indikator membentuk dukungan sosial. Dengan demikian indikator dukungan rekan kerja mampu membentuk dukungan sosial sebagai variabel moderator.

Pada indikator dukungan keluarga memperoleh nilai tinggi dari indikator pembentuk dukungan sosial. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan dukungan dari keluarga untuk bekerja pada PT Apie Indo Karunia, sehingga karyawan merasa adanya dorongan atau semangat yang diberikan keluarga kepada karyawan untuk bekerja di PT Apie Indo Karunia. Selain itu karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Dengan adanya dukungan

yang didapatkan dari keluarga akan meminimalisir adanya stres di tempat kerja dan karyawan merasa terdorong bersemangat bekerja.

Pada indikator dukungan penghargaan mempunyai nilai tinggi dengan skor 4,07, bahwa dengan pemberian penghargaan berupa pujian dari atasan apabila kinerja yang dihasilkan bagus selain itu perusahaan juga memberikan penghargaan berupa bonus apabila karyawan bekerja dengan baik, dan memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Karena perusahaan menyadari bahwa pentingnya untuk memberikan penghargaan bagi karyawan. Dengan adanya pemberian dukungan penghargaan bisa meminimalisir stres kerja.

Pada indikator dukungan informasi juga memperoleh nilai tinggi dengan skor 4,07. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menerima kritik apabila karyawan melakukan kesalahan. Karena karyawan menyadari apabila terjadi kesalahan dan tidak menerima kritikan maka pekerjaan yang memerlukan kerjasama dengan tim tidak akan selesai dengan cepat dan sesuai target. Selain itu ketika ada permasalahan sesama rekan kerja karyawan mampu menyelesaikan dengan baik. Karena pekerjaan ini memerlukan komunikasi dengan baik sesama rekan kerja.

Pada indikator dukungan rekan mempunyai skor tinggi bahwa dukungan dari rekan kerja merupakan sumber emosional bagi karyawan saat menghadapi permasalahan yang terjadi di tempat kerja. Pekerjaan yang dikerjakan dengan tim perlu adanya saling mengerti satu sama lain, yaitu dengan cara menyatukan tujuan agar terhindar dari konflik agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Adanya dukungan sosial yang berasal dari rekan kerja mampu membantu seorang karyawan dapat

menyelesaikan pekerjaan lebih cepat sehingga mampu meminimalisir adanya stres kerja. Selain itu dukungan sosial dari rekan kerja akan mendapatkan *feedback* yang positif atas pekerjaannya sehingga karyawan tersebut lebih tahan terhadap stres kerja yang dihadapi pada pekerjaannya.

Melalui hasil estimasi *inner weight* yang menggunakan bantuan *software* Smart PLS diketahui adanya hubungan antar variabel dukungan sosial sebagai variabel moderasi dengan variabel stres kerja sebagai variabel *independent* yang berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja sebagai variabel *dependent* yang menunjukkan nilai *T-statistics* sebesar 3.202 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 1,96, hal ini menunjukkan dukungan sosial sebagai variabel moderasi berpengaruh signifikan.

Penelitian ini menemukan pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap motivasi kerja yang dimoderasi oleh dukungan sosial. Dengan demikian penelitian ini menerima H_2 yaitu, dukungan sosial memoderasi pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja.

Penelitian ini juga mendukung dengan penelitian Christy and Moeler (2013) bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap stres kerja yaitu dukungan sosial mampu memoderasi adanya stres kerja. Artinya stres kerja dapat diminimalisir dengan dukungan sosial yang diberikan pada karyawan.

KESIMPULAN

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja yang artinya apabila stres naik maka motivasinya menurun. Berdasarkan hasil deskriptif dan wawancara dengan karyawan tetap PT Apie Indo Karunia departemen produksi, diketahui bahwa tidak adanya

kenaikan jabatan yang diberikan pada karyawan.

Dukungan sosial memoderasi hubungan antara stres kerja dengan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh dukungan sosial sebagai pemoderasi stres kerja adalah kuat, kuatnya pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dapat berubah dengan adanya dukungan sosial pada PT Apie Indo Karunia yang diberikan.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan, disarankan PT Apie Indo Karunia lebih memperhatikan masalah peran karyawan dalam pengambilan keputusan yaitu berupa kewenangan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan perlunya kenaikan jabatan bagi karyawan, agar karyawan merasa bersemangat dalam bekerja.

Perusahaan harus terus memperhatikan kebutuhan karyawan akan pemberian dukungan sosial yang diberikan. Apabila karyawan memiliki dukungan sosial (dukungan dari keluarga, penghargaan, informasi, rekan kerja) yang tinggi maka karyawan tersebut tidak mudah mengalami stres kerja. Karyawan yang dengan dukungan sosial yang tinggi mampu meminimalisir tekanan yang diterima di perusahaan, sehingga karyawan yang memiliki dukungan sosial tinggi maka akan mengelola stres kerja yang dihadapi dengan baik dan memandang stres kerja memberikan dampak yang positif untuk mendorong motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, S. 2011. Pengaruh Hubungan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana. *Skripsi diterbitkan*. Diakses 12 November 2013.

- Anatan, L dan Ellitan, L. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Edisi pertama. Alfabeta
- Ardana, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Arep dan Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Penerbit. PT Grasindo, Jakarta.
- Barney, C.E, and Steven, M.E. *Flex-Time as a Moderator of The Job Stress-Work Motivation Relationship*. Jurnal, (<http://emeraldinsight.ac.id/>, Diakses 20 Oktober 2013) 39(4):487-502.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Cetakan Dua. Jakarta: PT Indeks.
- Fadhilah, Luthfi, M. Analisis Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating Studi pada PtCoca Cola Amatil Indonesia, Central Java. *Skripsi diterbitkan*. Universitas Diponegoro. (Diakses 12 Maret 2014).
- Ferdinand, A. 2006. *Metode Penelitian*. Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang: CV Indoprint.
- Ghozali, I. 2008. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square PLS*. Edisi Kedua. Semarang: Badan Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L *et al.*,. 1996. *Organisation*, 8th. Adiarni, N. (Penerjemah). Perilaku Organisasi, Struktur dan Proses. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta.
- Kreitner, R dan Knicki, A. 2005. *Organizational Behavior*. 6th ed. New York: Mc. Graw-Hill. Inc.
- Martini, N dan Fadeli, A. 2010. Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural Universitas Perbanas. *Jurnal Diakses* 9 November 2013.
- Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ketujuh. Bandung: Rosda.
- Moeller, C, and Yan C.A. Greg. 2013. *Effects of social support on professors' work stress: Jurnal International Journal of* 27(3):188-202
- Muchlas, M. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi kedua. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Rice, P.L. 1999. *Stress and Health* (3rd ed). California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Robbins, S.P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedelapan. Terjemahan Oleh Benyamin Molan. Jakarta: PT Prehallindo.
- Romli, Asep. 2010. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Syariah PNM Al-Ma'some*. Universitas Komputer Indonesia Bandung. (Diakses 18 Maret 2014).
- Sarafino, E.P. 2008. *Health Psychology : Healthy Psychology Biopsychosocial Interactions*. New York : John Willeyant.
- Sholikhah, Nikma. 2013. *Dukungan Sosial dan Konflik Pekerjaan sebagai Prediktor Kondisi Sosial Ekonomi Pekerja di Dream Of Kahyangan Art Resto*. Skripsi tidak Dipublikasikan. Universitas Negeri Surabaya..

- Siagian, S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sihotang Novelina. 2004. *Burnout pada Karyawan Ditinjau dari Persepsi terhadap Lingkungan Kerja Psikologis dan Jenis Kelamin*. *Jurnal Psiche*.1:10-16.
- Sinaga, Timbul dan Sinambela, Mutiara. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntansi Publik*. *Jurnal..* 17 (1):75-83.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Suprihanto, J, dkk., 2003. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu YKPN.
- Sihotang N. 2004. *Burnout pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis dan Jenis Kelamin*. *Jurnal Psichology*. 1:10-16.
- Smet, B. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sekaran, Uma. 2007. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Edisi 2*. Jakarta: PTSalemba Empat.
- Wijaya, T. 2013. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktek*. Edisi 1. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Wirbowo. 2008. *Manajemen Perubahan*. Edisi kedua. Jakarta:PT Rajagrafindo Persada.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Edisi 1. Cetakan 2. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada.
- Wong S.K, and Cheuk H.W. 2005. *Job-related stress and social support in kindergarten principals: the case of Macau*. *Jurnal. Management*. 19(3):183-196.