

729 STRESS
2008 BINA MOTIVATION

**HUBUNGAN DAN KONTRIBUSI PENGARUH VARIABEL
STRES KERJA DENGAN MOTIVASI BERPRESTASI
PARA KARYAWAN STAF PT. PG CANDI BARU
SIDOARJO**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN**



DIAJUKAN OLEH :

**MARIA SILVIA SITA SATUTI
No. Pokok : 048913185**

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
1998**

ABSTRAKSI

Dunia usaha mencatat bahwa mau tidak mau masalah stres kerja harus mendapat perhatian serius dari pihak manajemen. Pengabaian terhadap masalah stres kerja hanya akan menimbulkan kerugian bagi pihak perusahaan. Perusahaan dituntut untuk menciptakan berbagai kebijaksanaan yang dapat membawa para karyawannya pada tingkat stres yang wajar, tidak terlalu berat tapi juga tidak terlalu ringan. Stres yang terlalu berat maupun terlalu ringan sama-sama memberi dampak negatif. Bagaimanapun juga kondisi stres dapat mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang sedangkan kita semua menyadari bahwa motivasi berprestasi merupakan pendorong seseorang dalam berkarya. Beranjak dari hal itulah penulis membuat skripsi dengan judul "Hubungan Dan Kontribusi Pengaruh Variabel Stres Kerja Dengan Motivasi Berprestasi Para Karyawan Staf PT. PG Candi Baru Sidoarjo".

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan dan menjadi acuan dalam penelitian ini, penulis mengajukan sebuah hipotesa dimana diduga stres kerja berpengaruh terhadap motivasi berprestasi karyawan staf PT. PG Candi Baru Sidoarjo.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan tiga buah kuesioner. Kuesioner yang pertama digunakan untuk mengetahui jenis kepribadian, kuesioner kedua untuk mengetahui tingkat stres, dan kuesioner ketiga atau terakhir untuk mengetahui tingkat motivasi berprestasi seseorang. Seluruh kuesioner yang disebar pada para karyawan staf PT. PG Candi Baru Sidoarjo berhasil dikumpulkan kembali.

Apabila dalam banyak teori dikatakan bahwa seorang individu bertipe kepribadian A lebih rentan terhadap stres dibandingkan individu bertipe kepribadian B, akan tetapi menurut hemat penulis bukan berarti orang dengan tipe kepribadian B tidak bisa terkena apa yang disebut stres kerja. Bahkan hal tersebut justru merupakan suatu tantangan bagi perusahaan yang memiliki banyak karyawan yang bertipe kepribadian B, bagaimana pihak manajemen bisa menciptakan kondisi kerja dengan tingkat stres yang optimal sehingga dapat memotivasi para karyawannya untuk berprestasi secara optimal.

Dari keseluruhan kuesioner yang berasal dari karyawan staf bertipe kepribadian B, ternyata hanya lima puluh kuesioner saja yang bisa dianalisa karena ternyata ada dua kuesioner yang pengisiannya tidak lengkap. Data yang telah diperoleh itu kemudian diolah menggunakan paket "Statistical Program for Social Science (SPSS)".

Melalui uji validitas, item-item kuesioner II yang semula berjumlah delapan puluh kemudian tinggal 76 item saja. Kemudian setelah uji keandalan terbukti bahwa alat ukur yang digunakan tersebut andal.

Untuk item-item yang terdapat di kuesioner III ternyata tak ada satupun yang dinyatakan gugur. Hal itu berarti bahwa semua item dalam kuesioner III tersebut

dinyatakan valid. Sama halnya dengan yang dilakukan pada kuesioner II, pada kuesioner III inipun setelah dilakukan uji keandalan ternyata terbukti bahwa alat ukur tersebut juga terbukti andal setelah melalui uji asumsi, dapat dinyatakan bahwa penelitian ini adalah sah.

Dari perhitungan-perhitungan yang telah dilakukan terhadap data yang telah diperoleh, terbukti bahwa hipotesa yang menduga adanya pengaruh stres kerja terhadap motivasi berprestasi karyawan staf PT. PG Candi Baru Sidoarjo adalah benar. Dengan kata lain, teori-teori yang membahas tentang pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja seorang individu terbukti benar dan berlaku di perusahaan di mana penulis mengadakan penelitian untuk skripsi ini.

