

**ARTIKEL RISET**URL Artikel : <http://ejournal.helvetia.ac.id/index.php/jpp>**ANALISIS FAKTOR DEMOTIVASI PEKERJA DI PERUSAHAAN X KOTA MEDAN***Analysis Of Worker Demotivation Factors In Company X Medan City***Ella Adhistry**

Prodi SI Psikologi, Institut Kesehatan Helvetia Medan, Indonesia

Email Penulis Korespondensi : elladisthy12@gmail.com**Abstrak**

Setiap pekerja memiliki resiko pekerjaan yang mengakibatkan pekerja mengalami stres kerja, diantaranya yaitu beban kerja. Beban kerja yaitu jumlah pekerjaan yang ditanggung/dibebankan oleh suatu unit organisasi atau jabatan yang merupakan hasil perkalian waktu dengan jumlah kerja. Beban kerja merupakan kondisi kerja dan uraian tugasnya yang dalam waktu tertentu, beban kerja merupakan jumlah rata-rata kegiatan kerja pada waktu tertentu, yang terdiri dari beban kerja fisik, beban kerja psikologis serta waktu kerja. Motivasi kerja adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor motivasi kerja bagi karyawan di Perusahaan X Medan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner motivasi. Populasi pada penelitian ini adalah pekerja tetap. Sampel berjumlah 45 orang, pengambilan sampel pada populasi ini adalah 50% dari 90 menjadi 45. Penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara upaya *strain based conflict* terhadap peran ganda (*multiple roles*) di bagian administrasi Perusahaan X Kota Medan dan terdapat pengaruh antara upaya *strain based conflict* terhadap stress kerja di bagian administrasi Universitas X Kota Medan

Kata kunci : Pekerja, Demotivasi, penilaian kinerja.**Abstract**

Every worker has a job risk that causes workers to experience work stress, including workload. Workload is the amount of work that is borne/charged by an organizational unit or position which is the result of multiplying time with the amount of work. Workload is a working condition and job description which in a certain time, workload is the average number of work activities at a certain time, which consists of physical workload, psychological workload and working time. Work motivation is a willingness to carry out high efforts to achieve organizational goals conditioned by the ability of efforts to meet certain needs. The purpose of this study was to analyze the factors of work motivation for employees at Company X Medan. This study uses a data collection technique in the form of a motivation questionnaire. The population in this study were permanent workers. The sample amounted to 45 people, sampling in this population was 50% from 90 to 45. This study used multiple linear regression test. The results of the study show that there is an influence between strain based conflict efforts on multiple roles in the administration section of Company X Medan City and there is an influence between strain based conflict efforts on work stress in the administration section of University X Medan City.

Keywords : Worker, Demotivation, performance appraisal.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat besar dalam pembangunan nasional. Peningkatan jumlah tenaga kerja dalam sektor industri tentu saja membawa dampak terhadap keadaan sosial masyarakat. Dampak yang ditimbulkan dari adanya perkembangan industri berupa dampak positif dan negatif. Salah satu contoh dampak positif adalah semakin luasnya lapangan kerja serta peningkatan kondisi sosial dan ekonomi masyarakat, tetapi disisi lain juga menimbulkan dampak negatif yang mempengaruhi penurunan kondisi kesehatan dan keselamatan para pekerja (1).

Secara statistik *Health and Safety Executor*, memperkirakan total jumlah kejadian stres kerja pada tahun 2010-2011 di Great Britain adalah sebesar 400.000 dari semua total penyakit akibat kerja sebanyak 1.152.000. menanggapi kejadian stres tersebut, secara statistik *Health and Safety Executor* memperkirakan total jumlah kejadian stres kerja pada wanita dibandingkan dengan kejadian stres kerja pada pekerja pria yaitu sebesar 86.000 pekerja (2).

Setiap pekerja memiliki resiko pekerjaan yang mengakibatkan pekerja mengalami stres kerja, diantaranya yaitu beban kerja. Beban kerja yaitu jumlah pekerjaan yang ditanggung/dibebankan oleh suatu unit organisasi atau jabatan yang merupakan hasil perkalian waktu dengan jumlah kerja. Beban kerja merupakan kondisi kerja dan uraian tugasnya yang dalam waktu tertentu, beban kerja merupakan jumlah rata-rata kegiatan kerja pada waktu tertentu, yang terdiri dari beban kerja fisik, beban kerja psikologis serta waktu kerja (3).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Sofiana Tahun 2013, menyatakan bahwa secara statistik terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja di PT Chanindo Pratama Piyungan Yogyakarta yang berarti secara biologi responden yang berpersepsi buruk terhadap beban kerja mempunyai faktor resiko 8.037 kali mengalami stres kerja (4).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu

keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam 2 mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (5).

Penelitian yang dilakukan oleh Airmayanti Tahun 2009, diketahui bahwa sebagian besar responden 55,2% menyatakan rutinitas pekerjaan membosankan dan berdasarkan perhitungan *risk estimate* diperoleh responden yang menyatakan membosankan memiliki peluang 2.615 kali untuk mengalami stres kerja berat dibandingkan dengan responden yang menyatakan tidak membosankan (6).

Melihat dengan tuntutan dan kewajiban yang harus dijalani oleh wanita karir yaitu yang memiliki dua peran yang berbeda, maka tidak sedikit yang akan mengalami susahnyanya menyeimbangkan antara dua peran tersebut. Pihak keluarga yang merasa tidak nyaman karena sebageian besar waktu dihabiskan di kantor, terkadang menuntut untuk meluangkan waktu bersama keluarga. Hal ini adalah salah satu pemicu timbulnya stres yang akan berpengaruh pada kinerja seorang wanita karir (5).

Ketika wanita karir memiliki kinerja yang baik maka akan menghasilkan suatu kepuasan dalam bekerja, tetapi ketika tidak mendapatkan dalam kepuasan kerja maka wanita karir akan lebih sering izin meninggalkan tugas, cuti bahkan membolos saat bekerja sehingga dalam hal ini akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Menurut hasil survei setelah dilakukan wawancara singkat terhadap 6 orang karyawan di Perusahaan X mereka mengatakan memiliki potensi stres karena beban kerja dengan *doble job* yang terus-menerus dan rasa jenuh terhadap pekerjaan yang monoton. Beberapa orang pekerja merasa bosan akan rutinitas pada pekerjaannya yang monoton. Dan gampang merasa lelah pada saat menjelang sore.

Tujuan penelitian untuk mengetahui *Strain based conflict* sebagai upaya mengatasi konflik peran (pada pekerja wanita yang *multiple role*) 2019.

METODE

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian analitik dengan pendekatan *cross sectional* yaitu suatu penelitian di mana

variabel independen dan variabel dependen diukur pada waktu bersamaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran *Strain based conflict* sebagai upaya mengatasi konflik peran di Perusahaan X pada perempuan *multiple role* Medan 2019. Lokasi penelitian merupakan tempat penelitian dilaksanakan. Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan X Medan 2019. Waktu penelitian adalah waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian. Populasi yang diambil dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian administrasi sebanyak 45 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 45 orang. Metode Pengumpulan Data Yaitu data primer dalam penelitiann ini dilaksanakan dengan menggunakan kuesioner yang telah dipersiapkan oleh peneliti Data

Sekunder, data sekunder yaitu data-data yang diperoleh dari perusahaan dan data tersier yang diperoleh dari berbagai referensi yang sangat valid, seperti jurnal, *text book*, dan sumber elektronik. Analisa data menggunakan Analisis univariat yaitu untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti. Bentuknya tergantung dari jenis datanya. Untuk data kategorik hanya dapat menjelaskan angka/nilai jumlah dan persentase masing-masing kelompok.dan analisa Bivariat dilakukan untuk melihat hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan uji *chi-square* (7).

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. menunjukkan bahwa dari 45 responden yang diteliti responden yang berumur 27-35 tahun sebanyak 19 orang (47,6%), responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15 (45,5%) dan perempuan sebanyak

30 orang (54,4%). Responden yang berpendidikan SMA sebanyak 12 orang (28,6%), responden yang berpendidikan DIII/S1 sebanyak 33 orang (71,4%).

Tabel 1.
Distribusi Karakteristik Responden di Perusahaan X Medan Tahun 2019

No	Umur	n	Persentase
1.	27-35	19	47,6
2.	36-42	21	52,4
No	Jenis Kelamin	n	Persentase
1	Laki-laki	15	45,5
2	Perempuan	30	54,4
No	Pendidikan	n	Persentase
1.	SMA	12	28,6
2.	DIII/S1	33	71,4

Analisa Univariat

Tabel 2. Menunjukkan bahwa dari 45 responden yang diteliti responden dengan jam kerja < 8 sebanyak 36orang (80,0%) , responden dengan beban kerja berat sebanyak 24orang (53,3%), responden dengan beban kerja sedang sebanyak 17orang (37,8%), responden dengan

kebisingan mengganggu sebanyak 24orang (53,3%), responden dengan stress kerja berat sebanyak 21orang (46,7%), responden dengan stress kerja sedang sebanyak 16 orang (35,6%) dan responden dengan stress kerja ringan sebanyak 8orang (17,8%).

Tabel 2.
Distribusi Jam Kerja, Beban Kerja, dan Kebisingan Responden di Perusahaan X Medan Tahun 2019

Jam Kerja	n	Persentase
<8 Jam	36	80,0
>8 Jam	9	20,0
Beban Kerja (<i>Strain Based Conflict</i>)	n	Persentase
Berat	24	53,3
Sedang	17	37,8
Ringan	4	8,9
Kebisingan (<i>Multiple Roles</i>)	n	Persentase
Mengganggu	24	53,3
Tidak Mengganggu	21	46,7
Stres Kerja	n	Persentase
Berat	21	46,7
Sedang	16	35,6
Ringan	8	17,8

Analisis Bivariat

Hasil analisa *Chi-Square* pada lampiran tabel uji *Chi-Square* antara hubungan *strain based conflict* dengan peran ganda (*multiple roles*) di bagian pengolahan, diketahui bahwa nilai probabilitasnya $(0,001) < \alpha = 0,05$. Hasil analisis ini memenuhi kriteria persyaratan hipotesis hubungan, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peran ganda.

Selanjutnya dari hasil analisa *Chi-Square* pada lampiran tabel uji *Chi-Square* antara hubungan *strain based conflict* dengan stres kerja di bagian pengolahan, diketahui bahwa nilai probabilitasnya $(0,003) < \alpha = 0,05$. Hasil analisis ini memenuhi kriteria persyaratan hipotesis hubungan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kebisingan memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Tabel 3.
Analisis dengan Statistik *Chi-Square*

<i>Strain Based Conflict</i>	<i>Multiple roles</i>							Total	Nilai <i>p</i>	
		Berat		Sedang		Ringan				
		f	%	f	%	f	%			
Berat		12	11,2	7	8,5	5	4,3	24	53,3	0,001
Sedang		8	7,9	9	6,0	0	3,0	17	37,8	
Ringan		1	1,4	0	1,1	3	2,5	4	8,9	
<i>Strain Based Conflict</i>	<i>Stres Kerja</i>							Total	Nilai <i>p</i>	
		Berat		Sedang		Ringan				
		f	%	f	%	f	%			
Mengganggu		6	11,2	11	8,5	7	4,3	24	53,3	0,004
Tidak Mengganggu		15	9,8	5	7,5	1	3,7	21	46,7	

PEMBAHASAN

Hubungan *Strain Based Conflict* dengan *Multiple Roles* (Peran Ganda) di Perusahaan X Medan Tahun 2019

Hasil penelitian secara statistik menunjukkan $p = 0,001$ atau $< 0,05$. Berarti ada pengaruh antara *Strain Based Conflict*

terhadap *multiple roles* di bagian administrasi perusahaan X Medan 2019.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Greenhaus dan Beutell menyatakan bentuk konflik antar peran dimana tekanantekanan peran pekerjaan dan keluarga saling tidak selaras satu sama lain dalam beberapa hal, dimana partisipasi dalam salah satu peranan

tersebut menjadi lebih sulit dikarenakan tuntutan untuk berpartisipasi dalam peranan yang lain (2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 4 orang (8,9%) pekerja mengalami stres kerja ringan, dan 17 orang (37,8%) sedang dan 24 orang (53,3%) pekerja mengalami stres kerja berat. Sampel yang mengalami stres kerja berat berjumlah lebih banyak daripada stres kerja ringan. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa beban kerja ($p = 0,001$).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Cristine dkk yang menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap konflik keluarga dan konflik keluarga - pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (*Studi pada dual carrer couple Jabodetabek*).

Strain Based Conflict yaitu suatu hal yang terjadi ketika terdapat tekanan yang besar dalam pekerjaan sehingga dapat menimbulkan stress dan konflik antar keluarga yang berdampak terhadap kinerja (8)

Beban kerja (*workload*) merupakan stresor hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena para pegawai merasa beban kerjanya terlalu banyak. Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan mengurangi tenaga kerjanya dan melakukan restrukturisasi pekerjaan, meninggalkan sisa pegawai dengan lebih banyak tugas dan sedikit waktu serta sumber daya untuk menyelesaikannya (9).

Hubungan *Strain Based Conflict* dengan Stress kerja di Perusahaan X Medan Tahun 2019

Hasil penelitian secara statistik menunjukkan $p = 0,004$ atau $< 0,05$. Berarti ada pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja di bagian administrasi perusahaan X Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 24 orang (53,3%) pekerja mengalami stres kerja dan terganggu, dan 21 orang (46,7%) pekerja mengalami tidak terganggu. Sampel yang mengalami stres kerja berat dan terganggu berjumlah lebih banyak daripada stres kerja tidak terganggu. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kebisingan ($p = 0,004$) terbukti berhubungan dengan stres kerja.

Hasil analisis Reni Agustina menunjukkan secara keseluruhan stress kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja wanita pekerja dilihat dari

sig. 0,000 dan pengaruhnya negatif dilihat dari koefisien -0,491. Ini menyatakan bahwa semakin tinggi stress kerja yang dimiliki karyawan maka akan berdampak pada kinerja wanita pekerja. Hasil ini disertai dengan bukti empiris dalam penelitian Reni Agustina, I Gede Adnyana Sudibya stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja wanita perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok (10).

Stress Kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang akibat individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan (11).

Stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Beban kerja berlebihan akan membuat karyawan merasa tertekan dengan pekerjaannya, mereka merasapekerjaan yang dibebankan terlalu berat sehingga kuantitas kerja yang dihasilkankaryawan tidak maksimal. Selain itu waktu kerja yang terlalu pendek dan kurangnya rasa tanggungjawab karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sehingga karyawan sering melakukan kerja lembur untuk meyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang telah melakukan pekerjaan ingin mendapatkan respon yang baik dari atasan maupun teman sekerja, akan tetapi ketika mereka tidak mendapatkan respon tersebut maka karyawan akan merasa pekerjaannya tidak dihargai dan akan menurunkan kualitas Pekerjaannya (12).

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut : Terdapat pengaruh antara upaya strain based confict terhadap peran ganda (*multiple roles*) di bagian administrasi Perusahaan X Kota Medan. Terdapat pengaruh antara Upaya *Strain Based Conflict* terhadap stress kerja di bagian administrasi perusahaan X Kota Medan.

SARAN

Saran yang dapat penulis sampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Sebagai wawasan dan ilmu pengetahuan kepuasan kerja bagi karyawan yang memiliki

dua peran yang berbeda-beda dan upaya yang menggunakan *strain based conflict* dalam setiap masalah. Sebagai bahan untuk pertimbangan dalam penentuan langkah yang akan ditempuh oleh perusahaan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia di perusahaan. Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lain yang sejenis.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada kepada Perusahaan X atas izin yang diberikan untuk dapat melaksanakan penelitian, serta terima kasih kepada Pimpinan dan Karyawan atas izin yang diberikan untuk menjadi responden dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Evaluasi dan Penunjukan Calon Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Medan: Mekarti Karya Muktitama; 2014.
2. Kohar WD, Amelina S. Model Pengukuran Tingkat Motivasi dan Demotivasi Pekerja Proyek Konstruksi di Surabaya. *J Dimens Pratama Tek Sipil*. 2013;2(2).
3. Thamrin M, Novita D, Panjaitan FAB. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen. *Agrium J Ilmu Pertan*. 2015;19(1).
4. Putri AA, Mulyana OP. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan Kecenderungan Burnout pada Perawat RSUD Pamekasan. *Character J Penelit Psikologi*. 2019;6(3).
5. Akbar DA. Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *An Nisa'a*. 2017;12(1):33–48.
6. Sari NK. Hubungan Psychological Well Being dengan Konflik Peran Ganda pada Karyawati yang Bekerja di Bank Kaltim Kota Samarinda. . 2017;4(1):177–92.
7. HR HSC. Metodologi Penelitian Kesehatan dan Pendidikan. Penebar Media Pustaka; 2018.
8. Natalia P, Suharnomo S. Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Wanita Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang). *Diponegoro J Manag*. 2015;627–39.
9. Iswari RI, Pradhanawati A. Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *J Adm Bisnis*. 2018;7(2):83–94.
10. Agustina R, Sudibya IGA. Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stres Kerja dan Kinerja Wanita Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekon Dan Bisnis Univ Udayana*. 2018;7(3):775–808.
11. Wartono T, Mochtar S. Stres dan Kinerja di Lingkungan Kerja yang Semakin Kompetitif. *Kreat J Ilm Prodi Manaj Univ Pamulang*. 2017;2(2).
12. Rustiana ER, Cahyati WH. Stress kerja dengan Pemilihan Strategi Coping. *Kemas J Kesehat Masy*. 2012;7(2):149–55.