

S
658.314 07
Set
P
e-040007
2008

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**



SKRIPSI

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRESS
KERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN
BAGIAN PEMASARAN PADA ASURANSI
BUMI ASIH CABANG PALEMBANG**

R - 17891
I - 18326



Diajukan Oleh :

RUDINI SETIAWAN

NIM.01043110070

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi
2008**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RUDINI SETIAWAN
NIM : 01043110070
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRESS
KERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN BAGIAN
PEMASARAN PADA ASURANSI BUMI ASIH CABANG
PALEMBANG

PANITIA PEMBIMBING SKRIPSI

TANGGAL PERSETUJUAN

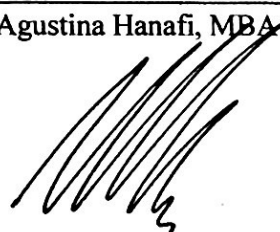
DOSEN PEMBIMBING

Tanggal : 10 November 2008 Ketua :



Dr. Agustina Hanafi, MBA

Tanggal : 10 November 2008 Anggota :



Drs. H. Adlyn Kamaruddin

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN PANITIA UJIAN KOMPREHENSIF

NAMA : RUDINI SETIAWAN
NIM : 01043110070
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRESS
KERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN BAGIAN
PEMASARAN PADA ASURANSI BUMI ASIH CABANG
PALEMBANG

Telah diuji di depan panitia ujian komprehensif pada tanggal 28 Oktober 2008 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Inderalaya, 28 Oktober 2008

Ketua,



Dr. Agustina Hanafi MBA
NIP. 131410050

Anggota,



Drs. H. Adlyn Komaruddin
NIP. 130703463

Anggota,



Drs. M. Kosasih Zen, M.Si
NIP. 130527940

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Drs. Yuliansyah M. Diah. MM
NIP.131474902

MOTTO :

"SEBUTNYA JIKA KAMU BERSYUKUR, PASTI KAMI AKAN
MENAMBAH (NIKMAT) KEPADAMU DAN JIKA KAMU MENINGKARI
(NIKMAT-KU), MAKA SEBUTNYA AZABKU SANGAT PEDIH" (Q8
IBRAHIM [14]: 7)

KUPERSEMBAHKAN KARYA KECILKU INI BUAT:

☞ AYAH DAN IBU TERCIPTA

☞ SAUDARA-SAUDARA KU

☞ MAGNIFICENT SEVEN

☞ ALMAMATERKU, FE UIN SRI

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada ALLAH S.W.T, karena atas berkat dan rahmatNya penulisan skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya. Penulisan skripsi ini mengambil judul: **“Pengaruh Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Bagian Pemasaran Asuransi Bumi Asih Cabang Palembang”**. Penulisan skripsi ini dibagi dalam lima bab, yang terdiri dari Bab I Pendahuluan, Bab II Studi Pustaka, Bab III Gambaran Umum Asuransi Bumi Asih, Bab IV Analisis dan Pembahasan, dan Bab V Kesimpulan dan Saran.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stress kerja yang terdiri dari Ketidajelasan peran (X_1), Beban Kerja (X_2), Konflik Kerja (X_3), dan Tempat Kerja/Fasilitas (X_4) ternyata hanya terdapat dua variabel yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan bagian pemasaran antara lain konflik kerja (X_3) dan tempat kerja/fasilitas (X_4). Penelitian ini akhirnya membuktikan bahwa stress berpengaruh cukup kuat terhadap Motivasi karyawan.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, baik penyajian secara teknis maupun secara materi. Hal ini dikarenakan terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Oleh karena itulah, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun guna menyempurnakan skripsi ini.

Penulis berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi manajemen perusahaan dan bahan masukan akademisi bagi penelitian lebih lanjut.

Penulis

Rudini Setiawan

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada ALLAH S.W.T, atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Bagian Pemasaran Asuransi Bumi Asih” sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, baik dukungan moril maupun material dalam penulisan skripsi ini, yaitu :

1. Prof. Dr. Badia Perizade, MBA, Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Dr. Syamsurijal, AK, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Drs. Yuliansyah M. Diah, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Dr. Agustina Hanafi MBA, Pembimbing I Skripsi.
5. Drs. H. Adlyn Kamaruddin, Pembimbing II Skripsi.
6. Marlina Widiyanti, SE, MM, Pembimbing Akademik.
7. Semua Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Ibu Marlina Hutagalung, Kepala Bagian Pemasaran Asuramsi Bumi Asih yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk mendapatkan data untuk skripsi dan seluruh karyawan Bagian Pemasaran yang telah membantu kelancaran skripsi ini.
9. Kedua orang tuaku tercinta dan saudara-saudaraku yang telah memberikan dukungan baik moril dan materil.
10. Staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

11. Sahabat-sahabatku, Adie (terus semangat kuliah lagi!!!aq doai sampe S3 and jadi guru besar SDM, jgn lupu gek kt kumpul2 lagi maen Ps,oke), Wawan D'kill (wan' jangan sering lupu kalo biso memori kw tu tambah lagi and ganti ke duo core biar dk cepet pikun, kalo jalan jugo hati2 gek ado besi nyungkur pulo!!!hahaha), Adit (Sering2Lah Kkampus wLaupun sambil bgawe, jangan lupu balek'i komik sm cd game aq yang kw pinjem!!!), Faisal (moga2 awet y sm pasanganyo, kl sdh gajian traktir maen futsal y!!!hehe), Yudi (yud, sory ngrepoti ngjari aq SPSS, domo arrigato...), Jaka (jak' akhirnya menyandang gelar SE, jangan lupu sm aq y kl sdh bgawe!!o yo salam buat kebo kesayangan kw di lahat y,heeee!!!!), Seagit coro my man!!!! (git' kw tu harus instropeksi ngapo setiap balek bareng kw bisny isi bensin terus gek kw dicekal pulo oleh sopir bis ngabisi bensin tula, cknyo kw ni dikutuk y,hahaha!!!o yo jgn sering kondangan y!!!), Andika"the dicks son" (rajin2 kw tu kuliah gek ado lowongan gawe tuk kw "jd satpam dirnmh aq" hahaha..!!masa lalu kw yang kelam tu lupoi, dk usah dipikerke lg fokus b jd satpam,he..!!you'll never walk alone, oke!!, tapi tetep hidup Man U,hehehe), Amen"udin" (men kl jadi kiper tu jangan sering ketawo tula kw tu dak katek bakat maen bola,hehe!!!o y aq tunggu skripsi kw yang dibanggai tu!!!), Irsan (akhirny selesai jugo kt nyari2 dosen tuk nyelesaike skripsi), Chester Bellamy (i'm proud with u bro!!!!). buat sahabat Q yg namony dk ktk disini, sory b!!aq bingung buat komenny.....!!!!
12. buat, Niesya (selamet y jd yg terbaik dr manajemen, pertahani trs, salam pramuka!!!heee), Galuh (oy dj jgn cepet panik kl ad sesuatu tu, hrs tetep stay cool!!!and tetep semangat minum boneto y, hahaaah!!!), Pare"VCL" (jgn tomboy nian, feminim dkt y, jgn nyamoi aq lg y warno bajuny,heee!!!), Cut and Anas (than'x lagi SPSS nya)
13. Teman-temanku MGT 04 Aan, Ecenk, Ade, Rian, Joe, Hakim, Agus, Gondhi, Reza, Ari W, Efran, Ayat, Nedy, David, Rudiyanto, Edi, Simon, Poso, Alvin, fiQi, Ayi, Elfa, Hida, Dina, Dian, Esti, Rina,

Nuning, Dame, Ega, Yana, micha, Vina, Tata, Susi,Cut, Yulia, Pipit, Tika, Wiwin, Ida, Sri, eLLe, Tini, Indah,dll.

14. buat Muse, Mcr, Maroon 5, FalloutBoy, coldplay, Radiohead, Linkin Park, J-Rock, Peter Pettreli, Sylar (ditunggu Season selanjutnya), Uzumaki Naruto (jg baik2 peninggalan segel namikaze minato), Uchia Brother's, Gara, Pain (hancurkan konoha, bro!!), and all Akatsuki, Ichigo Kurosaki (smoga berhasil misinya), Shinichi "conan"Edogawa (moga2 cepet besar y), Inuyasha (cpt cari pecahan bola sikonotama and lawan naraku), sisomaru (akur2 dg inuyasha), Yagami Raito (gunake death note dg baik), JK Rowling (avada kedavra!!!), Raditya dika, Aoyama gosho, masashi kishimoto dll. Than'x atas karya2 yang menginspirasi.

15. Serta semua pihak yang telah ikut membantu sehingga selesainya skripsi ini.

Semoga Allah S.W.T, membalas budi baiknya dan memberikan berkah kepada kita semua, Amin.

Penulis

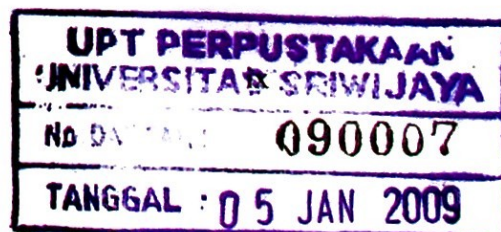
Rudini Setiawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PANITIA UJIAN KOMPREHENSIF	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAKSI	xv
ABSTRACT	xvi

BAB I. PENDAHULUAN

1.1.	Latar Belakang Masalah	1
1.2.	Perumusan Masalah.....	9
1.3.	Tujuan Penelitian.....	10
1.4.	Manfaat Penelitian.....	10
1.5.	Metodologi Penelitian	10
1.5.1.	Rancangan Penelitian	10
1.5.2.	Lokasi dan Waktu Penelitian	10
1.5.3.	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	11
1.5.4.	Variabel Penelitian	11
1.5.5.	Data dan Metode Pengumpulan Data	11
1.5.5.1	Jenis Data	11
1.5.5.2	Metode Pengumpulan Data.....	12
1.5.6.	Teknik Analisis Data	13
1.6.	Sistematika Pembahasan.....	15



BAB II.	TINJAUAN PUSTAKA	
2.1.	Landasan Teori.....	17
2.1.1.	Pengertian Stress Kerja.....	17
2.1.2.	Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja.....	18
2.1.3.	Gejala Stress Kerja.....	20
2.1.4.	Dampak Stress Kerja.....	22
2.1.4.1.	Dampak Stress Kerja Terhadap Perusahaan.....	22
2.1.4.2.	Dampak Stress Kerja Terhadap Individu.....	22
2.1.5.	Sumber Stress Kerja.....	23
2.1.5.1.	Lingkungan Kerja.....	23
2.1.5.2.	Faktor Individual.....	24
2.1.5.3	Faktor Kelompok.....	26
2.1.5.4	Faktor Keorganisasian.....	26
2.1.6.	Mengatasi Stress Kerja.....	28
2.1.7.	Pengertian Motivasi.....	30
2.1.8.	Tujuan Motivasi.....	31
2.1.9.	Metode Motivasi.....	31
2.1.10.	Jenis Motivasi.....	32
2.1.11.	Teori Motivasi.....	32
2.2.	Penelitian Terdahulu.....	35
2.3.	Kerangka Konseptual.....	37
2.4.	Hipotesa.....	37
 BAB III.	 GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
3.1.	Sejarah Singkat Perusahaan.....	38
3.2.	Visi dan Misi Perusahaan.....	41
3.3.	Struktur Organisasi Perusahaan serta Pembagian Tugas Dan Wewenang.....	42
3.4.	Produk Asuransi Bumi Asih.....	51
3.4.1	Fasilitas Asuransi Bumi Asih.....	52
3.5.	Pembagian Personalia.....	53

BAB IV.	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Uji Akurasi Data.....	54
4.1.1.	Uji Validitas.....	54
4.1.2.	Uji Reliabilitas	58
4.2.	Analisis Statistik Deskriptif	59
4.2.1.	Analisis Statistik Non Variabel.....	59
4.2.2.	Analisis Deskriptif Variabel Utama	63
4.3.	Analisis Regresi Berganda Pengaruh Strees Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran Asuransi Bumi Asih Cabang Palembang.....	80
BAB V.	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Kesimpulan	86
5.2.	Saran	87
DAFTAR PUSTAKA		88

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Gejala Stress Kerja	2
Tabel 1.2.	Jumlah Absensi Karyawan Asuransi Bumi Asih Palembang Tahun 2007	5
Tabel 1.3.	Target dan Pendapatan Agen Asuransi Bumi Asih.....	7
Tabel 1.4.	Jumlah Karyawan Bagian Pemasaran Asuransi Bumi Asih Palembang Tahun 2005 – 2007.....	
Tabel 3.1.	Produk Asuransi Bumi Asih Palembang Tahun 2008.....	51
Tabel 3.2	Staf dan Karyawan Bumi Asih Palembang Tahun 2007	53
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel Utama.....	55
Tabel 4.2	Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	59
Tabel 4.3	Frekuensi Usia Responden.....	60
Tabel 4.4	Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden	61
Tabel 4.5	Frekuensi Lama Bekerja	61
Tabel 4.6	Frekuensi Status Karyawan.....	62
Tabel 4.7	Standar prestasi diperusahaan sangat jelas serta karyawan diberi intruksi dan langkah-langkah dalam mencapai standar prestasi	64
Tabel 4.8	Dalam kondisi tertentu, karyawan sering dikejar waktu menyelesaikan dua/lebih pekerjaan pada waktu yang sama.....	65
Tabel 4.9	Banyaknya tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan	66
Tabel 4.10	Dalam kondisi tertentu, karyawan sering dikejar waktu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasa.....	67
Tabel 4.11	Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja diperusahaan Ini berjalan dengan baik.....	68
Tabel 4.12	Perusahaan memberikan sarana pendukung dan peralatan kerja yang mencukupi untuk menjalankan pekerjaan	69

Tabel 4.13	Perusahaan telah memiliki karyawan yang mencukupi untuk menyelesaikan semua pekerjaan diperusahaan	70
Tabel 4.14	Pekerjaan saya sering menempatkan saya dalam kondisi yang tidak sehat.....	71
Tabel 4.15	Penghasilan yang anda terima sebagai pegawai mendorong anda untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan.....	72
Tabel 4.16	Penghasilan saat ini memadai untuk kebutuhan sehingga mendorong untuk menyelesaikan tugas dengan baik	73
Tabel 4.17	Agar merasa nyaman saat bekerja, anda harus menguasai pedoman kerja yang terkait dengan tugas anda.....	74
Tabel 4.18	Untuk memahami pedoman kerja tersebut anda mempelajari Dari pedoman yang ada	75
Tabel 4.19	Selama ini anda tidak mengalami kesulitan dalam menjalin hubungan dengan rekan kerja sehingga dapat bekerja dengan baik	76
Tabel 4.20	Adanya kelompok kerja yang dibentuk saat menjalankan proyek sangat membantu dalam menyelesaikan tugas yang harus anda kerjakan.....	77
Tabel 4.21	Jika anda melaksanakan pekerjaan dengan baik maka anda akan dipromosikan	78
Tabel 4.22	Promosi sering di laksanakan pada perusahaan tempat anda bekerja	79
Tabel 4.23	Koefisien korelasi dan determinasi	80
Tabel 4.24	Hasil uji F (F Test)	82
Tabel 4.25	Koefisien regresi berganda	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar	2.1. Model Stress Kerja (Donnelly, Gibson & Ivancevich.....	25
Gambar	2.2. Model Stress.....	27
Gambar	2.3. Kerangka Konseptual.....	37
Gambar	3.1. Struktur Organisasi Asuransi Bumi Asih Palembang.....	43

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner	Lampiran 1
Output SPSS	Lampiran 2

**Pengaruh Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja
Karyawan Bagian Pemasaran Asuransi Bumi Asih
Palembang**

ABSTRAKSI

Tenaga kerja merupakan salah satu aset perusahaan yang paling utama, oleh karena itu perlu dibina secara baik. Stress pada karyawan sebagai salah satu akibat dari bekerja perlu dikondisikan pada posisi yang tepat agar motivasi mereka juga pada posisi yang diharapkan. Kebanyakan kita sadar bahwa stress karyawan semakin merupakan masalah dalam organisasi. Stress tidak dengan sendirinya harus buruk walaupun stress lazimnya dibahas dalam konteks negatif. Stress juga mempunyai nilai positif. Dari titik pandang organisasi, manajemen mungkin tidak peduli bila karyawan mengalami tingkat stress yang rendah sampai sedang. Alasannya adalah bahwa tingkat semacam itu dapat bersifat fungsional dan mendorong ke motivasi karyawan yang lebih tinggi. Tetapi tingkat stress yang tinggi atau bahkan tingkat rendah tetapi berkepanjangan, dapat mendorong menurunnya motivasi karenanya menuntut tindakan dari manajemen.

Dari analisis yang dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel stress kerja yang terdiri dari Ketidakjelasan peran (X_1), Beban Kerja (X_2), Konflik Kerja (X_3), dan Tempat Kerja/Fasilitas (X_4) stress kerja yang dialami karyawan mempunyai pengaruh yang cukup kuat, variabel yang berpengaruh adalah konflik kerja (X_3) dan tempat kerja/fasilitas (X_4) sebagai saran, maka pimpinan harus memperbaiki tempat kerja dan memperhatikan hubungan antara karyawan satu dengan yang lain.

Kata Kunci : Stress Kerja dan Motivasi.



**THE INFLUENCE OF JOB STRESS FACTORS ON MARKETING
EMPLOYEES MOTIVATION AT BUMI ASIH
INSURANCE PALEMBANG**

ABSTRACT

Labor is one of the most important company asset, is therefore needed to construct well. Stress at employees as one of the effect of working to be needed by the correct condition on course so that their motivation also the on course expected. Most of us conscious uses that stress employees are progressively are organizational internal issue. Stress doesn't by itself have to ugly although stress is as a rule discussed in the negative context. Stress also has the positive value. Of organizational approach dot, management might not care when natural employees of level stress the lowness shall is. Its reason is that such level can have the character of functional and push to higher level employee's motivation. But level stress the highness or low level even but endless, can push to downhill employees motivation hence claim action of management.

The result of this research shows that from four variable of product differentiation which has already researched, the clouded of character (X_1), job responsibility (X_2), job conflict (X_3), job facility (X_4). Job stress that is felt by the official employee has a strong enough influence, the influence variables are job conflict (X_3) and job facility (X_4). The leader must fix job facility and pay attention the connection between the official employee one each other.

Keyword: Job Stress and Motivation.

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

NAMA : RUDINI SETIAWAN

NIM : 01043110070

KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Dengan ini menyatakan :

1. Skripsi yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik di lingkungan Universitas Sriwijaya maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing Skripsi dan pengolahan data yang telah ditentukan oleh Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali yang secara jelas dicantumkan sebagai referensi dengan menyebutkan nama pengarang sebagaimana tercantum dalam kutipan dan daftar kepustakaan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan bila di kemudian hari terdapat hal-hal yang tidak sesuai, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Sriwijaya.

Palembang, November 2008



RUDINI SETIAWAN
NIM. 01043110070

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Pada hakekatnya setiap perusahaan ingin mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan sebelumnya. Pencapaian ini tidak hanya di dukung oleh sumber daya modal semata tetapi juga oleh sumber daya manusia. Oleh karena itu tidak sedikit perusahaan menganggap bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga. Sumber daya manusia atau tenaga kerja yang berada di dalam perusahaan di anggap berharga karena tenaga kerja tersebutlah yang merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi seluruh kegiatan perusahaan yang di dukung oleh kualifikasi tenaga kerja dan pembinaan dari perusahaan itu sendiri.

Perusahaan adalah sesuatu organisasi yang mempunyai orientasi pada keuntungan sehingga untuk mendapatkan keuntungan yang besar perusahaan memerlukan tenaga kerja yang berkualitas. Dengan tenaga kerja yang berkualitas maka target dari perusahaan akan tercapai. Adanya tuntutan dari perusahaan kepada karyawan untuk mencapai target membuat karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuannya, maka dapat dikatakan bahwa tenaga kerja yang tidak sesuai kemampuan dapat mengalami stress kerja.

Stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stress juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau



gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang (Spielberger, dikutip dalam Agustina, 2007).

Stress sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang (Luthans, dikutip dalam Agustina, 2007). Beberapa sumber yang dianggap sebagai sumber stress kerja adalah stress karena kondisi pekerjaan, masalah peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir, dan struktur organisasi (Cooper, dikutip dalam Rini, 2002).

Gejala stress kerja dapat dibagi dalam 3 (tiga) aspek, yaitu gejala psikologis, gejala psikis, dan gejala perilaku (John & Terry, dikutip dalam Rini, 2002). Ketiga gejala tersebut dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Gejala Stress Kerja

Gejala Psikologis	Gejala Fisik	Gejala Prilaku
Kecemasan, ketegangan	Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah	Menunda ataupun menghindari pekerjaan / tugas
Bingung, marah, sensitif	Meningkatnya sekresi adrenalin dan nonadrenalin	Penurunan prestasi dan produktivitas
Memendam perasaan	Gangguan gastrointestinal, misalnya gangguan lambung	Meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk
Komunikasi tidak efektif	Mudah terluka	Perilaku sabotase
Mengurung diri	Mudah lelah secara fisik	Meningkatnya frekuensi absensi
Merasa terasing dan mengasingkan diri	Gangguan kardiovaskuler	Kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan
Kebosanan	Gangguan pernafasan	Meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, seperti ngebut, berjudi

Ketidakpuasan kerja	Lebih sering berkeringat	Meningkatnya agresivitas, dan kriminalitas
Lelah mental	Gangguan pada kulit	Penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
Menurunnya fungsi intelektual	Kepala pusing, migrain	Kecenderungan bunuh diri
Kehilangan daya konsentrasi	Kanker	
Kehilangan spontanitas dan kreativitas	Ketegangan otot	
Kehilangan semangat hidup	Problem tidur (sulit tidur, terlalu banyak tidur)	
Menurunnya harga diri dan rasa percaya diri		

Sumber : Rini Jacinta F., 2002. Summary Of Citing Internet Sites. *Stres Kerja* (Online),(A:\e-Psikologi.htm, diakses 10 April 2008)

Dampak stress adalah beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut peneliti ini, stress yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan (Randall, dikutip dalam Rini, 2002).

Secara singkat, beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stress kerja dapat berupa:

- a. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
- b. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
- c. Menurunkan tingkat produktivitas
- d. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Stress kerja yang berlebihan dapat menimbulkan dampak yang kurang baik bagi karyawan sehingga dapat menurunkan motivasi karyawan untuk bekerja, terganggunya motivasi kerja karyawan akan berdampak pada perusahaan sehingga mengganggu kinerja dari perusahaan.

Krisis ekonomi yang melanda Indonesia sejak tahun 1997 telah membuat keadaan Indonesia menjadi tidak stabil di berbagai bidang, ketidakstabilan inilah yang membuat terjadinya kerusuhan pada tahun 1998 yang menyebabkan hancurnya berbagai fasilitas umum, tempat tinggal, kendaraan bahkan sampai adanya korban jiwa. Selain peristiwa-peristiwa yang diakibatkan kekerasan, akhir-akhir ini diberbagai wilayah Indonesia sering terjadi bencana alam seperti peristiwa banjir besar yang melanda ibu kota Jakarta, banjir tersebut mengakibatkan kerugian baik materil maupun nonmaterial dengan adanya berbagai kejadian tersebut semakin mendorong masyarakat untuk memenuhi kebutuhan akan rasa aman (*safety and security need*).

Perkembangan perusahaan asuransi di Indonesia cukup pesat hal ini dapat dilihat dari banyaknya perusahaan asuransi lain baik dari dalam negeri maupun luar negeri, dengan banyaknya perusahaan asuransi maka persaingan diantara perusahaan asuransi cukup ketat sehingga perusahaan asuransi harus bersaing untuk mendapatkan nasabah (polis) dan memasarkan produknya.

Asuransi Bumi Asih adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa yang bertujuan untuk mengurangi beban seseorang akibat resiko kehilangan, seperti kehilangan asset- asset berharga selain itu asuransi dapat mendorong seseorang untuk menabung agar uang yang diinvestasikan dapat bermanfaat di kemudian hari. Asuransi dapat meredam rasa kekhawatiran

seseorang akan asset yang mereka punya karena apabila terjadi sesuatu hal merugikan yang berhubungan dengan asset tersebut maka pihak asuransi akan mengganti kerugian tersebut.

Dalam memasarkan produknya Asuransi Bumi Asih mempunyai tenaga penjualan yang disebut dengan Agen. Agen ini bertugas untuk mencari nasabah dan menawarkan produknya kepada masyarakat. Agen harus bersaing dengan perusahaan lain untuk mendapatkan nasabah, dengan sistem kerja yang harus mencari nasabah maka tenaga penjualan ini sangat rentan terkena stress kerja.

Stress kerja yang berlebihan dapat menimbulkan dampak yang kurang baik bagi karyawan sehingga dapat menurunkan motivasi karyawan untuk bekerja, terganggunya motivasi kerja karyawan akan berdampak pada perusahaan sehingga mengganggu kinerja dari perusahaan. Hal ini terlihat dari tingginya tingkat absensi karyawan seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Jumlah Absensi dalam Persentase Karyawan Bagian Pemasaran
Asuransi Bumi Asih Palembang
Tahun 2007

Bulan	Absensi (Hari)	Absensi (%)
Januari	4	4,1%
Februari	5	5,1%
Maret	3	3,1%
April	3	3,1%
Mei	6	6,1%
Juni	7	7,1%

Juli	6	6,1%
Agustus	5	5,1%
September	8	8,1%
Oktober	10	10,1%
November	3	3,1%
Desember	7	7,1%
Jumlah	67	100%

Sumber : Asuransi Bumi Asih

Dapat diketahui bahwa ketidakhadiran karyawan tiap bulannya pada tahun 2007 rata-rata adalah 6 hari. Jika dengan asumsi bahwa hari kerja dalam satu tahun adalah 300 hari maka tingkat absensi karyawan Bagian Pemasaran Asuransi Bumi Asih Palembang Tahun 2007 bila dipresentasikan adalah sebagai berikut :

$$\frac{6 \text{ hari}}{300 \text{ hari}} \times 100\% = 2\%$$

Tingkat absensi yang mencapai 2 % adalah cukup besar atau artinya rata-rata perbulan perusahaan kehilangan 6 hari kerja. Tingginya tingkat absensi ini menimbulkan beberapa masalah terhadap perusahaan

Apabila kejadian ini terus menerus terjadi tentu akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan itu sendiri. Keadaan ini salah satunya disebabkan oleh tingkat stress kerja yang terjadi terhadap karyawan sehingga karyawan tersebut tidak mempunyai semangat kerja sehingga mengganggu motivasi kerja karyawan.

Tanda-tanda lain karyawan di asuransi bumi asih mengalami stress kerja dapat dilihat dari cara mendapatkan gaji atau upah. Para agen tersebut tidak

mendapatkan gaji tiap bulan, agen tersebut mendapatkan penghasilan berdasarkan pendapatan mereka dalam menjual produknya. Tiap – tiap agen mendapatkan penghasilan sesuai dengan tingkatannya, Pendapatan yang diperoleh oleh agen berdasarkan berapa besar polis yang dapat di jual kepada nasabah.

Jumlah target dan pendapatan yang harus di dapatkan oleh agen ditunjukkan pada tabel di bawah ini

Tabel 1.3
Target dan Pendapatan Agen
Asuransi Bumi Asih

Jabatan	Target / bulan	Pendapatan Untuk Agen	
		Apabila Mencapai Target	Apabila Tidak Mencapai Target
Agen Masa Orientasi (AMO)	Rp.2000.000	12 %	10 %
Agen (AG)	Rp.3000.000	13 %	12 %
Agen Senior (AS)	Rp.4000.000	15 %	13 %

Sumber : PT.Asuransi Bumi Asih

Berdasarkan tabel diatas karyawan dibagian pemasaran dibagi menjadi tiga tingkatan dengan target dan pendapatan yang berbeda – beda, AMO merupakan agen yang tingkatan paling bawah diantara kedua agen lainnya. AMO memiliki tanggung jawab yang kecil dalam mencapai target yaitu Rp 2 juta / bulan dan mendapatkan komisi 12 % apabila mencapai target dan komisi 10 % apabila tidak mencapai target yang diberikan. AG mempunyai target 3 juta / bulan dan mendapatkan komisi 13 % apabila mencapai target dan 12 % apabila tidak mencapai target. AS mempunyai target 4 juta / bulan dan mendapatkan 15 % apabila mencapai target dan 13 % apabila tidak mencapai target.

Dengan sistem seperti ini para agen tersebut sangat rentan terkena stress karena dengan tidak adanya gaji yang di dapatkan dari perusahaan maka para karyawan harus bekerja dengan giat untuk dapat mendapatkan penghasilan yang lebih baik, perusahaan juga akan mengevaluasi kinerja karyawan setiap 6 bulan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya penilaian seperti ini maka tanda-tanda stress kerja dari karyawan dapat diketahui Hal ini dapat dilihat dari data jumlah karyawan di bagian pemasaran pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.4
Jumlah Karyawan Bagian Pemasaran
Asuransi Bumi Asih
Tahun 2005 – 2007

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)
1	2005	39
2	2006	43
3	2007	35

Sumber : PT. Asuransi Bumi Asih

Berdasarkan tabel diatas tanda – tanda stress dapat dijumpai hal ini dilihat dari *Labour Turn Over* (LTO) yaitu perputaran karyawan dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara masuk dan berhentinya karyawan dari satu perusahaan (Hasibuan, 2001 : 51) yang cukup tinggi terjadi di bagian pemasaran Asuransi Bumi Asih, pada tahun 2005 terdapat 39 orang karyawan, dan bertambah pada tahun 2006 menjadi 43 orang, dan menurun pada tahun 2007 menjadi 35 orang, dari tahun 2006-2007 terjadi penurunan karyawan yang cukup banyak.

Untuk meningkatkan motivasi dari karyawan, asuransi bumi asih memberikan tanda jasa berbentuk bintang kepada setiap agen yang dapat mencapai target dari perusahaan, apabila karyawan tersebut mendapatkan 3 bintang yang berarti mencapai target sebanyak 3 kali maka karyawan tersebut mendapatkan promosi ke tingkatan yang lebih tinggi dan bonus komisi sebesar 40 % (dari AMO – AG), dan untuk promosi dari AG ke AS maka tiap karyawan harus mendapatkan 3 bintang dan akan mendapatkan bonus komisi 40 %, dan apabila mendapatkan 5 bintang maka akan mendapatkan motor, bila mendapatkan 10 bintang akan mendapatkan mobil. Dengan adanya reward tersebut maka diharapkan karyawan akan termotivasi bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, saya terdorong untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Bagian Pemasaran Pada PT. Asuransi Bumi Asih Palembang”**

1.2. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

- Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap motivasi karyawan bagian pemasaran pada PT. Asuransi Bumi Asih ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stress kerja terhadap motivasi karyawan bagian pemasaran pada PT. Asuransi Bumi Asih

1.4. Manfaat Penelitian

1. Memberikan informasi bagi objeck penelitian dalam hal ini Asuransi Bumi Asih terhadap program pelatihan yang mereka adakan.
2. Sebagai referensi bagi penelitian-penelitian sejenis pada masa yang akan datang

1.5. Metode Penelitian

1.5.1. Rancangan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan rancangan penelitian yang bersifat deskriptif yaitu rancangan penelitian yang bertujuan menggambarkan suatu fenomena atau populasi tertentu.

1.5.2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Asuransi Bumi Asih yang berlokasi di Jl. Kapten Arivai No.36 Palembang Telp. 0711-362764 dan waktu penelitian dilakukan selama 5 bulan, yaitu mulai dari bulan April sampai dengan bulan Agustus 2008.

1.5.3. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang ada sebanyak 35 orang, maka penulis menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Jadi penulis menggunakan teknik sensus untuk menentukan sampel, hal itu dikarenakan populasi yang ada sedikit.

1.5.4. Variabel Penelitian

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini :

1. Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, dalam hal ini yaitu stress yang terdiri dari :
 - Ketidakjelasan peran (X₁)
 - Beban kerja (X₂)
 - Konflik kerja (X₃)
 - Tempat Kerja / fasilitas (X₄)
- 2 Variabel terikat (Y) adalah variabel yang tidak dapat berdiri sendiri yang keberadaanya di pengaruhi oleh variabel lainnya, dalam hal ini adalah motivasi

1.5.5. Data dan Metode Pengumpulan Data

1.5.5.1. Jenis Data

a. Data Primer

Yaitu data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti guna menunjang hasil dari penelitian ini.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, data sekunder ini didapat melalui internet, buku, dan lain-lain.

1.5.5.2. Metode Pengumpulan Data

1. Riset Kepustakaan

Metode ini merupakan metode yang bersifat teoritis, diperoleh dengan mengumpulkan materi – materi yang mendukung penelitian ini yang didapat dari buku – buku dan internet.

2. Riset Lapangan

Metode ini merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan cara melakukan penelitian langsung ke objek penelitian, metode ini terdiri dari :

a. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dengan menelusuri dokumen – dokumen yang dibuat oleh Asuransi Bumi Asih yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

b. Metode Wawancara

yaitu dengan melakukan proses tanya jawab dengan pihak – pihak yang bersangkutan.

c. Kuesioner

yaitu dengan membagikan daftar pertanyaan kepada para responden untuk diteliti

1.5.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

Teknik analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi sederhana dan korelasi serta skala likert untuk memberikan batasan dalam pembuatan kuisisioner. Kesemuanya ini digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan kedua variabel tersebut dengan menggunakan analisis regresi sederhana :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan : Y = variabel dependen (motivasi)

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = variabel independen (stress kerja)

X₁ = Ketidakjelasan Peran

X₂ = Beban Kerja

X₃ = Konflik Kerja

X₄ = Tempat kerja / Fasilitas



Rumus untuk mencari a :

$$a = \frac{\Sigma Y(\Sigma X^2) - \Sigma X_x \Sigma XY}{nx \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

Rumus untuk mencari b :

$$b = \frac{nx \Sigma XY - \Sigma X_x \Sigma Y}{nx \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

Untuk menentukan seberapa besar hubungan suatu variabel dengan variabel lain, digunakan **rumus korelasi** sebagai berikut :

$$r = \frac{nx \Sigma XY - \Sigma X_x \Sigma Y}{\sqrt{nx \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \sqrt{nx \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}}$$

Namun penulis akan mengolah data tersebut dengan menggunakan SPSS 16, agar hasil yang diperoleh lebih akurat. Untuk memberikan batasan atau skala dalam pembuatan kuesioner agar mudah untuk diolah, penulis menggunakan skala likert, dengan bobot nilai adalah sebagai berikut :

- o Sangat Tidak Setuju (STS) berbobot nilai 1
- o Tidak Setuju (TS) berbobot nilai 2
- o Kurang Setuju (KS) berbobot nilai 3
- o Setuju (S) berbobot nilai 4 dan
- o Sangat Setuju (SS) berbobot nilai 5

Sedangkan Teknik analisis kualitatif dengan melihat hasil analisis kuantitatif yang kemudian diinterpretasikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat kualitatif yang menunjukkan hubungan variabel yang dianalisis.

1.6. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, penulis akan menguraikan apa yang menjadi latar belakang atas terpilihnya judul skripsi ini, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori yang akan mengemukakan teori-teori yang ada hubungannya dengan masalah yang akan diteliti agar bisa dimengerti sebelum dibahas secara mendalam, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan digambarkan mengenai keadaan umum dari perusahaan, seperti sejarah berdirinya perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi beserta tugas dan kewajiban masing-masing

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan isi utama dari penulisan skripsi ini. Penulis akan melakukan proses analisis terhadap permasalahan berdasarkan data dan informasi yang didapat untuk menjawab perumusan masalah yang telah dikemukakan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir dalam penulisan skripsi ini memuat beberapa kesimpulan yang berhasil dirangkum penulis dari hasil analisis pada bab-bab sebelumnya serta beberapa saran dari penulis yang mungkin dapat digunakan perusahaan dalam merumuskan strategi untuk mengelola stress kerja dalam meningkatkan motivasi karyawan sekarang dan masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Piping. 2007. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bayer Indonesia Cabang Palembang*. Skripsi, Program Studi S1 Manajemen Universitas Sriwijaya, Palembang.
- Donnelly, Gibson & Ivancevich.n.d. *Organisasi : Perilaku;Struktur; dan Proses*. Jilid 1. Edisi 5. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jacinta, F. Rini. 2002. Summary Of Citing Internet Sites. *Stres Kerja* (Online), (A:\e-Psikologi.htm, diakses 10 April 2008)
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Novitasari Andreani Ni Nyoman, 2003. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT.H.M. Sampoerna, Tbk Surabaya*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Robbins Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontraversi, dan Aplikasi)*. Edisi Bahasa Indonesia.Jilid 2. Penerbit : Prenhallindo, Jakarta.
- Sigit, Soehardi. 2003. *Perilaku Organisasional*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Terry, G.R. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Umar, Husein, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

www.google.com