

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT. TIRTA INVESTAMA AIRMADIDI (AQUA)

THE EFFECT OF WORK CONFLICT AND WORK STRESS ON WORK MOTIVATION AT PT. TIRTA INVESTAMA AIRMADIDI (AQUA)

Oleh:

Dian Andriani¹
Christoffel Kojo²
Hendra Tawas³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi, Manado

E-mail:

¹dianandrianimalik@gmail.com

²christoffelkojo@gmail.com

³hendranovitatawas@yahoo.com

Abstrak: Konflik Kerja dan Stres Kerja telah memberikan pengaruh terhadap Motivasi kerja guna untuk meningkatkan tujuan perusahaan dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia sesuai target yang telah ditetapkan didalam setiap perusahaan. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap Motivasi Kerja pada PT.Tirta Investama – Airmadidi (AQUA). Populasi dalam penelitian ini 464 karyawan dan Sampel sebanyak 83 karyawan. Jenis data yang digunakan adalah Kuantitatif. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda, uji t dan uji f dengan taraf signifikan 0,05%. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Konflik dan Stres Kerja secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Secara Parsial hanya Konflik Kerja yang berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan berdasarkan hasil Uji t. Dari hasil tersebut menyimpulkan terdapat pengaruh Konflik Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT.Tirta Investama - Airmadidi (AQUA). Berdasarkan hasil penelitian diharapkan PT.Tirta Investama - Airmadidi (AQUA) dapat meminimalisasi konflik kerja dan stres kerja, dan memperkuat motivasi kerja yang telah terbentuk. Sehingga komitmen organisasional karyawan akan meningkat. Diharapkan perusahaan tetap memberikan reward terhadap karyawan-karyawan yang berprestasi agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja dan memberikan solusi setiap permasalahan yang terjadi pada karyawan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.

Kata Kunci: *konflik kerja, stres kerja, motivasi kerja.*

Abstract: *Work Conflict and Stress have an impact on work motivation in order to improve the company's goals in developing the potential of human resources according to the targets set in each company. The purpose of this study was to determine how much a significant effect both simultaneously and partially on Work Motivation at PT.Tirta Investama - Airmadidi (AQUA). The population in this study was 464 employees and a sample of 83 employees. The type of data used is quantitative. While the data analysis technique used is multiple linear analysis, t test and f test with a significance level of 0.05%. Based on the results of the study it was found that Work Conflict and Stress simultaneously affect the Employee Motivation. Parsially only Work Conflict has a positive and significant effect on Employee Work Motivation based on the results of the t test. From these results conclude there is an influence of Work Conflict on Work Motivation at PT.Tirta Investama - Airmadidi (AQUA). Based on the results of the study it is expected that PT.Tirta Investama - Airmadidi (AQUA) can minimize work conflicts and work stress, and strengthen work motivation that has been formed. So that organizational commitment of employees will increase. It is hoped that the company continues to provide rewards to employees who excel so that employees are more motivated to work and provide solutions for any problems that occur to employees so that employees are more motivated to work.*

Keywords: *conflict work, stress work, work motivation.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Karyawan adalah sebagai modal utama bagi perusahaan. Sebagai modal karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Akan tetapi dalam pengelolaannya bukanlah hal yang mudah, karena karyawan mempunyai pikiran, dan status yang berbeda. Oleh sebab itu pimpinan perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing, dengan cara terus menerus meningkatkan semangat kerja karyawannya. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan loyalitas karyawan guna untuk mencapai tujuan perusahaan.

Di perusahaan PT. Tirta Investama Airmadidi (AQUA) hingga saat ini tetap berupaya melakukan perbaikan-perbaikan untuk tetap bisa bertahan dalam meningkatkan kualitas produksi ke pasar-pasar. Namun semua itu tidak semudah dan segampang itu, karena perusahaan juga harus tetap memberikan keseimbangan terhadap karyawannya agar tetap termotivasi dalam bekerja guna demi kelangsungan kesuksesan perusahaan itu sendiri.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Di perusahaan tentu saja memiliki masalah baik turunya Motivasi kerja karyawan yang dikarenakan oleh dua faktor dominan yakni konflik kerja dan stres kerja karyawannya.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Seberapa besar apakah Konflik kerja karyawan di PT. Tirta Investama-Airmadidi (AQUA) berpengaruh terhadap motivasi kerja.
2. Apakah Stres kerja karyawan di PT. Tirta Investama-Airmadidi (AQUA) berpengaruh terhadap motivasi kerja.
3. Apakah Konflik dan Stress kerja secara bersama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan di PT. Tirta Investama-Airmadidi (AQUA).

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Manullang (2004:198) adalah sebagai berikut: "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan SDM sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna dan kegairahan kerja dari semua kerja". Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Sutrisno (2009:7) mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Pengertian Konflik Kerja

Konflik adalah sebuah proses dimana salah satu pihak merasa keinginannya atau keterkaitannya berseberangan dengan pihak lain (Kreitner and Kinicki, 2008). Konflik terjadi ketika dua atau lebih motif mendominasi motif yang lain (Lahey, B. 2004). Sedangkan menurut Robbins (2003) Konflik adalah suatu proses yang dimulai bila satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif atau akan segera memengaruhi secara negatif pihak lain.

Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi didalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa

stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya, Handoko (2009;193).

Pengertian Motivasi

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005;16), motivasi adalah kondisi (*energy*) yang menggerakkan dalam diri inividu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*internal motivation*) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (*external motivation*). Tingkatan motivasi tersebut rendah, sedang dan tinggi.

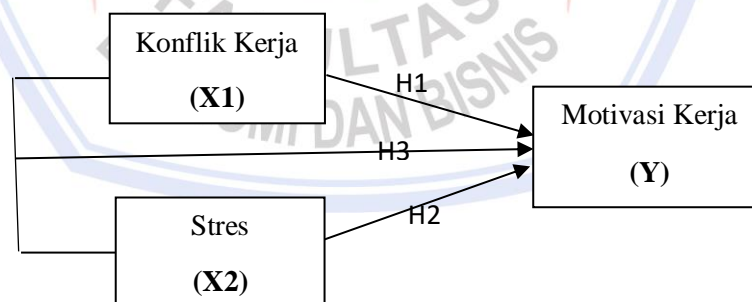
Penelitian Terdahulu

Anuari, Utami, Prasetya (2017) dengan judul Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi Studi pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero Kantor Pusat). Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan. Pengumpulan data menggunakan angket yang dianalisis menggunakan analisis jalur. Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap komitmen organisasional, secara langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Martini, Fadli (2010) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural Universitas Singaper Bangsa Karawang. Penelitian ini untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Stres Kerja karyawan terhadap Motivasi Kerja karyawan struktural Universitas Singa perbangsa Karawan. Menggunakan metode Teknik statistik deskriptif dan teknik statistik inferensial. Karyawan struktural Universitas Singaperbangsa Karawang setuju bahwa sub variabel Konflik kerja, Waktu Kerja, dan dukungan kelompok merupakan sub variabel stres kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja.

Sari, Siti, Astuti, Nurtjahjono (2015) dengan judul Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang, Tuban. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara variabel konflik, stres kerja terhadap motivasi, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh konflik, stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung konflik kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

Kerangka konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber kajian teori, 2017

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Konflik Kerja diduga berpengaruh negatif signifikan terhadap Motivasi kerja di PT. Tirta Investama Airmadidi (AQUA).

- H2: Stres Kerja diduga berpengaruh negatif signifikan terhadap Motivasi Kerja di PT. Tirta Investama Airmadidi (AQUA).
- H3: Konflik Kerja, dan Stres Kerja diduga berpengaruh negatif signifikan terhadap Motivasi kerja Pada PT. Tirta Investama Airmadidi (AQUA).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Sugiyono (2010:3), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengatasi masalah. Berdasarkan metode yang digunakan maka penelitian ini merupakan penelitian pendekatan kuantitatif.

Tempat dan waktu penelitian

Tempat penelitian dilakukan di PT. Tirta Investama Airmadidi (AQUA), yang berlokasi di Jl. Airmadidi Bawah, Kel. Airmadidi Bawah, Kec. Airmadidi, Kab. Minahasa Utara, Provinsi Sulawesi Utara Kode Pos 95371. Penelitian dilakukan pada bulan September 2017, mulai dari proses persiapan, melengkapi data, survey lapangan, pengisian kuesioner, hingga pelaporan hasil penelitian.

Prosedur Penelitian

Dalam penelitian ini dilakukan kajian awal dengan studi literature untuk studi kepustakaan maupun pencarian informasi secara online di internet. Diadakan proses identifikasi masalah, peremusan masalah dan menentukan tujuan serta manfaat penelitian. Kemudian tahap proses pengumpulan data, baik data primer dan data sekunder. Setelah semua data terkumpul, dilakukan pengelolaan data, dari hasil analisisnya maka dimulai pembahasan yang akan menarik kesimpulan dan saran.

Populasi dan sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:115). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan dan karyawan PT. Tirta Investama Airmadidi (AQUA) yaitu sebanyak 464 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:116). Sampel dalam penelitian ini 83 karyawan.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah melalui SPSS versi 21. Teknik statistik yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji-F dan uji-t.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Dalam penelitian Kuantitatif, kriteria pertama terhadap data hasil penelitian adalah Valid, validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2009:455). Kriteria dalam menentukan validitas adalah sebagai berikut:

Jika $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{table}}$, maka pertanyaan tersebut Valid.

Jika $r_{\text{Hitung}} < r_{\text{table}}$, maka pertanyaan tersebut tidak Valid.

Jika $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{table}}$, tetapi bertanda negative, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu Angket yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005:170).

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2012:160) mengemukakan uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2012:139) mengemukakan uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2012:105) mengemukakan uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (*independent*). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Ghozali (2012:98) mengemukakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2013: 98).

1. Jika $t_h \geq t_t \rightarrow$ maka H_0 ditolak, H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika $t_h < t_t \rightarrow$ maka H_0 diterima, H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Konflik Kerja

Variabel	Korelasi			Status
	Rhitung	Rtabel 5%	Alpha Crocbach	
1	0.648	0,2185	0,847	Valid
2	0,643	0,2185	0,847	Valid
3	0,806	0,2185	0,847	Valid
4	0,773	0,2185	0,847	Valid
5	0,765	0,2185	0,847	Valid
6	0,707	0,2185	0,847	Valid
7	0,729	0,2185	0,847	Valid
Konflik (X1)	1	0,2185	0,847	Reliabel

Sumber: Olahan Data, 2017

Tabel 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Stres Kerja

Variabel	Korelasi			Status
	Rhitung	Rtabel 5%	Alpha Crocbach	
1	0,642	0,2185	0,854	Valid
2	0,683	0,2185	0,854	Valid
3	0,699	0,2185	0,854	Valid
4	0,809	0,2185	0,854	Valid
5	0,750	0,2185	0,854	Valid
6	0,810	0,2185	0,854	Valid
7	0,733	0,2185	0,854	Valid
Stres (X2)	1	0,2185	0,854	Reliabel

Sumber: Olahan Data 2017

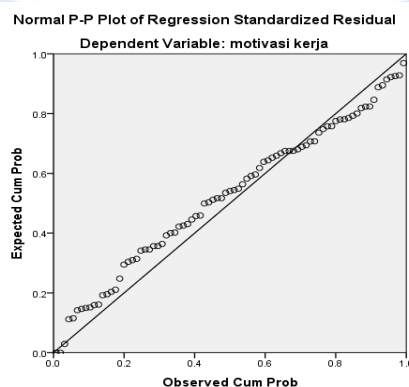
Tabel 3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Variabel	Korelasi			Status
	Ritung	Rtabel 5%	Alpha Crocbach	
1	0,900	0,2185	0,951	Valid
2	0,884	0,2185	0,951	Valid
3	0,903	0,2185	0,951	Valid
4	0,820	0,2185	0,951	Valid
5	0,923	0,2185	0,951	Valid
6	0,912	0,2185	0,951	Valid
7	0,840	0,2185	0,951	Valid
Motivasi (Y)	1	0,2185	0,951	Reliabel

Sumber: Olahan Data 2017

Berdasarkan tabel 1, 2 dan 3 menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan untuk variabel adalah valid karena berada diatas nilai kritisnya $r_{tabel} = 0,2185$ (dari table Rho Spearman, $df = (\alpha, n-3-1)$) sehingga butir instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Berdasarkan pada hasil uji reallibilitas yang terlihat pada tabel, maka seluruh variabel dalam instrument penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi klasik Normalitas

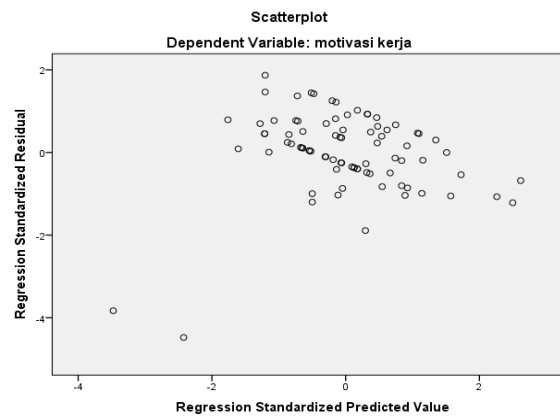


Gambar 2. Uji Asumsi klasik Normalitas

Sumber : Olahan data SPSS 21, 2017

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi.

Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber : Olahan data SPSS 21, 2017

Gambar 3 menunjukkan grafik scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Motivasi (Y).

Uji Multikolinieritas

Pengujian Multikolinieritas hanya melihat dari nilai VIF, jika nilai yang dihasilkan terdapat pada angka 1-10 maka dinyatakan tidak terjadi Multikolinieritas. Berikut adalah hasil pengujiannya:

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Konflik	.983	1.017	BebasMultikolinieritas
Stres	.983	1.017	BebasMultikolinieritas

Sumber : Data Olahan 2017

Berdasarkan hasil pada Tabel 4. diatas dapat dilihat pada semua variabel, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10 dan memiliki nilai tolerance lebihdari 0,1 (0,1). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut

Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji LinierBerganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	29.660	1.892		15.680	.000		
Konflik kerja	-.338	.086	-.374	-3.908	.000	.983	1.017
Stres kerja	.359	.081	.424	4.432	.000	.983	1.017

a. Dependent Variable: motivasi kerja

Sumber : Data Olahan SPSS 21, 2017

Hasil Uji t

Dari hasil regresi liner berganda dan uji t pada Tabel 5. Hasil Uji Linier Berganda menunjukkan bahwa kedua koefisien regresi tersebut bertanda positif dan signifikan. Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan lebih lanjut yakni sebagai berikut : Variabel Konflik (X_1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dengan nilai regresi -0,374 dan nilai $t_{hitung} = -3,908$ dengan tingkat signifikan 0,000. Variabel Stres (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dengan nilai regresi -0,424 dan nilai $t_{hitung} = 4,432$ dengan tingkat signifikan 0,000.

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk *standardized* dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y (\text{Motivasi}) = 29,660 + - 0,374 X_1 + 0,424 X_2$$

Keterangan :

- Y = Motivasi
 X_1 = Konflik
 X_2 = Stres

Penjelasan terhadap persamaan tersebut sebagai berikut:

- Nilai a konstanta sebesar 29,660, dimana nilai itu mempunyai arti bahwa jika Konflik (X_1), stress (X_2) secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Motivasi (Y) sebesar 29,660 satuan.
- Jika nilai koefisien regresi dari konflik (X_1) sebesar 0,374 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel konflik (X_1) bertambah 1 satuan, maka Motivasi (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,374 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
- Jika nilai koefisien regresi dari stress (X_2) sebesar 0,424 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Stres (X_2) bertambah 1 satuan, maka motivasi (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,424 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	752.690	2	376.345	15.458	.000 ^b
	Residual	1947.696	80	24.346		
	Total	2700.386	82			

a. Dependent Variable: motivasi kerja

b. Predictors: (Constant), stres kerja, konflik

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2017

Berdasarkan tabel 6. Hasil uji F digunakan untuk mengetahui signifikan dari model regresi yang digunakan. Cara yang umum digunakan adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05. Hasil analisis regresi yang didapatkan $F_{hitung} = 15,458 > F_{tabel} 3,11$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa konflik (X_1), dan stress (X_2) secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja (Y). Dengan demikian Konflik dan Stres kerja secara signifikan pada PT. Tirta Investama-Airmadidi (AQUA).

Korelasi Berganda (R) dan koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien Korelasi dan Determinasi Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.528 ^a	.279	.261	4.93419	2.147

a. Predictors: (Constant), stres kerja, konflik kerja

b. Dependent Variable: motivasi kerja

Sumber : Data Olahan SPSS 21, 2017

Berdasarkan Tabel 7 hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 21 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R²) yang dihasilkan adalah sebesar 0,528. Hal ini berarti hubungan antara Konflik, dan Stress dengan Motivasi mempunyai hubungan yang cukup kuat. Nilai R square adalah 0,279 atau 27,9%. Artinya pengaruh semua variabel bebas Konflik (X1) dan Stres (X2) terhadap variabel independen Motivasi Kerja adalah sebesar 27,9% dan sisanya sebesar 72,1 persen di pengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Secara Simultan Konflik Kerja (X1), Stres Kerja (X2), terhadap Motivasi Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji Statistik uji F yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dijelaskan bahwa secara simultan Konflik dan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT. Tirta Investama- Airmadidi (AQUA). Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara simultan atau bersama-sama dari Konflik Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja. Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan suatu rangkaian yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, tindakan, dan menghasilkan keputusan. Motivasi menjadi hal yang sangat penting bagi setiap perusahaan dan sebagai pamacu kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga Stres dan Konflik harusnya bisa diatasi untuk mencegah terjadi kerugian terhadap perusahaan jika termotivasi tetap diberikan kepada karyawan. Penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari, Astuti, dan Nurtjahjono (2015) Meningkatnya Motivasi karyawan dan menurunnya Motivasi akan tergantung bagaimana karyawan itu memberlakukannya. Konflik dan stres kerja yang banyak dialami oleh karyawan dalam organisasi berdampak pada kinerja karyawan karena karyawan menjadi tidak fokus dalam bekerja secara maksimal yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Konflik terhadap Motivasi Kerja di PT. Tirta Investama Airmadidi

Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel Konflik Kerja berpengaruh secara negatif signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA), dapat diartikan bahwa terdapat adanya hubungan antara Konflik Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y). Dengan demikian apabila terjadi peningkatan konflik kerja, akan menimbulkan penurunan motivasi kerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi konflik kerja maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, ketika konflik kerja semakin rendah maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Konflik kerja juga dapat menimbulkan pengaruh yang negatif apabila tidak ditangani dengan baik karena dalam lingkungan pekerjaan konflik tersebut akan berdampak pada motivasi karyawan yang tidak optimal. Maka diharapkan perusahaan selalu berusaha untuk mengendalikan konflik yang terjadi pada karyawan, yaitu dengan memberikan solusi setiap permasalahan yang terjadi pada karyawan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya menurut Anuari, Utami, dan Prasetya (2017) berpendapat pihak perusahaan harus dapat mengatasi konflik kerja dalam perusahaan dengan baik, meskipun konflik kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasional, namun konflik kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Sehingga dapat meningkatkan motivasi para karyawan dalam perusahaan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja di PT. Tirta Investama Airmadidi

Dari hasil penelitian menyimpulkan bahwa Stres Kerja pada Perusahaan PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA) terhadap Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan. Maka Dengan demikian apabila terjadi peningkatan stres kerja, akan menimbulkan peningkatan motivasi kerja karyawan PT. Tirta Investama Airmadidi (AQUA). Begitu pula sebaliknya, apabila terjadi penurunan stres kerja akan menimbulkan penurunan motivasi kerja karyawan PT. Tirta Investama Airmadidi (AQUA). Dengan adanya stres kerja, karyawan memiliki motivasi kerja cukup tinggi yang disebabkan karena tuntutan atau target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang membuat mereka tetap termotivasi untuk mencapai target kerja. Dari jumlah responden yang telah diteliti, menunjukkan hasil bahwa sebagian karyawan mempunyai kemauan yang lebih keras dalam menghadapi tantangan, sehingga motivasi kerja tetap meningkat apabila terjadi stres kerja. Hal ini sesuai dengan teori pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja bahwa stres kerja terbentuk dan secara langsung mempengaruhi motivasi kerja karyawan, jika stres dikelola dengan baik, maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut. Penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari, Astuti, dan Nurtjahjono (2015) bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian apabila terjadi peningkatan stres kerja, akan menimbulkan peningkatan motivasi kerja karyawan. Kemauan yang lebih keras dalam menghadapi tantangan akan membuat karyawan motivasi kerja tetap meningkat apabila terjadi stres kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Konflik Kerja berpengaruh secara negatif signifikan terhadap Motivasi Kerja.
2. Stres berpengaruh secara positif signifikan terhadap Motivasi Kerja.
3. Secara simultan Konflik dan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT. Tirta Investama- Aimadidi (AQUA)

Saran

Diharapkan perusahaan selalu berusaha untuk mengendalikan konflik yang terjadi pada karyawan, yaitu dengan memberikan solusi setiap permasalahan yang terjadi pada karyawan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Dan diharapkan perusahaan harus terus memantau tingkat stres kerja karyawan dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya, dan tingkat beban kerjanya pun disesuaikan dengan kemampuan karyawan sebagai langkah untuk mengurangi stres kerja karyawan agar tetap terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.A.P. Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anuari, Utami, Prasetya. 2017. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 42 No.1 Januari 2017. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>. Diakses 23 September 2018.
- Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi sepuluh. PT. Andi, Yogyakarta.
- Martini, Fadli. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural. LPPM Universitas Singaperbangsa, Karawang. *Jurnal Solusi*, Vol. 9 No. 17, Desember 2010 – Pebruari 2011 : 73 – 96. <file:///E:/skripsi%202019/SKRIPSI%202018%20news/jurnal/jurnal%20new%2002.pdf>. Diakses 23 September 2018.
- Ghozali. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. UNDIP, Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 2*. Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen, Cetakan Duapuluh*. Penerbit BPEE, Yogyakarta.
- Kreitner, Robert and Kinicki. 2008. *Organizational Behaviour, Eight Edition. International Edition*. McGraw-Hill/Irwin, New York.
- Lahey, B. 2004. *Psychology Well Being Perempuan Bekerja dengan Status Menikah dan belum Menikah. Skripsi*. Jakarta: Universitas Indonusa Esa Unggul.
- M.Manullang, 2004. *Dasar-dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Robbins. 2003. *Prilaku Organisasi*. Index, Jakarta.
- Sari, Astuti, Nurtjahjono. 2015. Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 27. No. 2 Oktober 2015. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>. Diakses 23 September 2018.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- _____. Ed. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.