

PENGARUH SISTEM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA

Wirawan Aryanto Balol

Abstrak: Dengan perkembangan dan diikuti improve-improve yang dilakukan di PT. XY yang mempunyai tujuan utama yaitu meningkatkan output secara keseluruhan, maka seluruh pelaksanaan improve yang terjadi di PT. XY tersebut tentu harus dibarengi dengan perilaku komponen kerjanya yaitu Sistem organisasinya dalam hal ini sistem organisasi yang mendukung perkembangan dengan kinerja yang baik, karena segala kegiatan pengembangan yang ada di suatu organisasi tentu saja sangat berkaitan erat dengan kemampuan dan daya juang manusia yang dalam hal ini Motivasi dari karyawan. Sistem Organisasi yang dibahas dalam penelitian ini adalah Teknologi Organisasi, Desain kerja dan Stres Kerja. Hasil penelitian Sistem Organisasi ini menyimpulkan bahwa 1) kondisi sistem organisasi PT. XY, baik teknologi organisasi, desain kerja dan stres kerja relatif cukup baik. 2) Sistem organisasi memberikan pengaruh, yang dalam hal ini terdiri dari teknologi organisasi, desain kerja dan stres kerja, ketigatiganya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap motivasi di PT. XY. 3) Pengaruh stres kerja yang paling dominan, dan untuk PT. XY perlu meningkatkan sistem organisasi menjadi baik sehingga perlu dilakukan kegiatan/improve yang memberikan dampak kebersamaan untuk seluruh lapisan karyawan, motivasi baru, dan secara tidak langsung akan mereduksi tingkat stress, saling mengenal, meningkatkan kerjasama dan menjadi semangat kerja baru, sehingga nantinya dapat secara otomatis dapat meningkatkan motivasi kerja.

Kata Kunci : Teknologi Organisasi, Desain Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Harus dimulai dari masing-masing anggota organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari tercapainya tujuan organisasi tersebut dan kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mathis & Jackson (2002) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*).

Kuat lemahnya budaya suatu organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada bagaimana para karyawan menghayati dan mengamalkan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya tersebut. Budaya yang kuat tentunya akan dapat menciptakan dan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian karyawan akan tetap setia pada organisasinya dan tidak akan mudah terpengaruh oleh faktor-faktor lain, baik dari luar organisasi maupun dari dalam organisasi sendiri. Budaya perusahaan juga akhirnya akan berfungsi sebagai motivator bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Struktur organisasi adalah pendekatan yang kerap digunakan dalam memilah orang-orang dan pekerjaan mereka sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya, sering digambarkan dalam bentuk bagan organisasi secara utuh dan menyeluruh. Dan dasar struktur organisasi dapat dilihat dari desain kerja dan stress kerja yang dialami oleh karyawan dalam organisasi tersebut. (Perilaku Organisasi Jilid 2, PT Prenhallindo, Jakarta, Bagian Empat-Sistem Organisasi, Stephen P. Robbins, Edisi Bahasa Indonesia,

Asia, 1996). Robbins (2007) mendefinisikan struktur organisasi sebagai penentuan bagaimana pekerjaan dibagi, dibagi, dan dikelompokkan secara formal. Sedangkan organisasi merupakan unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih, dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus-menerus guna mencapai serangkaian tujuan bersama. Dalam konteks desain organisasi, Ivancevich (2008) mendefinisikannya sebagai proses penentuan keputusan untuk memilih alternatif kerangka kerja jabatan, proyek pekerjaan, dan departemen. Dengan demikian, keputusan atau tindakan-tindakan yang dipilih ini akan menghasilkan sebuah struktur organisasi.

Teknologi informasi muncul sebagai akibat semakin merebaknya globalisasi dalam kehidupan organisasi. Teknologi dalam organisasi memiliki peranan utama dalam mempelajari sifat-sifat dari teknologi suatu organisasi dan hubungan teknologi terhadap struktur organisasi. Organisasi adalah sebuah sistem terbuka, dan teknologi organisasi merupakan cerminan dari kondisi lingkungan organisasi dan juga jenis kegiatan internal yang terjadi dalam organisasi. Teknologi saat ini tidak bisa dipisahkan dari jalannya sebuah organisasi. Karena dengan keberadaan teknologi informasi, menjadi faktor penentu utama dari keberhasilan organisasi (Gordon & Gordon, 2000). Thomson mengelompokkan teknologi organisasi menjadi 3 jenis, yang masing-masing menggambarkan jenis hubungan yang terjadi dengan konsumen maupun jenis kegiatan internal yang terjadi dalam organisasi, yaitu:

1. Teknologi perantara (mediating technology): digunakan untuk menghubungkan beberapa klien yang satu sama lain tidak dapat dihubungkan secara langsung. Misalnya jika hubungan langsung tersebut memerlukan ongkos yang besar, ataupun karena terlalu rumit untuk dilaksanakan.
2. Teknologi rangkaian panjang (long-linked technology): pada jenis teknologi ini kegiatan organisasi terdiri dari tahapan-tahapan kegiatan yang berurutan. Hasil dari suatu kegiatan menjadi output bagi kegiatan berikutnya, berurutan, hingga akhirnya produk siap untuk digunakan oleh konsumen.
3. Teknologi intensif (intensive technology): teknologi intensif merupakan kumpulan dari beberapa jenis pelayanan khusus, yang keseluruhannya digabungkan untuk melayani klien. Teknologi intensif umumnya digunakan pada kegiatan yang mempunyai akibat yang cukup berarti pada klien sehingga klien mengalami perubahan.

Pemanfaatan atau implementasi teknologi dalam kegiatan operasional organisasi akan memberikan dampak yang cukup signifikan bukan hanya dari efisiensi kerja tetapi juga terhadap budaya kerja baik secara personal, antar unit, maupun keseluruhan institusi. Berdasarkan struktur organisasi, pemanfaatan teknologi informasi diklasifikasikan menjadi 3 kategori, yaitu:

1. Perbaikan efisiensi : Pemanfaatan teknologi informasi untuk perbaikan efisiensi diterapkan pada level operasional organisasi. Pada kategori ini, pemanfaatan teknologi informasi diukur dengan penurunan waktu dan biaya proses.
2. Perbaikan efektivitas : Pemanfaatan teknologi informasi untuk perbaikan efektivitas diterapkan pada level manajerial organisasi. Pada kategori ini, pemanfaatan teknologi informasi diukur dengan kemudahan dan kecepatan memperoleh status pencapaian target organisasi.
3. Strategic Improvement : Pemanfaatan teknologi informasi untuk strategic improvement (perbaikan daya saing) diterapkan pada level eksekutif

organisasi. Pada kategori ini, pemanfaatan teknologi informasi diukur dengan kemudahan dan ketepatan pengambilan keputusan oleh eksekutif.

Desain kerja merupakan cara dimana tugas-tugas digabung untuk menciptakan pekerjaan individual, tingkat fleksibilitas (keluwesan) yang dimiliki karyawan dalam pekerjaan mereka, dan ada atau tidaknya sistem pendukung organisasi (seperti perawatan di tempat kerja dan cuti keluarga) semuanya mempunyai pengaruh langsung pada kinerja dan kepuasan karyawan. (Perilaku Organisasi Jilid 2, PT Prenhallindo, Jakarta, Bagian Empat-Sistem Organisasi, Stephen P. Robbins, Edisi Bahasa Indonesia, Asia, 1996).

Dan dalam Simamora, (2004:129) model karakteristik pekerjaan (*Job characteristics models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*). Program pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerikayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kendali. Penambahan elemen tersebut kepada pekerjaan kadangkala disebut pemuatan kerja secara vertikal (*vertical job loading*). Pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) itu sendiri merupakan salah satu dari teknik desain pekerjaan, dalam Samuel, (2003:75) dikatakan bahwa pendekatan klasik tentang desain pekerjaan yang diajukan Hackman dan Oldham (1980) dikenal dengan istilah teori karakteristik pekerjaan (*job characteristics theory*).

Stres Kerja adalah kondisi dinamik dimana seseorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan. (Perilaku Organisasi Jilid 2, PT Prenhallindo, Jakarta, Bagian Empat-Sistem Organisasi, Stephen P. Robbins, Edisi Bahasa Indonesia, Asia, 1996).

Menurut Anwar (1993:93) Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Yoder dan Staudohar (1982 : 308) mendefinisikan Stres Kerja adalah Job stress refers to a physical or psychological deviation from the normal human state that is caused by stimuli in the work environment. yang kurang lebih memiliki arti suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, di mana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada. Beehr dan Franz (dikutip Bambang Tarupolo, 2002:17), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seseorang / karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang / karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya (Handoko 1997:200) Menurut Pandji Anoraga (2001:108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Gibson dkk (1996:339), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan dari individual yang ada didalamnya. Dan motivasi Kerja, merupakan total skor atas pertanyaan / pernyataan dengan indikator: tingkat kompensasi, dan juga mengenai Kondisi Kerja yang baik secara lengkap, perasaan diikuti sertakan, pemberian penghargaan, tugas pekerjaan yang sifatnyamenarik dan cara pendisiplinan yangmanusiawi (Siagian, 1995: 30).

Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi atau *motivation* berarti pemberian motiv, penimbulan motiv atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa *motivation* adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam, yaitu :

- a. Motivasi finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan tersebut bersifat insentif.
- b. Motivasi non finansial, yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan lain sebagainya.

Dan dalam rangka peningkatan kinerja kerja, Kinerja disini menurut Mangkunegara (2009:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan / pekerja dalam melaksanakan seluruh tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan kinerja disini bukan hanya menyangkut produktivitas dan hasil kerja karyawan saat ini namun juga terdapat unsur pencacatan hasil kerja karyawan dari waktu kewaktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerjakaryawan dan perbaikan yang harus dilakukan agar di masa mendatang menjadi lebih baik. Dari keseluruhan vaktor diatas maka perilaku organisasi perlu di analisa dengan melakukan evaluasi motivasi kerja team yang dalam hal ini sistem organisasi dengan bahasan Teknologi Organisasi, Desain kerja dan Stres kerja. (Perilaku Organisasi jilid 1, PT Prenhallindo, Jakarta, Bagian Empat-Sistem Organisasi, Stephen P. Robbins, Edisi Bahasa Indonesia, Asia, 1996).

METODE

Penelitian ini adalah penelitian (*explanatory reasearch*) dengan metode survei (survey research), dimana penelitian ini melakukan pengamatan kritis guna mendapatkan keterangan-keterangan yang jelas dan langsung dari sumber penelitiannya. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT XY yang memiliki karakteristik berbeda-beda berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, tingkat jabatan/pangkat/golongan. Berdasarkan kondisi populasi dilapangan, maka penelitian ini menggunakan penelitian populasi atau teknik *sampling*, dan yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 60 orang dari 187 karyawan.

PEMBAHASAN

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap varibel dependent, sekaligus digunakan untuk membuat prediksi terhadap motivasi

kerja karyawan PT. XY. Secara umum persamaan analisis regresi linier berganda adalah:

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

Y: variabel terikat

X1, X2, X3: Prediktor atau variable bebas 1,2,3,

b1, b2, b3: koefisien prediktor 1,2,3,

Nilai koefisien a, b1, b2 dan b3 dianalisis dengan menggunakan program SPSS.

Dalam pengujian hipotesis Diambil suatu ketentuan antara diterima atau ditolak, dengan tingkat uji kepercayaan sebesar 1 % dan 5 %.Ukurannya adalah sebagai berikut:

a. Apabila F hitung > F table berarti Ho ditolak, berarti ada pengaruh.

b. Apabila F hitung < F table berarti Ho diterima, berarti tidak ada pengaruh.

Tabel 1. Analisis deskriptif Variabel Sistem Organisasi dan Motivasi Kerja

		Y	X1	X2	X3
N	Valid	40	40	40	40
	Missing	70	70	70	70
Mean		4.0500	4.0550	3.9550	3.7550
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Minimum		3.00	2.00	2.00	2.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00

Sumber hasil analisis peneliti

a. Teknologi Organisasi

Dari 60 responden, ternyata hasilnya sebagai berikut. Rata-rata 4.055 Artinya responden memberikan tanggapan bahwa kualitas dan proses perbaikan berkesinambungan, rekayasa ulang proses kerja, sistem manufakturnya fleksible dan keusangan pekerja di PTXY relatif baik. Dimana 50% Teknologi organisasi diatas rata-rata, dengan nilai minimum 3 (cukup) dan nilai maksimum 5 (sangat baik).

b. Desain Kerja.

Untuk Desain Kerja ini rata-rata responden memberikan tanggapan 3.955 artinya karakteristik tugas kerja, rancangan ulang kerja, pilihan jadwal kerja alternatif, organisasi sahabat keluarga relatif baik. Dimana median =4, artinya 50% Desain Kerja diatas 4 (baik) dan 50% Desain Kerja dibawah 4 (cukup). Dengan nilai minimum 2 (kurang) dan nilai maksimum 5 (sangat baik).

c. Stres Kerja

Untuk Stres Kerja ini rata-rata responden memberikan tanggapan 3.775 artinya stres kerja dengan indikator sumber potensial stres, perbedaan individu, konsekuensi stres, pengelolaan stres hasilnya baik. Dimana median 4 artinya 50% Stres Kerja diatas 4 (baik) dan 50% Stres Kerja dibawah 4 (cukup). Dengan nilai minimum 2 (kurang) dan nilai maksimum 5 (sangat baik). Berarti sebaran nilainya tinggi.

d. Motivasi Kerja

Untuk Motivasi Kerja di PTXY ini rata-rata responden memberikan tanggapan 4.05, artinya bahwa Motivasi Kerja dalam hal pencapaian hasil kerja karyawan, perilaku yang efisien dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, kehadiran/masuk kerja setiap harinya, waktu bekerja, minat bekerja dan sarana, prasarana, pendukung kerja, ternyata hasilnya baik. Dimana median 4, artinya 50% Motivasi Kerja diatas 4 (baik) dan 50% Motivasi Kerja dibawah 4 (cukup). Dengan nilai minimum 3 (cukup) dan nilai maksimum 5 (baik sekali).

Analisis Regresi Berganda

Sebagaimana maksud dan tujuan dari salah satu penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Sistem Organisasi terhadap Motivasi Kerja karyawan di PTXY. Untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan metode dan analisis regresi linier berganda.

Tabel 2. Model koefisien determinasi pengaruh Sistem Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.745	.555	.518	.5660

a Predictors:

(Constant),X3,X1,X2

Dari hasil analisis dapat dijelaskan bahwa R² (Koefisien Determinasi) = 0,575. Berarti variabel Sistem Organisasi yang terdiri dari sub variable Teknologi Organisasi, Desain Kerja, Stres Kerja, mempengaruhi variable Motivasi Kerja sebesar 57,50 % atau 57,50 % Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh aktifitas sistem organisasi yang terdiri dari sub variable Teknologi Organisasi, Desain Kerja, Stres Kerja.

Sedangkan memperhatikan persamaan regresi :

$$\text{Motivasi Kerja (Y)} = 14.947 + (-0.467) + (-0.332) (X2) + 0.365 (X3)$$

Variabel sistem organisasi Teknologi Organisasi (X1) memiliki nilai koefisien regresi negatif sebesar B= -0.467. Temuan ini berarti variabel Teknologi Organisasi dapat mempengaruhi secara negative terhadap Motivasi Kerja (Y) dengan nilai kelipatan sebesar - 0.467, selanjutnya Desain Kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi negatif sebesar B = -0.332. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel Desain Kerja (X2) dapat mempengaruhi secara negatif terhadap Motivasi Kerja (Y) dengan nilai kelipatan sebesar -0.332, selanjutnya Stres Kerja (X3) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar B = 0.365. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X3) dapat mempengaruhi secara positif terhadap Motivasi Kerja (Y) dengan nilai kelipatan sebesar 0.365. Memperhatikan koefisien sistem organisasi pada masing-masing variabel, maka koefisien sistem organisasi yang berimplikasi terhadap motivasi kerja sangat besar, sangat sensitif, mudah menimbulkan masalah secara berturut-turut adalah Stress Kerja (36.50 %), sementara untuk Desain Kerja (-33,2%), dan Teknologi Organisasi (-46.70%), memiliki pengaruh negatif.

Sehingga berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini dapat dijelaskan bahwa jika PTXY akan mengambil langkah-langkah penyempurnaan sistem organisasi dalam membentuk motivasi kerja maka skala prioritas yang harus diperhatikan adalah dengan mereduksi Stress Kerja. Sementara untuk 2 (dua) sistem organisasi yang lain (Desain Kerja dan Teknologi Organisasi) sudah mengalami anti klimak, yaitu berpengaruh secara negative Redaksi lain dapat di katakan bahwa jika hendak mengembangkan motivasi kerja, maka yang menjadi skala prioritas sistem organisasi adalah pengembangan desain kerja dan teknologi organisasi.

Uji t

Hakekatnya uji ini untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel strategi fungsional. Dimana dalam menguji hipotesis kerja (H1) untuk penelitian ini menggunakan harga signifikan t. Keputusan variabel strategi fungsional (X) mempengaruhi corporate strategi (Y) jika probabilitas > 0.5 berarti Ho diterima, sebaliknya jika probabilitas < 0.5 maka Ho di tolak.

Berdasarkan hasil analisis multiple regression, maka hasil signifikan t adalah sebagai berikut :

Tabel 3 : Rekapitulasi hasil uji t dan signifikannya

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B		Beta		
1	(Constant)	5.911	.885		6.679	.000
	X1	-.467	.122	-.437	-3.822	.001
	X2	-.332	.100	-.385	-3.308	.002
	X3	.365	.104	.405	3.508	.001

a Dependent Variable: Y

Dari hasil rekapitulasi uji dan signifikan t tersebut di atas, hakekatnya hipotesis nihil (H_0) di tolak untuk masing-masing variabel sistem organisasi dan sebaliknya hipotesis kerja (H_1) yang diterima. Berarti dapat dijelaskan bahwa semua variable sistem organisasi memiliki pengaruh secara signifikan (baik positif maupun negatif) terhadap motivasi kerja di PT XY. Sehingga jenis-jenis variabel sistem organisasi ini harus mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh oleh manajemen PT XY untuk digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan yang berorientasi pada motivasi kerja.

Uji F

Uji ini mengambil dari *hasil analisis variansi (ANOVA)*, variabel prediktor sistem organisasi (X) pengaruhnya terhadap variabel motivasi kerja (Y). Hasil uji F adalah :

Tabel 4. Analisis ANOVA pengaruh Sistem Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.366	3	4.789	14.947	.000
	Residual	11.534	36	.320		
	Total	25.900	39			

a Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b Dependent Variable: Y

Dari table tersebut ternyata variable predictor berpengaruh secara signifikan positif terhadap variable dependent, dengan nilai F kuantitatif sebesar 14.947. Dengan uji signifikan $F = .000S$ berarti lebih kecil dari nilai F tabel = .005 tersebut. Artinya bahwa hipotesis kerja (H_1) dalam penelitian ini diterima, sehingga sistem organisasi mempengaruhi motivasi kerja di PT XY.

Dari berbagai analisis sekaligus uji hipotesis penelitian dari masing-masing variabel sistem organisasi memberikan kontribusi yang cukup baik terhadap motivasi kerja di PT XY. Sehingga jika diadakan pembahasan terhadap penelitian ini dapat dijelaskan bahwa secara umum pekerja dalam setiap aktifitas dan terutama kegiatan organisasi memiliki motivasi yang dipicu oleh beberapa variabel. Ada yang dipicu karena teknologi organisasi, karena desain kerja, karena stres kerja, dan tentunya masih banyak yang lainnya. Hal ini memberikan kontribusi yang cukup baik dalam membangun motivasi demi keberlangsungan dan eksistensi lembaga yang bersangkutan. Disamping itu juga dapat menciptakan kinerja dan optimalisasi kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta dapat bermuara terbentuknya budaya organisasi yang kondusif. Hal ini sejalan dengan teori Maslow dimana setiap motivasi selalu ada yang mendorong atau

adanya kebutuhan di dalamnya (Maslow A. H. 1943. *A Theory of Human Motivation*, Psychological Review.Vol.50) dalam hal ini kebutuhan akan sistem organisasi yang baik.

KESIMPULAN

Setelah melalui kajian analisis dan pembahasan secara sistematis dan detail, maka dapat diambil kesimpulan bahwa, Sistem organisasi memberikan pengaruh (yang dalam hal ini terdiri dari teknologi organisasi, desain kerja dan stres kerja), sebagai berikut:

1. Kondisi sistem organisasi PT XY, baik teknologi organisasi, desain kerja dan stres kerja relatif cukup baik.
2. Sistem organisasi memberikan pengaruh, yang dalam hal ini terdiri dari teknologi organisasi, desain kerja dan stres kerja, ketigatiganya memberikan kontribusi yang signifikan positif terhadap motivasi di PT XY.
3. Pengaruh stres kerja yang paling dominan

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka sebagai salah satu masukan terhadap peningkatan motivasi kerja di PT XY dalam proses pengembangan di sarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Perlu dilakukan kegiatan bersama diluar kegiatan kerja yang memberikan dampak kebersamaan untuk seluruh lapisan karyawan tanpa ada gab, seperti bakti sosial, rekreasi atau hal lain yang memberi dampak kebersamaan, motivasi baru, dan secara tidak langsung akan mereduksi tingkat stress, saling mengenal, meningkatkan kerjasama dan menjadi semangat kerja baru.
2. Perlunya meningkatkan kualitas perkerja dari training atau refresh training dan juga memberikan juga menempatkan pekerja pada bidang yang memang dikuasainya (dipelajari di bangku kuliah).
3. Perlunya meningkatkan sarana dan prasarana pendukung guna meningkatkan kinerja kerja baik upgrade komputer seperti akses data yang cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Stephen P. Robbins, Edisi Bahasa Indonesia, Asia, 1996, *Perilaku Organisasi Jilid 1* Bagian Empat-Sistem Organisasi, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Stephen P. Robbins, Edisi Bahasa Indonesia, Asia, 1996, *Perilaku Organisasi Jilid 2* Bagian Empat-Sistem Organisasi, PT Prenhallindo, Jakarta
- Wahyono, Teguh. 2006. *Analisis Data Statistik Dengan SPSS 14*. Jakarta, Elex Media Komputindo.
- Maslow A. H. 1943. *A Theory of Human Motivation*, Psychological Review.Vol.50. July