

Optimalisasi Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. ABCD Melalui Stres Kerja dan Motivasi Kerja

Faqih Fariz Ramadhan*, Mochamad Vrans Romi

Universitas Jenderal Achmad Yani,

Jl. Terusan Jend. Sudirman, Cibeber, Kec. Cimahi Sel., Kota Cimahi, Jawa Barat 40531

*Correspondence: faqihfarizmadhan47@gmail.com, vransromi@gmail.com

ABSTRAK

Seiring perkembangan waktu, ilmu pengetahuan dan teknologi di setiap organisasi diharuskan untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, dari hasil data yang diperoleh bahwa terdapat penurunan kinerja pada karyawan. Dari bermacam faktor pengaruh kinerja karyawan, yaitu stres kerja dan motivasi kerja. Tujuan peneliti yakni mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Sampel yang digunakan ialah seluruh karyawan bagian produksi sebanyak 33 karyawan. Peneliti memakai metode kuantitatif dengan analisis data regresi berganda memakai SPSS versi 27. Teknik pengumpulan data melibatkan wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini yaitu stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan secara parsial. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial. Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

As time progresses, science and technology in every organization is required to have competent human resources. From the data obtained, there is a decline in employee performance. From several factors that affect employee performance, namely work stress and work motivation, the research objective is to determine the influence of work stress and work motivation on the performance of production department employees. The sample used consists of all production department employees, totaling 33 employees. This research employs a quantitative method with multiple regression data analysis using SPSS version 27. Data collection techniques involve interviews, questionnaires, and documentation. The results of this study indicate that work stress has a negative partial effect on employee performance. Work motivation has a positive partial effect on employee performance. Work stress and work motivation simultaneously affect employee performance.

Keywords : *work stress, Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Di rentang waktu 2015 hingga 2020, data dari Kementerian LHK memperlihatkan adanya peningkatan indikasi kasus lahan terkontaminasi limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3) di Indonesia. Faktor-faktor yang menyebabkan hal ini meliputi disfungsi maupun lalai ketika berjalan, sengaja dan pembangkangan, bencana alam, dan aktivitas warga dalam pengelolaan limbah B3. Terjadi sekitar 35 kasus darurat terkait limbah B3 setiap tahun di Indonesia. Situasi ini berpotensi menimbulkan kasus pencemaran baru yang perlu diwaspadai (Arka & Dwi, 2022).

Mengelola limbah B3 memiliki tantangan tersendiri dalam menjalankan operasionalnya. Karyawan yang bekerja di bagian produksi PT tersebut harus mampu mengatasi tuntutan pekerjaan yang berat dan kompleks, serta memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja yang ketat. Hal ini bisa menimbulkan stres kerja pada karyawan, terutama jika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan karyawan. Stres kerja bisa berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Menurut Marwansyah (2019) agar tujuan perkembangan perusahaan bisa terpenuhi maka harus memiliki individu-individu yang memiliki kompetensi unggul dan ada di waktu serta lokasi yang sesuai. Ini bisa dicapai lewat pendayagunaan sumber daya manusia yang efektif. Untuk meningkatkan potensi PT. ABCD, kinerja karyawan yang baik menjadi hal yang penting. Kinerja karyawan ialah faktor krusial dalam produksi perusahaan, karena menjadi ukuran kemampuan mereka melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja mengacu pada pencapaian satu orang maupun lebih di perusahaan, sepadan dengan kewenangan dan tanggung jawab, serta mematuhi standar hukum,

menghindari pelanggaran, dan menjaga integritas moral (Afandi, 2021), Beberapa faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan termasuk stres kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2018), stres kerja ialah perubahan keadaan yang dihadapi oleh seseorang yang bertentangan dengan kesempatan, tuntutan, maupun sumber daya dimana dipengaruhi oleh lingkungan, organisasi, serta diri sendiri. Selain itu (Lompoliu et al., 2020) mengungkapkan, stres kerja ialah rasa tertekan karyawan ketika bersinggungan dengan pekerjaan. Ini bisa menimbulkan ketidakstabilan emosi, gelisah, sering merasa sendiri, insomnia, kecanduan merokok, ketidakmampuan untuk rileks, perasaan cemas dan tegang, gugup, peningkatan tekanan darah, serta gangguan pencernaan..

Selain stres kerja, motivasi kerja ialah faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja sebagai faktor pendorong, petunjuk, dan pendukung perilaku seseorang agar tekun dan antusias terhadap pekerjaan supaya memperoleh hasil optimal. (Sedarmayanti, 2016) juga mengungkapkan, motivasi kerja ialah kekuatan yang menjadikan seseorang terlibat kegiatan yang sesuai dengan tujuan pekerjaan.

Afandi (2021:84) menyatakan kinerja ialah kemauan satu orang atau lebih dalam melaksanakan aktivitas maupun tugas berdasarkan tanggung jawabnya. Harapannya menghasilkan sesuai yang diinginkan. Di sisi lain, menurut Azwina dan Rijalul (2022) kinerja ialah catatan hasil produksi atau pencapaian yang terkait dengan fungsi pekerjaan di waktu tertentu, serta melibatkan perilaku yang signifikan sesuai tujuan organisasi.

Untuk studi literatur yang dalam penelitian ini, penulis memakai landasan literatur sebagai pedoman pemahaman penggunaan pemodelan dalam metode penelitian ini. . salah satunya ialah Amaliah dkk. (2023) [1], Kani (2020) [2], Emmy dan Wanma (2021) [3]. Beberapa peneliti elah menginvestigasi kinerja karyawan di berbagai perusahaan. Selain kinerja karyawan, mereka juga mempertimbangkan stres kerja dan motivasi kerja sebagai variabel penelitian.

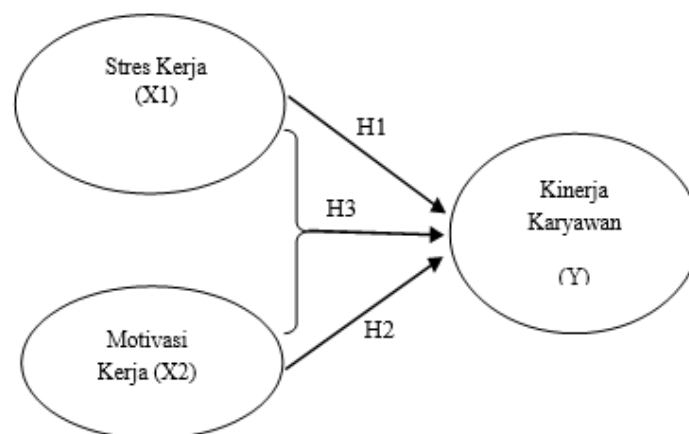
Dalam analisis model yang dipakai, mereka menerapkan regresi berganda. Hasilnya, stres kerja mempunyai pengaruh negatif, sementara motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE

Jenis penelitian yang dipakai ialah metode kuantitatif serta teknik pengumpulan datanya lewat kuisisioner, wawancara, dan dokumentasi. Sumber datanya ialah data primer. Teknik pengambilan sampel memakai metode sensus sampling, dengan melibatkan 33 karyawan. Uji regresi linear berganda dibantu SPSS versi 27.

Teknik pengumpulan data yang dipakai mencakup data primer (sumber data pertama yang dihasilkan) serta data sekunder dari administrasi. Analisis data diterapkan dengan metode deskriptif asosiatif. Pengujian hipotesis dilakukan guna melihat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), baik secara parsial maupun simultan. Hasil pengujian akan membantu dalam menyimpulkan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

Model optimalisasi kinerja karyawan berbasis stres kerja dan motivasi kerja bagian produksi PT. ABCD tergambar dibawah ini;



Gambar 1 Model Hubungan Antar Variabel Penelitian

HASIL

Untuk mengetahui tanggapan responden terkait Stres Kerja, peneliti telah melakukan uji validitas dan reliabilitas memakai SPSS versi 27.0. Setelah melakukan perhitungan, sub variabel balas jasa menjadi sub variabel tertinggi dengan total rata-rata 3,63 sedangkan beban kerja menjadi sub variabel terendah dengan total rata-rata 3,12 secara keseluruhan variabel stres kerja memiliki total skor sebesar 3,36 yang dimana termasuk kategori **cukup**.

Perhitungan variabel motivasi kerja pada sub variabel mengenai pengembangan potensi diri dengan skor rata-rata 3,30 ini menjadi sub variabel tertinggi, sedangkan sub terendah ialah pengakuan dengan nilai rata-rata 2,69. Secara keseluruhan, variabel motivasi kerja punya rata-rata skor sebesar 3,01, dimana ada di kategori **cukup**.

Variabel kinerja karyawan pada sub variabel sifat pribadi menjadi sub variabel paling tinggi dengan skor rata-rata sebesar 3,25. Sedangkan sub variabel hasil kerja menjadi sub variabel paling rendah dengan skor rata-rata sebesar 2,71. Secara keseluruhan skor rata-rata yang di peroleh dari kinerja karyawan sebesar 2,98 yang dimana termasuk kepada kriteria **cukup**.

Tabel 1 Hasil Uji analisis Regesi Berganda

Variabel	UNSTANDARDIZED	STANDARDIZED
	COEFFICIENTS	COEFFICIENTS
	B	B
(constant)	8.251	
Stres kerja	0.019	0.023
Motivasi kerja	0.484	0.652

Dependent variabel kinerja karyawan

Sumber: Hasil Output program SPSS 27.0 Diolah Kembali 2024

Dari tabel tersebut, kami bisa mengekstrak hasil uji regresi berganda dan merumuskannya dalam persamaan regresi berganda: $Y1 = 8.251 + 0.019X1 + 0.484X2$.

Di samping itu, peneliti mengukur tingkat kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R Square dipakai sebagai indikator. Apabila R Square tidak jauh dari 0, maka variabel independen bisa dikatakan lemah saat menjabarkan hubungan dengan variabel dependen. Namun, apabila R Square tidak jauh dari 1, maka variabel independen memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan hubungan tersebut. Informasi lebih lanjut bisa ditemukan pada tabel berikut:

Tabel 2 Determinasi Variabel
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.429 ^a	.185	.148	4,209.

a. Predictors: (Constant), x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27.0, Diolah Kembali 2024

Dari hasil tersebut, pelaksanaan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana nilai koefisien determinasi (R²) 0,185. Berarti, variabel stres kerja dan motivasi kerja bisa mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 18,5%, yang termasuk dalam kriteria cukup berarti.

Uji hipotesis dilaksanakan guna melihat signifikansi pengaruh variabel independen dan dependen. Uji ini bisa dilaksanakan dengan uji parsial dan uji simultan. Dengan uji parsial, kita bisa melihat pengaruh antara variabel independen (X) parsial terhadap variabel dependen (Y). Perhitungan memakai SPSS versi 27.0 untuk menguji parsial, selain itu peneliti juga harus mencari df (*degree of freedom*) terlebih dahulu untuk melihat t_{tabel} .

Jadi $df = 33 - 2 - 1 = 45$, maka t_{tabel} yang digunakan 1,697. Hasil perhitungan bisa dilihat dibawah ini:

Tabel 3 Hasil Uji Parsial

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	.167	1.697	0.869	0,05	Signifikan
X2	4.644	1.697	0.000	0,05	Signifikan

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS 27.0, Diolah Kembali 2024

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa pada stres kerja nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ $0,167 < 1,697$. Besarnya pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja memiliki signifikansi $0,0869 > 0,05$. Berarti H_a diterima dan H_0 ditolak dengan kata lain, Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. ABCD.

Sementara untuk variabel kedua berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ $4,644 > 1,697$. Hasil analisis menunjukkan variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan nilai signifikansi $0,000$ (kurang dari $0,05$). Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan (H_0) ditolak. Kesimpulannya, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. ABCD.

Selanjutnya, uji F guna melihat pengaruh antara variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji simultan memakai SPSS versi 27.0 didapatkan nilai f_{hitung} yaitu $10,911$.

Jadi f_{tabel} yang digunakan ialah $2 ; 33 - 2 - 1 = 30$, maka f_{tabel} yang digunakan ialah $3,323$. Hasil perhitungan bisa dilihat sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Simultan

Variabel	T_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	10.911	3.323	0.001	0.05	Signifikan

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS 27.0, Diolah Kembali 2024

SIMPULAN

Dari pembahasan diatas, kesimpulan yang bisa diambil yakni:

1. Tanggapan responden mengenai stres kerja pada bagian produksi PT ABCD termasuk ke dalam kategori Cukup. Sub variabel dengan skor tertinggi ada pada sub variabel balas jasa, sementara sub variabel dengan skor terendah ada di sub variabel beban kerja.
2. Tanggapan responden terhadap motivasi kerja pada bagian produksi PT.ABCD juga termasuk ke dalam kategori cukup. Sub variabel dengan skor tertinggi ada di sub variabel pengembangan potensi diri, kemudian sub variabel dengan skor terendah ada di sub variabel pengakuan.
3. Tanggapan responden terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. ABCD juga termasuk ke dalam kategori cukup. Sub variabel dengan skor tertinggi ada di sub variabel sifat pribadi, sementara sub variabel dengan skor terendah ada di sub variabel hasil kerja.
4. Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan bisa dilihat dari hasil analisis.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Amaliah, N. D., Haeruddin, I. M., Natsir, U. D., Sahabuddin, R., & Muhammad, A. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Japfa Kota Makassar. *YUME : Journal of Management*, 6(1), 241. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3546>
- Arka, Y. A. P., & Dwi, A. (2022). *Waspada Bahaya Limbah B3 dari Industri, Sistem Pengelolaan Terintegrasi Jadi Solusi*. Kompas.Com. <https://money.kompas.com/read/2022/02/02/145000226/waspada-bahaya-limbah-b3-dari-industri-sistem-pengelolaan-terintegrasi-jadi>
- Azwina, D., & Rijalul, F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Agama Kelas 1A di Kota Depok. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2), 123–133. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Emmy, P., & Wanma, J. R. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. *JUMABIS (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 5(2), 77–89. <https://doi.org/10.55264/jumabis.v5i2.76>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. E. M. Komputindo (ed.); 1st ed.). Bumi Aksara.
- Kani, P. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Lapak Restoran Pizza Hut Ciliwung Malang). *Journal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 1–19.

- Lompoliu, W. T., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2020). Pengaruh Job insecurity, Job Stress, dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover intention Karyawan Pada Pt. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 554–564.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Alfabeta.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (1st ed.). Refika Aditama.