

Korelasi antara Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Produksi PT. Subah Spinning Mills

Igriya Fauzi Nabilah¹

¹Universitas Selamat Sri, Jawa Tengah, Indonesia
igriyafauzi@gmail.com

Abstract: *This research was conducted to determine the relationship between work stress and work motivation with work performance of PT Subah Spinning Mills employees. If work stress increases, work performance decreases and vice versa, if work motivation increases, work performance also increases and vice versa. The number of samples in this study were 30 production employees of PT Subah Spinning Mills who were taken using a purposive sampling technique. Data collection method using a Likert scale. Data quality testing includes validity testing using Pearson product moment correlation analysis and reliability testing using Alpha Chronbach. Data analysis in this study used the IBM SPSS 25.0 computer program. From the process of testing the coefficient of determination that has been carried out, it can be seen that the coefficient of determination is 0.153 which means that employee performance can be influenced by work stress and work motivation by 15.3%, while the remaining 84.75 is thought to be influenced by other factors not examined in this study, such as compensation.*

Keywords: *job satisfaction, and physical conditions of work.*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan PT Subah Spinning Mills. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 karyawan produksi yang diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data dengan menggunakan skala *Likert*. Pengujian kualitas data meliputi uji validitas dengan menggunakan analisis korelasi *product moment pearson* dan uji reliabilitas menggunakan *Alpha Chronbach*. Analisis data penelitian ini menggunakan program komputer IBM SPSS 25.0. Dari proses pengujian koefisien determinasi yang telah dilakukan, terlihat nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,153 hal tersebut menunjukkan bahwa dari prosentasi prestasi kerja karyawan yang dapat dipengaruhi oleh stres kerja dan juga motivasi kerja sebanyak 15,3%, sedangkan selebihnya 84,75% disebabkan karena adanya pengaruh dari faktor-faktor di luar aspek yang diteliti, seperti kompensasi dari pekerjaan kondisi fisik, juga bisa dari kepuasan kerja.

Kata kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja

Pendahuluan

Perusahaan merupakan suatu kelembagaan yang diorganisir dan dijalankan dengan tujuan untuk menyediakan barang atau jasa serta melayani permintaan konsumen akan suatu kebutuhan (Kurnia, 2012). Pada proses pemberian pelayanan dan jasa keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang penting. Sumber Daya Manusia (SDM) selaku jantung dari sebuah perusahaan, dapat menjadi indikator penting keberhasilan perusahaan, adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari SDM (Sumber Daya Manusia) dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Adapun faktor internal di dalamnya yaitu pengetahuan dari karyawan, sikap kerja, pelayanan, dan juga ketrampilan, beberapa aspek tersebut dinilai sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Selain faktor internal, faktor lain yaitu eksternal, dimana faktor eksternal disini meliputi keadaan social, politik dan budaya, dan kondisi internal dari

organisasi. Aspek-aspek tersebut dapat mempengaruhi kinerja SDM sehingga berdampak pada prestasi kerja dari karyawan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan pemaparan dari Robbins dan Judge (2014), mengungkapkan bahwa faktor psikologis merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kinerja dari pada karyawan sehingga faktor psikologis dinilai sangat penting sebagai indikator penentu keberhasilan karyawan, semakin baik kondisi psikologis seseorang maka semakin tinggi pula keberhasilan individu tersebut.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Asih (2018), menggambarkan bahwa kondisi ketegangan baik secara fisik maupun psikis berdampak pada ketidakseimbangan seseorang, yang mana hal tersebut dapat mempengaruhi kondisi emosi, proses berfikir, proses pengambilan keputusan karyawan sehingga hal tersebut berpotensi menjadikan karyawan rentan mengalami stress kerja. Banyak sekali dampak yang terjadi akibat karyawan yang mengalami stres dalam bekerja salah satunya yaitu tidak tercapainya tugas-tugas dengan baik, sehingga hal tersebut secara langsung berdampak pada pencapaian target datau tujuan dari organisasi.

Indonesia merupakan salah Negara yang memiliki prosentasi permasalahan terkait dengan stress kerja yang cukup besar, sehingga stress kerja menjadi salah satu isu atau topik permasalahan yang dianggap serius sehingga berdampak pada angka gangguan emosional yaitu sebesar 10,8 % dan sebesar 45%. (Trisnasari dan Wicaksono, 2021). Data sebelumnya menggambarkan bahwa dampak dari terjadinya stress kerja yang dialami oleh karyawan menjadi hal yang serius dan perlu mendapatkan perhatian khusus.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk sedikit mengurangi terjadinya stress kerja yaitu dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Pemberian motivasi dapat menjadi suatu langkah kecil untuk meminimalisir angka stress kerja pada karyawan. Motivasi merupakan suatu bentuk upaya yang diciptakan guna memberikan dorongan positif bagi karyawan dengan harapan dapat menunjang kinerja karyawan. Bentuk motivasi yang dapat diberikan oleh perusahaan dapat berupa insentif, ketersediaan fasilitas kantor, jaminan jenjang karir yang jelas, kenyamanan dalam lingkungan pekerjaan, kondisi fisik lingkungan pekerjaan yang memadai. *Worldwide* (sebuah lembaga riset internasional) melansir bahwa survey terkait motivasi kinerja karyawan terhadap 70 ribu responden dari 142 negara di dunia termasuk Indonesia, menunjukkan bahwa hanya 7% karyawan yang bekerja di Indonesia yang memiliki *engagement*, komitmen, serta motivasi dalam bekerja. Fakta tersebut menjadikan perhatian lebih bahwa ternyata di Indonesia angka motivasi kerja yang masih sangat rendah.

Berkaitan dengan pemaparan sebelumnya, pada penelitian ini melakukan wawancara online pada tanggal 20 Mei 2023 dengan 5 karyawan produksi (W, SF, R, YN, K) diketahui bahwa motivasi kerja terhadap 5 orang karyawan beberapa perusahaan yang dijadikan sampel wawancara menyatakan bahwa telah ditemukan adanya permasalahan terkait rendahnya motivasi yang rendah

terhadap PT. Subah Psinning Mills. Penyebab dari rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan diantaranya karena dua orang karyawan PT tersebut mengungkapkan bahwa memiliki permasalahan terkait dengan beban kerja yang diberikan kepada dua karyawan tersebut, selain beban kerja yang dirasa cukup berat permasalahan lainnya yaitu terkait dengan rendahnya jaminan keselamatan kerja di PT. Subah Psinning Mills. Dua karyawan tersebut memberikan penjelasan bahwa ketidaknyamanan bekerja yang dirasakannya terkait dengan perihal waktu kerja yang *overtime* serta kekurangan dalam fasilitas. Responden lainnya sebanyak 2 orang mengungkapkan bahwa rendahnya motivasi kerja yang dimiliki dikarenakan rendahnya *support system* di lingkungan pekerjaan yaitu adanya sikap dan perilaku rekan kerja yang dirasa kurang mendukung bahkan mengganggu kenyamanan dari karyawan tersebut sehingga hal tersebut dapat menurunkan motivasi kerja. Selanjutnya responden yang lain mengungkapkan bahwa rendahnya motivasi kerja yang dialami oleh karyawan disebabkan oleh permasalahan hubungan dan juga komunikasi dengan karyawan. Karyawan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dari pimpinan perusahaan dirasa tidak adil dan kurang memberikan sikap yang baik kepada bawahannya sehingga hal tersebut menjadikan kurangnya motivasi kerja. Selain itu 3 karyawan lainnya juga menyatakan bahwa sejauh ini proses promosi yang dilakukan tidak terjadi secara transparan, sehingga proses promosi dirasa tidak adil dan merata.

Pemaparan sebelumnya terkait data hasil wawancara dengan karyawan sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005), yang menyatakan bahwa sikap mental yang dimiliki karyawan yang memiliki kesetujuan dan memiliki nilai positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dan lebih baik. Selain itu hasil wawancara yang sudah dilakukan kepada 5 responden, sesuai dengan pemaparan dari Fahmi (2014), yang menyatakan bahwa stress adalah suatu keadaan yang dirasa cukup menekan diri dan jiwa seseorang yang mana tekanan tersebut dipandang melampaui batas kemampuan individu tersebut. Sedangkan menurut pendapat Robbins (2008), memaparkan bahwa stres merupakan kondisi yang cukup dinamis yang mana individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau bahkan sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dinilai tidak pasti dan tidak penting.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Adapun Variabel bebas pada penelitian ini yaitu stres kerja dan motivasi kerja, serta variabel terikatnya yaitu prestasi kerja. Subah Spinning Mills. Dalam penelitian ini melibatkan subjek pada penelitian yaitu karyawan produksi PT. Subah Spinning Mills yang berjumlah 140 karyawan. Sample pada penelitian ini yaitu 30 karyawan produksi PT. Subah Psinning Mills.

Pada penelitian ini, pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan dua

metode pengumpulan data yaitu wawancara dan kuesioner. Skala yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala stres kerja, skala motivasi kerja, dan skala prestasi kerja. skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu skala *likert*. Skala stres kerja pada penelitian ini berjumlah 29 item yang telah disusun berdasarkan teori aspek-aspek dari Wijono (2010), yang meliputi aspek psikologis, aspek fisik, dan aspek perilaku. Selain itu, pada skala motivasi kerja memiliki 24 item yang disusun berdasarkan teori aspek dari George dan Jones (2015) yaitu arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Sedangkan pada variabel prestasi kerja terdiri dari 33 item yang disusun berdasarkan teori skala dari Sutrisno (2016) yang meliputi hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecakapan mental, sikap, serta disiplin waktu dan absensi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov* dalam program *SPSS 25.0 for windows* dengan taraf probabilitas (sig) 0,05. $p = 0,200 > 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 1.

Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan program *SPSS 25.0 for windows* dengan teknik ANOVA *Table*. Hasil uji linieritas antara variabel Y dan X1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan, hal tersebut ditunjukkan dengan $F_{hitung} = 0,922 < F_{tabel} = 3,35$ dan $p = 0,560 > 0,05$. Pada hasil uji linieritas antara variabel Y dan X2 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan, hal tersebut ditunjukkan dengan $F_{hitung} = 0,461 < F_{tabel} = 3,35$ dan $p = 0,903 > 0,05$. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel 2.1 dan 2.2.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,54236919
Most Extreme Differences	Absolute	0,088
	Positive	0,074
	Negative	-0,088
Test Statistic		0,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Tabel 2 Uji Linieritas Antara Variabel Prestasi Kerja dan Stress Kerjaa

Tabel Anova							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRESTASI	Between	(Combined)	109,567	15	7,304	0,915	0,569

* STRES	Groups	Linearity	6,538	1	6,538	0,819	0,381
		Deviation from Linearity	103,029	14	7,359	0,922	0,560
	Within Groups		111,800	14	7,986		
	Total		221,367	29			

Tabel 3. Uji Linieritas Antara Variabel

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRESTASI * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	74,250	12	6,188	0,715	0,719
		Linearity	30,342	1	30,342	3,506	0,078
		Deviation from Linearity	43,908	11	3,992	0,461	0,903
	Within Groups		147,117	17	8,654		
	Total		221,367	29			

Tabel 4 Uji Multikolinieritas Antar Variabel Bebas (Stres Kerja dan Motivasi Kerja)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	68,052	12,854		5,294	,000		
	Stres Kerja	,084	,117	,128	,718	,479	,985	1,015
	Motivasi Kerja	,312	,157	,354	1,986	,057	,985	1,015

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Tabel 4. Uji Hipotesis Minor Dua

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30,342	1	30,342	4,447	,044 ^b
	Residual	191,024	28	6,822		
	Total	221,367	29			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja

Tabel 5. Uji hipotesis Mayor

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,391 ^a	,153	,091	2,635

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI , STRES

Hasil uji hipotesis minor satu menunjukkan tingkat signifikansi sebesar $0,364 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel stres kerja terhadap variabel prestasi kerja. Sedangkan nilai dari koefisien determinasi (*R Square*) diperoleh hasil sebesar $0,030$, yang mana dapat diartikan bahwa pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel prestasi kerja adalah sebesar 3%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis minor satu yang diajukan peneliti dalam penelitian ini ditolak.

Penelitian ini serupa dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Moh. Heikal tahun 2016 dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera yang menyatakan bahwa hasil pengujian pengaruh antara stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh nilai t hitung $-5.503 < t$ tabel -1.983 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis mayor pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi *F change* sebesar $0,106 > 0,05$ dan nilai $R = 0,391$ yang berarti bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan motivasi kerja dengan prestasi kerja, sedangkan nilai *R square* (R^2) = $0,153$ hal ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 15,3% terhadap prestasi kerja, sedangkan sisanya disebabkan karena faktor lain.

Kesimpulan

Stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat prestasi kerja karyawan produksi PT. Subah Spinning Mills dengan nilai signifikansi $0,364 > 0,05$ dan koefisien determinasi (*R square*) sebesar $0,030$. Motivasi kerja berpengaruh terhadap tingkat prestasi kerja karyawan produksi PT. Subah Spinning Mills dengan tingkat signifikansi $0,04 < 0,05$ dan koefisien determinasi (*R square*) sebesar $0,137$. Adapun Sumbangan Efektif (SE) yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu stres kerja memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 3% dan motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 13% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Referensi

- Achmad Rusyad Manfaluti, d. (2016, Agustus). Jurnal. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Mojokerto*, 7, 83-101.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*, 6-11.
- Ariyiliyanto, A. (2013). Journal of Social and Industrial Psychology . *Motivasi Kerja : Studi Indigenous pada Guru Bersuku Jawa di Jawa Tengah*, 2-9.
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Jurnal Mirai Management. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 5, 388-401.
- Candra, D., Sasongko, R. N., & Zakaria. (2017, Juli 5). Journal. *Hubungan Antara Stres Kerja dan*

- Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru, 11, 433-437.*
- Dahmiri. (2020). Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja. *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Limun Kabupaten Sarolangun, 56-64.*
- Handayani, A. N. (2022). Skripsi. *Hubungan Antara Konsep Diri dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT, 42-66.*
- Heikal, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Karyawan. *Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (PERSERO) Tbk Cabang Belmera, 17, 27-42.*
- Inke Okta Putri Wulandari, d. (2015, Januari). Jurnal. *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi Pg. Kebon Agung Malang), 1, 99-163.* Diambil kembali dari AdministrasiBisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id
- Laia, S., Zagoto, R., & Fau, S. H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan, 4, 246-257.*
- Marliani, S. (2016). Jurnal Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. *Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 1, 47-75.*
- Ningsih, Y. W. (2020). Skripsi. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Aero Technic, 5-13.*
- Nurmalasari, A. (2015). Jurnal Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau, 1, 102-114.*
- Risal, M. (2021). Skripsi. *Analisis Motivasi Kerja Dalam Mendorong Kinerja Karyawan Koperasi Akar Tani pada Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kabupaten Bantaeng, 7-30.*
- Roswani, E. (2018). Skripsi. *Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar, 5-31.*