

PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN KARYAWAN, DAN STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI SALAH SATU PERUSAHAAN SEMEN DI JAWA TENGAH

Meisya Rizki Damaranti¹ Ming Ming Lukiarti²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas YPPI Rembang
¹mesyaarizki2452@gmail.com, ²mingminglukiarti@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to demonstrate and elucidate the impact of employee commitment and motivation. The impact of work-related stress on the productivity of production staff at a Central Java cement company. The employed research methodology is quantitative in nature, placing emphasis on the analysis of numerical data (numbers) through the application of statistical methods. The sampling method employs cluster random sampling with a probability sampling component. Through the distribution of questionnaires, gather data, which will subsequently be analyzed using SPSS software. The data utilized in this study comprises subject data, which is collected from respondents via questionnaires that were disseminated. In order to ascertain the impact of the dependent variable, work performance, on the independent variables of motivation, employee commitment, and work stress, multiple linear regression was applied to the data. A total of 100 people were included in the research sample. Workers in the production department of a cement firm in Central Java were found to be significantly more productive when they were motivated and committed to their job. On the flip side, there is a positive correlation between work stress and the performance of production department employees at the same organization, although this correlation is not statistically significant.

Keywords: Motivation, Employee Commitment, Work Stress, and Work Performance

Pendahuluan

Salah satu sumber daya penting yang secara signifikan mempengaruhi pertumbuhan organisasi adalah sumber daya manusianya. Bakat, keterampilan, dorongan, dan dukungan dari seorang individu menentukan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari mereka; dengan kata lain, kinerja karyawan adalah hal yang menentukan pertumbuhan dan kelangsungan hidup organisasi. Upaya organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya akan sangat dipengaruhi oleh baik buruknya kinerja karyawan. Tidak jarang banyak pekerja yang memiliki potensi besar namun berkinerja buruk di tempat kerja. Hal ini bisa jadi karena kurangnya dedikasi, banyaknya tekanan di tempat kerja yang ditanggung karyawan, atau kurangnya dorongan baik dari karyawan maupun manajer. Sangat mungkin bahwa prestasi kerja karyawan ini akan menurun jika hal ini dibiarkan terus menerus. Prestasi kerja adalah hasil dari perilaku individu di tempat kerja ketika melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan (Mangngi, R. F., 2018).

Organisasi harus dapat menumbuhkan lingkungan di mana pekerja termotivasi dan diberdayakan untuk tumbuh dan meningkatkan bakat mereka untuk mencapai kinerja puncak di tempat kerja, salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja pekerja adalah motivasi. (Matondang, 2020) mendefinisikan motivasi sebagai pasokan kekuatan pendorong yang membangkitkan kegairahan kerja seseorang, memungkinkan mereka untuk bekerja sama secara efektif dengan harapan untuk mewujudkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Aldino (2022), Matondang (2020), Mangngi, R. F. (2018), Pertiwi (2022), dan Ramadhan (2023), kinerja karyawan secara signifikan meningkat dengan adanya motivasi. Komitmen karyawan merupakan elemen lain yang dapat

DOI: 10.33603/ejpe.v12i1.31

This is an open access article under the CC-BY-SA license



mempengaruhi kinerja selain motivasi. (Matondang, 2020) menegaskan bahwa komitmen merupakan komponen yang secara signifikan mempengaruhi prestasi kerja, dengan mereka yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan bersedia untuk berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan. Penelitian Matondang (2020) dan Ma'arif (2022) mengindikasikan bahwa prestasi kerja secara signifikan ditingkatkan oleh komitmen karyawan, selain dedikasi dan motivasi karyawan, stres kerja merupakan elemen lainnya. Setiap orang yang bekerja pasti akan berhadapan dengan stres. Tekanan yang diakibatkan oleh ketidaksesuaian antara individu dan lingkungannya dapat menimbulkan stres. Menurut temuan penelitian (Hidayatullah, 2017; Pertiwi, 2022), kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja, seperti yang ditunjukkan pada Tabel I.1 di bawah ini, hasil produksi di salah satu perusahaan semen Jawa Tengah untuk tahun 2020 sampai dengan 2022 dijelaskan oleh data sebagai berikut:

Tabel I.1
Data Produksi Salah Satu Perusahaan Semen
di Jawa Tengah Tahun 2020-2022

No	Tahun	Hasil Produksi (ton)	Kenaikan atau Penurunan (%)
1	2020	1.930.493	-
2	2021	1.997.021	1,03
3	2022	1.585.604	0,82

Sumber: Salah Satu Perusahaan Semen di Jawa Tengah, 2023

Tabel I.1 di atas menunjukkan bahwa produksi di salah satu perusahaan semen di Jawa Tengah mengalami peningkatan, yaitu naik 1,03% antara tahun 2020 dan 2021, serta turun 0,82% antara tahun 2021 dan 2022. Hal ini membuktikan hasil kinerja karyawan produksi di salah satu Perusahaan semen di Jawa Tengah mengalami ketidakstabilan. Pada tahun 2020 ke 2021 mengalami penurunan yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan kurang. Dengan adanya hasil kinerja yang kurang maka prestasi kerja karyawan bisa dianggap kurang memuaskan. Berdasarkan uraian dan informasi pendukung tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi, Komitmen Karyawan, dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di Salah Satu Perusahaan Semen di Jawa Tengah." Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengamati dan menjelaskan bagaimana pengaruh stres kerja, komitmen karyawan, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada salah satu perusahaan semen di Jawa Tengah tersebut. Penelitian dalam studi ini menggunakan variabel independen dan dependen. Variabel dependen adalah variabel yang terpengaruh ketika variabel independen berubah. Output karyawan termasuk sebagai variabel dependen. Output dari upaya individu sebagai konsekuensi dari tindakannya ketika melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan dikenal sebagai kinerja kerja (Mangngi, R. F., 2018). Ada enam faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan dalam pekerjaan: sikap, ketangkasan mental, inisiatif, pengetahuan tentang tugas, dan hasil yang mereka hasilkan. Variabel independen, di sisi lain, adalah variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi. Stres kerja, dedikasi karyawan, dan motivasi adalah beberapa di antara variabel independen.

Kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial dan rasa memiliki, kebutuhan akan penghargaan, dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri merupakan hirarki keinginan manusia yang digunakan sebagai penanda motivasi. Komitmen merupakan

komponen penting yang mempengaruhi prestasi kerja, menurut (Matondang, 2020). Indikator komitmen organisasi meliputi komitmen efektif (affective commitment), komitmen kontinyu (continuance commitment), dan komitmen normative (normative commitment). Sedangkan menurut (Hidayatullah, M. N. & Elpanso, 2017), di dalam stress kerja terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi diantaranya gejala psikologis, gejala berperilaku, perilaku karyawan (kondisi pekerjaan dan kondisi diluar pekerjaan), pengaruh kognitif, dan pengaruh fisiologis.

Metode Penelitian

Menganalisis data numerik yang diolah dengan teknik statistik merupakan penekanan utama penelitian ini, yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini terdiri dari 220 orang dari divisi manufaktur sebuah perusahaan semen di Jawa Tengah. Seratus partisipan memenuhi persyaratan praktis untuk penelitian ini. Dengan strategi pengambilan sampel ini, yang mengintegrasikan pengambilan sampel acak kelompok proporsional dengan pengambilan sampel probabilitas, informasi dikumpulkan melalui kuesioner, sebuah instrumen penelitian yang terdiri dari serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk mendapatkan referensi dari responden. Data yang digunakan dikenal sebagai data subjek. Selain itu, informasi yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber primer, yaitu individu atau perorangan yang memperoleh data melalui pemberian kuesioner. Beberapa metode analisis data digunakan oleh para peneliti. Para peneliti memulai dengan membuat daftar pertanyaan dengan menggunakan skala Likert. Langkah kedua adalah para peneliti memeriksa data untuk reliabilitas dan validitas setelah mereka mengumpulkannya. Untuk memahami lebih lanjut bagaimana stres di tempat kerja, komitmen karyawan, dan motivasi mempengaruhi produktivitas pekerja manufaktur, para peneliti akan menggunakan SPSS 25.0 untuk menjalankan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Survei ini melibatkan 100 responden, yang semuanya bekerja di bagian produksi di salah satu perusahaan di Jawa Tengah. Tidak ada responden perempuan dan seratus responden laki-laki. Pendidikan terakhir responden juga beragam. Untuk responden yang berpendidikan SD/MI berjumlah 8 orang, SMP/MTs berjumlah 13 orang, dan SMA/SMK/MA berjumlah 70 orang. Jika dilihat dari persentasenya, responden yang berpendidikan SD/MI memiliki presentase sebesar 8%, SMP/MTs sebesar 13%, dan SMA/SMK/MA sebesar 70%.

Validitas sebuah kuesioner dapat ditentukan dengan memeriksa hasilnya. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dianggap valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan t_{hitung} dan t_{tabel} . Jika Anda ingin memastikan bahwa survei Anda benar-benar dapat menjelaskan penelitian Anda, Anda harus menjalankannya melalui uji reliabilitas. Uji ini akan mengukur seberapa dapat dipercaya hasil survei atau wawancara Anda. Jika nilai Cronbach Alpha untuk setiap pengukuran lebih tinggi dari tingkat standarisasi 0,70, kami mengatakan bahwa pengukuran tersebut dapat diandalkan.

Untuk mengetahui bagaimana tiga variabel independen - motivasi (X1), komitmen karyawan (X2), dan stres kerja (X3) - mempengaruhi satu sama lain dan variabel dependen - Y) - dalam hal ini, prestasi kerja digunakan analisis regresi linier berganda. Dengan menggunakan rumus $df = n - (k + 1)$, kita dapat menentukan t_{tabel} sebesar 96, yang merupakan

hasil pengurangan 3 dari 100. Nilai t-tabel sebesar 1,661 diperoleh ketika $df = 96$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Dari hasil perhitungan statistik melalui spss 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel III.1
Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.060	8.374		3.112	.002
Motivasi	.393	.086	.436	4.595	<.001
Komitmen Karyawan	.610	.201	.273	3.032	.003
Stres Kerja	.055	.157	.031	.353	.725

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Koefisien regresi, yang diwakili oleh nilai β pada kolom unstandardised coefficient, ditentukan dengan mengacu pada tabel di atas. Hasilnya, persamaan regresinya terlihat seperti ini:

$$Y = 26,060 + 0,393(X_1) + 0,610(X_2) + 0,055(X_3)$$

Tabel III.2
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	t _{tabel}	t _{hitung}	Keterangan
H ₁	1,661	4,595	Diterima
H ₂	1,661	3,032	Diterima
H ₃	1,661	0,353	Ditolak

Sumber: data primer yang diolah, 2023

a. Uji parsial/t

Untuk memastikan apakah dampak parsial variabel independen terhadap variabel dependen signifikan atau tidak, digunakan uji parsial. Berikut ini adalah hasil uji parsial:

- 1) Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai thitung sebesar 4,595 yang lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,661. Karena hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi sangat meningkatkan prestasi kerja karyawan bagian produksi di salah satu perusahaan di Jawa Tengah, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif yang besar terhadap prestasi kerja adalah benar.
- 2) Nilai thitung untuk variabel komitmen adalah 3,032, lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,661, hal ini sejalan dengan hasil uji hipotesis. Data dari salah satu perusahaan di Jawa Tengah menunjukkan bahwa tingkat dedikasi pekerja produksi secara signifikan mempengaruhi produktivitas mereka dalam bekerja.

Hal ini mendukung hipotesis 2, yang menyatakan bahwa komitmen secara signifikan meningkatkan prestasi kerja.

- 3) Temuan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai thitung sebesar 0,353, yang lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 1,661. Hal ini membuktikan bahwa teori ketiga yang menyatakan bahwa stres kerja secara substansial menurunkan prestasi kerja adalah tidak benar. Berdasarkan data thitung dan ttabel, stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi di salah satu perusahaan di Jawa Tengah yang menjadi sampel penelitian.

4)

b. Uji Determinasi

Tabel III.3
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,618	0,382	0,362	6.586

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Ketiga variabel independen - motivasi, komitmen karyawan, dan stres kerja - menjelaskan 36,2% dari variabilitas kinerja karyawan bagian produksi di salah satu perusahaan semen di Jawa Tengah, berdasarkan nilai adjusted R² sebesar 0,362. Namun, variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model menjelaskan 63,8% sisanya.

Pembahasan

Sejumlah topik, termasuk hubungan antara kinerja karyawan dan motivasi, dapat dieksplorasi berdasarkan temuan analisis di atas. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Menurut penelitian sebelumnya, kinerja karyawan secara signifikan ditingkatkan oleh motivasi (Mangngi, R. F., 2018). Temuan penelitian ini mendukung temuan tersebut. Kinerja kerja karyawan akan sangat mungkin dicapai oleh karyawan atau perusahaan jika insentif memiliki dampak positif terhadap semangat kerja karyawan. Kedua, korelasi antara dedikasi dan produktivitas pekerja. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa prestasi kerja secara signifikan ditingkatkan oleh dedikasi. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan ditingkatkan oleh komitmen (Matondang, 2020). Komitmen yang lebih terikat dan tinggi berarti karyawan akan berpikir lebih dalam dan berpartisipasi aktif dalam pengembangan perusahaan, yang akan mengarah pada peningkatan semangat kerja dan peningkatan kinerja. Ketersediaan karyawan untuk bergabung dalam kegiatan yang disponsori perusahaan meningkat seiring dengan tingkat komitmen mereka. Ketiga, hubungan antara stres di tempat kerja dan kinerja yang buruk. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hanya ada sedikit atau bahkan tidak ada peningkatan kinerja di tempat kerja akibat stres kerja. Stres di tempat kerja memiliki efek yang merugikan terhadap produktivitas, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian (Pertiwi, 2022). Namun, tidak seperti penelitian lainnya, penelitian ini mengambil pendekatan yang unik. Penelitian yang dilakukan memberikan hasil yang konsisten dengan penelitian lain (Aldino, 2022). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara positif oleh stres jika mereka mampu mengelola ketegangan yang mempengaruhi pikiran, emosi, dan kondisi fisik mereka. Sebagai contoh, beban pikiran yang

tinggi mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan analitis tentang masalah karena tingkat pemikiran yang lebih tinggi berkorelasi positif dengan kecerdasan. Namun, manajemen stres terkait pekerjaan yang efektif harus dipertahankan dari waktu ke waktu untuk mendapatkan efek positif ini.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: stres kerja berdampak positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi di salah satu perusahaan semen Jawa Tengah, sedangkan motivasi dan komitmen karyawan berdampak positif signifikan.

Referensi

- Aldino, H. P. & Meihandika, Z. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia Kecamatan Sangir Balai Janggo Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Economia*, 1(2017).
- Amin, N. F., Garancang, S. & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel Dalam Penelitian. *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31.
- Bahri, M. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Tbk Perawang*.
- Dalimunthe, M. B. & Lubis, S. C. (2023). Pengaruh Proses Belajar dan Ketersediaan Sarana Pendukung Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Selama Pandemi. *Edunomic: Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 11(1), 73–81. <https://doi.org/10.33603/ejpe.v10i1>.
- Firmansyah, D. & Dede (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review General Sampling Techniques in Research Methodology: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114.
- Ghozali, I. (2018). 'Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19', Universitas Diponegoro, Edisi 5, Semarang, Hal: 47-99.
- Ghozali, I. (2020) '25 Grand Theory, 25 Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis', 1st edn. Semarang: Yoga Pratama, Hal: 33-38.
- Hidayatullah, M. N. & Elpanso, E. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang. *PROSIDING: Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Global Competitive Advantage "Prospek Ekonomi Indonesia 2025,"* 1–12.
- Ma'arif, M. H. & Nugroho, E. N. (2022). Pengaruh Komitmen Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di PT BFI Finance Indonesia Tbk. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(11), 1–16.
- Mangngi, R. F., Fanggalda, R. E. & Nursiani, N. P. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kupang. *Journal Of Management*, 7(2), 207–224.
- Matondang, S. & Sitohang, S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja Karyawan

Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Kota Medan. *Jurnal Creative Agung*, 10(1), 223–255.

Pertiwi, N. P. V. D., Landra, N. & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPR Nusamba Manggis. *Jurnal EMAS*, 3(6), 218–231.

Rahayu, A. M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru.*

Rahmawati, E. (2022). *Pengaruh Insentif, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karya Mina Putra Devisi Kayu Rembang).*

Ramadhan, T. G. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Abadi Lestari Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(2), 333–340.