

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SPG PT.XYZ DI JAWA BARAT

Anthy Febrianti Ruswandi¹, Aam Rachmat Mulyana²

Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2}
aamrachmat@mn.unjani.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan asosiatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 34 responden yang merupakan total populasi karyawan perusahaan. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif. Secara simultan, kedua variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai R-Square sebesar 33,6%. Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa peningkatan motivasi kerja dan pengelolaan stres kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT XYZ Jawa Barat.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, PT XYZ

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work motivation and work stress on employee performance at PT XYZ West Java. The research method used is a quantitative approach with descriptive and associative design. Data were collected by distributing questionnaires to 34 respondents who are the total population of company employees. Data analysis was carried out using validity, reliability, and multiple linear regression tests with the help of SPSS 25. The results of the study showed that work motivation has a positive effect on employee performance, while work stress has a negative effect. Simultaneously, these two variables have a significant effect on employee performance, with an R-Square value of 33.6%. The conclusion of this study is that increasing work motivation and good work stress management can improve employee performance at PT XYZ West Java.

Keywords: Work Motivation, Work Stress, Employee Performance, PT XYZ

PENDAHULUAN

Batik merupakan salah satu warisan budaya Indonesia yang paling bernilai, perpaduan antara seni dan teknologi. Desain dan metode produksi batik yang khas memungkinkannya untuk mewujudkan makna penting dan prinsip-prinsip panduan dari beberapa tradisi Indonesia (kemenperin.go.id, 2020). Badan Pusat Statistik melaporkan bahwa pengiriman batik Indonesia ke luar negeri mencapai 17,5 juta USD pada tahun 2023, tetapi masih belum pulih ke tingkat yang terlihat sebelum pandemi. Menurut Kompas.com (2024), sekitar $\frac{3}{4}$ ekspor batik Indonesia ditujukan ke AS, dengan persentase kecil ditujukan ke Jerman (3,61%), Singapura (3,23%), Malaysia (2,82%), dan Kanada (1,92%). Adha et al. (2019) menyebutkan bahwa tenaga kerja mencakup semua kemampuan yang dimiliki orang yang dapat digunakan untuk menghasilkan komoditas dan layanan bagi masyarakat.

Sejauh mana organisasi mampu menangkap peluang dan mencapai tujuannya sangat bergantung pada peran yang dimainkan oleh personal dalam melaksanakan strategi. Salah satu strategi bagi perusahaan untuk tetap kompetitif adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan nasib

suatu perusahaan (Sadat et al., 2020). Hasil usaha atau prestasi seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya disebut dengan kinerja (Marwansyah, 2016:229). Untuk mengetahui kinerja karyawan, peneliti mencoba untuk melakukan wawancara dengan koordinator bagian SPG batik PT. XYZ menyatakan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan bagian SPG 2023. Untuk mengetahui hasil kerja karyawan dilihat pada table 1 di bawah ini.

Tabel 1.
Hasil Penilaian Prestasi Kinerja Karyawan Bagian SPG Batik Tahun 2023

Kriteria	Skor	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Sangat Baik	80-100	5	14,7
Baik	60-79	8	23,5
Cukup	40-59	19	55,9
Kurang	20-39	2	5,9
Sangat Kurang	0-19	0	0
Total		34	100

Sumber: Arsip PT. XYZ di Jawa Barat diolah kembali

Berdasarkan data penilaian prestasi kinerja karyawan dari tabel 1 menyatakan bahwa terdapat penilaian prestasi kerja karyawan bagian SPG Batik. Terdapat 34 pekerja pada tahun 2023, dengan 8 (atau 23,5% dari total) dinilai sangat baik dan 5 (atau 14,7% dari total) dinilai sangat baik. Di sisi lain, 19 pekerja (atau 55,9% dari total) masuk dalam kelompok cukup, sementara 2 (5,9% dari total) masuk dalam kategori kurang, yang menyatakan bahwa kinerja beberapa karyawan tidak memenuhi harapan. Jadi, jelas dari data evaluasi kinerja bahwa masih ada kesenjangan yang signifikan antara hasil kerja aktual dan harapan. Dimana *job performance* lebih kecil daripada *job standard*. *Job standard* yang ditetapkan perusahaan adalah kategori baik, bahkan lebih dari *job standar* yaitu kategori sangat baik. Pentingnya bagi perusahaan agar memperbaiki dan mengevaluasi persoalan yang terjadi dengan melakukan tindakan yang sesuai agar karyawan mampu untuk meningkatkan kinerjanya. Maka, dari hasil penilaian prestasi kinerja karyawan yang berkategori cukup dan kurang dapat mengindikasikan masalah dalam kinerja karyawan.

Semangat kerja karyawan berperan dalam seberapa baik mereka mengerjakan tugasnya. Octavia dkk. (2023) menemukan bahwa motivasi karyawan yang rendah menyebabkan kinerja yang rendah dalam pekerjaan. Kondisi internal dan eksternal berkontribusi terhadap tingkat motivasi kerja seseorang. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber menyatakan jumlah ketidakhadiran yang signifikan. Pekerja yang sering melakukan absen dikatakan sebagai penyebabnya. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi merupakan indikator kurangnya motivasi karyawan, menurut Saskia dan Raymond (2020). Karena hal ini memengaruhi kemungkinan tidak menyelesaikan pekerjaan pada tenggat yang ditentukan. Untuk mengetahui data absensi bulan Januari – Desember tahun 2023 ditunjukkan pada tabel Berikut.

Tabel 2.
Rekap Absensi

Bulan	Tanpa Keterangan (Kali)
Januari	12
Februari	8
Maret	14
April	18
Mei	8
Juni	9
Juli	11

Agustus	7
September	15
Oktober	11
November	6
Desember	15
Total	134

Sumber: Arsip PT. XYZ di Jawa Barat diolah kembali

Pada Tabel 2 tingkat absensi karyawan bagian SPG PT. XYZ di Jawa Barat. Periode Januari-Desember tahun 2023, tanpa keterangan sebanyak 134 kali. Hal ini perlu diperhatikan apakah tanpa keterangan karyawan tersebut disebabkan oleh adanya suatu urusan yang tidak dapat ditinggalkan atau karyawan tersebut memang benar-benar mangkir. Sedangkan absensi merupakan salah satu unsur penilaian kinerja karyawan yang dinilai oleh atasan masing-masing bagian di PT. XYZ di Jawa Barat. Selain motivasi kerja, stres kerja dapat memengaruhi seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan dapat menurun karena stres kerja. Karyawan yang mengalami stres kerja dapat menyatakan sifat mudah tersinggung, kurang konsentrasi, dan kesulitan dalam membuat penilaian. Menurut Ramadhani et al. (2023), hal ini dapat memengaruhi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. Stres kerja, menurut Handoko sebagaimana dikutip oleh Yusuf dan Faruq (2021:17), adalah situasi pertentangan emosional dan kognitif. Jika dibiarkan dapat mengganggu kapasitas individu untuk mengatasi lingkungan sekitar dan menyelesaikan pekerjaannya. Ketika pekerja berada di bawah tekanan yang besar di tempat kerja, mereka menjadi tidak siap untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Setyawan, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, bahwa PT. XYZ di Jawa Barat pada tahun 2023 mengalami penurunan penjualan yang sangat drastis, sehingga perusahaan harus melakukan perampingan dari segi tenaga kerja, sehingga bagian SPG kekurangan tenaga kerja. Hal ini menyebabkan, karyawan yang bertahan harus dapat mengerjakan pekerjaan yang lain dan ini berdampak pada tuntutan volume pekerja yang meningkat. Kemudian hal tersebut didukung dengan menyebar kuesioner pra survei kepada karyawan PT. XYZ Bagian SPG Batik dan didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 3.
Tanggapan Respoden Tentang Stres Kerja Karyawan Bagian SPG PT.XYZ

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS	Σ
<i>Persentase (%)</i>							
1.	Saya merasa tertekan jika tuntutan pekerjaan yang diberikan tinggi	0	17	0	33	50	100
2.	Saya merasa adanya ketidakseimbangan antara waktu kerja dan waktu istirahat yang disebabkan oleh tingginya volume penjualan barang	0	0	0	33	67	100

Sumber : Kuesioner diolah kembali

Berdasarkan hasil kuesioner pra survei didapatkan hasil sebanyak 50% menyatakan sangat setuju merasa tertekan jika tuntutan pekerjaan yang diberikan tinggi. Sedangkan sebanyak 67% merasa adanya ketidakseimbangan antara waktu kerja yang seharusnya dengan

waktu kerja yang dilakukan. Karyawan mengalami ketidakseimbangan fisik dan mental sebagai akibat stres dan kecemasan yang disebabkan oleh jam kerja yang panjang tanpa cukup istirahat, yang pada gilirannya membuat mereka mudah tersinggung dan kurang produktif. Temuan pra-survei menyatakan masalah yang berasal dari stres di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Dengan menggunakan metodologi kuantitatif, penelitian ini meninjau literatur tentang topik motivasi karyawan, stres di tempat kerja, dan kinerja di tempat kerja. Kemudian, penelitian lapangan dilakukan dengan menggunakan teknik seperti kuesioner dan wawancara untuk melengkapi data (Sugiyono, 2019). Penelitian ini dilaksanakan dengan jumlah karyawan yang dijadikan responden sebanyak 34 orang, karena semua populasi menjadi sampel. Data ini ialah data sekunder & primer yang didapat ketika penyebaran kuesioner berupa informasi tentang moral, stres, dan produktivitas di tempat kerja. Metode analisis data yang dipakai dipengkajian ini mencakup asosiatif & deskriptif. Melainkan analisisnya memakai data kuantitatif yang dilaksanakan secara bermetode deskriptif kuantitatif guna mengamati permasalahan ke-1, ke-2, serta ke-3. Namun, untuk mengungkap masalah keempat, peneliti menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh faktor eksogen terhadap variabel endogen dalam konteks motivasi kerja dan stres (Sugiyono, 2019).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.784	0.338	Valid
	X1.2	0.644		
	X1.3	0.510		
	X1.4	0.771		
	X1.5	0.598		
	X1.6	0.686		
	X1.7	0.688		
	X1.8	0.657		
	X1.9	0.582		
Stres Kerja (X2)	X2.1	0.621	0.338	Valid
	X2.2	0.634		
	X2.3	0.517		
	X2.4	0.730		
	X2.5	0.562		
	X2.6	0.482		
	X2.7	0.557		
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.679	0.338	Valid
	Y.2	0.755		
	Y.3	0.712		
	Y.4	0.696		

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.830	9	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.679	7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.667	4	Reliabel
Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.830	9	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.679	7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.667	4	Reliabel

Karena nilai *r*-hitung untuk setiap pernyataan lebih tinggi daripada nilai *r*-tabel (0,3388), uji validitas (Tabel 4 dan 5) menyatakan semua pernyataan kuesioner valid. Sebagai ungkapan lain, instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini mampu menilai sesuai dengan yang semestinya dinilai. Dan pada tabel hasil uji reliabilitas dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha yang ditemukan dalam tabel Statistik Keandalan. Semua butir kuesioner dianggap dapat dipercaya karena nilai Cronbach's Alpha lebih tinggi dari 0,60. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner terhadap 34 orang dengan menggunakan kuesioner untuk mengetahui pendapat mereka tentang stres kerja dan motivasi. Berdasarkan hasil perhitungan, subvariabel tanggung jawab memiliki nilai tertinggi yaitu rata-rata sebesar 3,53 sehingga memenuhi syarat tinggi. Sedangkan subvariabel pengenalan memenuhi syarat cukup dengan nilai terendah yaitu rata-rata total sebesar 3,20. Dengan skor rata-rata 3,41 di semua subvariabel motivasi kerja, kita berada dalam kategori sedang.

Hasil perhitungan menyatakan bahwa subvariabel beban kerja memenuhi kriteria memadai, karena memiliki nilai tertinggi (total rata-rata 2,94) di antara semuanya. Di sisi lain, subvariabel penghargaan merupakan salah satu kriteria tidak tepat karena nilainya yang rendah (rata-rata 2,35). Selanjutnya, total skor rata-rata 2,78 untuk semua subvariabel stres kerja dianggap sebagai stres sedang. Menurut perhitungan, subvariabel pelaksanaan tugas merupakan salah satu kriteria yang diperlukan karena memiliki nilai tertinggi, dengan rata-rata keseluruhan 3,38. Di sisi lain, subvariabel kuantitas memenuhi kriteria memadai karena memiliki nilai terendah, dengan rata-rata keseluruhan 2,97. Dalam hal ini, kriteria memadai adalah total skor rata-rata 3,37 untuk semua subvariabel kinerja karyawan.

Tabel 6.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1(Constant)	10.884	2.949		3.691	.001
Motivasi Kerja (X1)	.225	.071	.464	3.166	.003
Stres Kerja (X2)	-.217	.095	-.334	-2.283	.029

Tabel 6 berisi hasil uji regresi berganda, yang digunakan untuk menghasilkan persamaan regresi berganda berikut:

$$Y1 = 10.884 + 0,225X1 - 0,217X2.$$

Dari persamaan regresi diatas dapat di simpulkan :

- 1) Jika variabel motivasi kerja dan stres kerja tetap tidak berubah (X_1 dan X_2 sama-sama ditetapkan ke 0), maka kinerja karyawan akan tetap konstan pada angka 10,884.
- 2) Nilai 0,225 diberikan pada koefisien regresi motivasi kerja (X_1). Kinerja karyawan berkorelasi positif dengan tingkat motivasi kerja, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik hasil pekerjaannya.
- 3) Nilai koefisien regresi stres kerja (X_2) adalah -0.217 Kinerja karyawan di pengaruhi secara negatif oleh stres kerja, yang menunjukkan hubungan yang tidak searah di mana tingkat stres menyebabkan kinerja yang lebih buruk.

Tabel 7.
Determinasi Variabel

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,580 ^a	,336	,293	2.740

Data dalam tabel tersebut berasal dari perhitungan yang dilakukan di SPSS 25. Jika nilai R-Square adalah 0,336, maka variabel motivasi kerja dan stres dapat menjelaskan 33,6% varians faktor kinerja karyawan. Hal ini termasuk dalam area yang memiliki dampak substansial.

Tabel 8.
Hasil Uji Parsial

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	3.166	1,695	0,003	0,05	Berpengaruh
X2	-2.283	-1,695	0,029	0,05	Berpengaruh

Motivasi kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} dan t_{tabel} sebesar $3,166 > 1,695$, sesuai dengan tabel. Nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, menerima H_a dan menolak H_0 yang menunjukkan kinerja karyawan PT.XYZ dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja. Sedangkan untuk variabel stres kerja ditunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $-2,283 > -1,672$ sesuai dengan tabel. Berdasarkan tingkat signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa sejauh mana variabel stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, menerima H_a dan menolak H_0 yang menunjukkan bahwa kinerja pekerja PT.XYZ mengalami penurunan akibat adanya stres kerja. Uji simultan atau yang disebut dengan uji F bertujuan untuk melihat apakah variabel bebas X_1 dan X_2 secara bersamaan mempengaruhi variabel terikat Y. Nilai f_{hitung} sebesar 7,850 diperoleh dari uji simultan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.0. Karena hasil pengurangan 1 dengan 2 menghasilkan 31, maka f_{tabel} yang digunakan yaitu 3,30 dan hasilnya adalah Berikut ini adalah hasil perhitungannya:

Tabel 9.
Hasil Uji Simultan

Variabel	f_{hitung}	f_{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	7.850	3.30	0,002	0,05	Berpengaruh

Tabel 9 menunjukkan bahwa statistik uji simultan (uji F) menghasilkan nilai hitung F sebesar 7,850, yang lebih besar dari 3,30 (tabel F), dan nilai signifikansi 0,002, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan.

SIMPULAN

Bahwa motivasi kerja di PT XYZ Jawa Barat berada pada kategori sedang, dengan subvariabel tanggung jawab sebagai yang paling penting dan pengakuan sebagai yang paling tidak penting. Stres kerja juga dinilai sedang, dengan beban kerja sebagai faktor terpenting dan balas jasa sebagai yang paling tidak penting. Kinerja karyawan perusahaan ini termasuk kategori cukup, dengan pelaksanaan tugas sebagai subvariabel tertinggi dan kuantitas kerja sebagai yang terendah. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif. Secara simultan, kedua faktor ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ Jawa Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, K., Putra, F. H., & Rofiq, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 155–165. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i2.2019>
- Handoko, T. H. (dalam Yusuf, M., & Faruq, M.). (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kompas.com. (2024). Ekspor Batik Indonesia Didominasi AS, Ini Rinciannya. *Kompas.com*. <https://www.kompas.com/read/2024/01/25/ekspor-batik-indonesia>
- Kemenperin.go.id. (2020). Industri Batik Nasional Menjadi Prioritas Pengembangan. *Kementerian Perindustrian Republik Indonesia*. <https://kemenperin.go.id>
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Octavia, L., Rahmadani, A. D., & Widiyanti, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 11(1), 80–92. <https://doi.org/10.31289/jebt.v11i1.9631>
- Ramadhani, L., Nursaid, N., & Aulia, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 101–111. <https://doi.org/10.28932/jimb.v14i1.4891>
- Sadat, R., Siregar, H., & Sofyandi, E. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), 157–165. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i3.571>
- Saskia, A., & Raymond, R. (2020). Pengaruh Tingkat Kehadiran terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 213–221. <https://doi.org/10.31294/jmb.v5i2.8561>
- Setyawan, A. (2023). Hubungan Antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi. *Jurnal Psikologi Terapan*, 7(1), 45–52. <https://doi.org/10.26740/jpt.v7n1.p45-52>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.