

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN DIBAGIAN PRODUKSI PT. SAMUDRA MANDIRI SENTOSA BITUNG

Lihawa Widva, Lery F. Suoth*, Woodford B. S. Joseph**

**Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado*

ABSTRAK

Peningkatan produktivitas merupakan sumber pertumbuhan utama untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Untuk mencapai tingkat yang optimal, maka perlu dilakukan pendekatan multi disiplin secara terpadu untuk melakukan perbaikan dalam upaya peningkatan kualitas hidup. Tujuan penelitian untuk menganalisis hubungan stres kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan dibagian produksi PT. Samudra Mandiri Sentosa Bitung. Jenis penelitian ini cross sectional, dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini 87 responden. Hasil penelitian menggunakan uji chi-square didapatkan nilai p-value 0,033 bahwa adanya hubungan stres dan produktivitas kerja pada karyawan. Didapatkan juga nilai p-value 0,036 terdapat hubungan yang signifikan, antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan.

Kata Kunci: *Produktivitas Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja*

ABSTRACT

The importance of productivity in improving welfare has been universally realized. There is no type of a human activity that does not benefit from increased productivity as a force to produce more goods and services. The purpose of the research is to find out the relationship between work stress and work motivation with work productivity on employees in the production section of PT. Samudra Mandiri Sentosa Bitung. This research is a cross sectional study. The population and sample 87 people. Data analysis using chi-square test. The test results obtained p-value 0.033 which indicates there is a relationship between work stress and work productivity on employees. Furthermore, it also obtained a p-value of 0.036 which indicates that there is a relationship between work motivation and work productivity on employees in the production section of PT. Samudra Mandiri Sentosa Bitung.

Keywords: *Work Productivity, Work Stress, Work Motivation*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam kemajuan suatu perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan hasil yang semaksimal mungkin sehingga diperlukannya sumber daya manusia yang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Semangat kerja merupakan sikap individu untuk dapat bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatan yang dilakukan. Semangat kerja karyawan yang tinggi sangat berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja.

Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja yaitu motivasi dan kedisiplinan. Motivasi merupakan kekuatan pendorong seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mencapainya.

Stres dapat dikatakan sebagai suatu kekuatan yang dihayati mendesak atau mencekam dan muncul dalam diri individu sebagai akibat dari kesulitan dalam menyesuaikan diri. Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dapat disimpulkan terdapat hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan di CV. Kombos Kota Manado.

Motivasi merupakan hal yang menjadi salah satu faktor pendukung tingkah laku manusia supaya mempunyai keinginan untuk berkerja bekerja dengan giat. Dengan mencari tahu motivasi yang diinginkan karyawan, maka dapat menyusun strategi agar produktivitas kerja dapat di pertahankan dan ditingkatkan. Pada hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Safari dinyatakan adanya terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Kota Manado.

PT. Samudra Mandiri Sentosa Bitung adalah pabrik pengalengan ikan tuna yang berlokasi di Bitung Sulawesi Utara. Pada bagian produksi PT. Samudra Mandiri Sentosa Bitung memiliki karyawan dibagian produksi sebanyak 649 orang, terdiri dari 148 orang laki-laki, dan 501 orang perempuan. Perusahaan ini memiliki jam kerja hampir 1x24 jam dan memiliki 3 shift kerja. Uraian diatas membuat peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian antara stres kerja, motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan di bagian produksi PT. Samudra Mandiri Sentosa Bitung.

METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Agustus-

Desember 2018. Populasi adalah seluruh tenaga kerja di bagian produksi. Sampel sebanyak 87 responden, diambil berdasarkan *purposive sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Hasil penelitian dengan responden berjenis kelamin perempuan 78 (89,7%) lebih banyak dari responden yang berjenis kelamin laki-laki 9 (10,3%). Distribusi responden berdasarkan kriteria umur, jumlah responden yang berumur >35 tahun lebih tinggi yaitu 29 (33,3%) responden dibandingkan dengan responden yang berumur 19-25 yaitu 14 (16,1%) responden.

Tabel 1. Distribusi Responden Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja	n	%
Kurang Baik	40	46,0
Baik	47	54,0
Total	87	100

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa responden yang mengalami produktivitas kerja kurang sebanyak 40 orang (46,0%) dan responden yang mengalami produktivitas kerja baik yaitu sebanyak 47 orang (54,0%).

Tabel 2. Distribusi Responden Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	n	%
Kurang Baik	32	36,8
Baik	55	63,2
Total	87	100,0

Responden yang memiliki motivasi kerja baik dari tabel 2 menunjukkan sebanyak 55 (63,2%) responden, lalu yang memiliki motivasi kerja kurang sebanyak 32 (36,8%) responden.

Tabel 3. Distribusi Responden Stres Kerja.

Stres Kerja	N	%
Tidak Stres	39	44,8
Stres	48	55,2
Total	87	100

Pada tabel 3 diatas responden yang mengalami stres kerja sebanyak 48 (55,2%) dan yang tidak mengalami stres sebanyak 39 (44,8%) responden.

ANALISIS BIVARIAT

Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan

Tabel 4. Hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas pada karyawan

Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja				Total	p
	Kurang		Baik			
	n	%	n	%	n	%
Motivasi Baik	25	45,5	30	54,5	55	100
Motivasi Kurang	22	68,8	10	31,3	32	100
Total	47	54,4	40	46,0	87	100

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja baik yang mengalami motivasi baik sebanyak 30 (54,5%) responden, produktivitas kurang dan motivasi baik sebanyak 25 (45,5%) responden, serta responden produktivitas baik yang mengalami motivasi kurang sebanyak 10 (31,3%). Hasil analisis *chi square* diperoleh nilai $p=0,036$ ($p<0,005$) maka terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Motivasi dan produktivitas adalah suatu bagian yang saling terikat satu sama lainnya. Peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan produktivitas, dan begitupun sebaliknya. Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya.

Hubungan antara Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan

Tabel 5. Hubungan antara stres kerja dengan produktivitas pada karyawan

Stres Kerja	Produktivitas Kerja				Total	p
	Kurang		Baik			
	n	%	N	%	n	%
Stres	21	43,8	27	56,3	48	100
Tidak Stres	26	66,7	13	33,3	39	100
Total	47	54,0	40	46,0	87	100

Hasil penelitian pada tabel 5, yang dilakukan diperoleh data bahwa jumlah responden yang memiliki produktivitas kerja baik yang mengalami stress kerja sebanyak 27 (56,3%), produktivitas kurang yang mengalami stres kerja sebanyak 21 (43,8%). Sedangkan jumlah responden yang memiliki produktivitas baik yang mengalami kurang stres sebanyak 13 (33,3%), dan produktivitas kurang yang mengalami kurang stres sebanyak 26 (66,7) responden. Hasil analisis *chi square* diperoleh nilai $p=0,033$ ($p<0,005$) maka adanya hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja.

Stres sering dianggap sebagai hal yang buruk padahal tidak selamanya stres itu buruk. Sebenarnya stres dalam jumlah tertentu dapat mengarah ke gagasan-gagasan yang inovatif dan hasil yang baik. Stres yang meningkat sampai menunjukkan kemampuan kerja dapat disebut sebagai stres yang baik dan dapat membuat produktivitas kerja menjadi meningkat. Dari hasil penelitian yang didapat, karyawan yang stres kerja dan mengalami produktivitas kerja baik sebanyak 27 (56,3%) responden. Ini menunjukkan

bahwa meski karyawan merasakan stres dalam bekerja produktivitas kerja yang dihasilkan tetap baik.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan di PT. Samudra Mandiri Sentosa Bitung, peneliti mengambil kesimpulan:

1. Didapati 55 (63,2%) responden yang memiliki motivasi kerja baik dan 32 (36,8%) responden memiliki motivasi kerja kurang.
2. Didapati 48 (55,2%) responden memiliki stres kerja, dan 39 (44,8%) responden tidak memiliki stres kerja.
3. Didapati 47 (54,0%) responden memiliki produktivitas kerja baik, dan 40 (46,0%) responden yang memiliki produktivitas kerja kurang baik.
4. Didapati adanya hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja.
5. Didapati adanya hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

SARAN

1. Karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja cukup harus

memberikan bimbingan dan masukan kepada karyawan yang belum berpengalaman, sehingga mempermudah karyawan tersebut dalam bekerja.

2. Bagi perusahaan untuk memberikan pekerjaan dengan adil dan sesuai dengan kemampuan individu.
3. Bagi perusahaan agar dapat membuat lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan. M, SP, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hidayat L. Kawatu P. Lampus B S. 2013. Hubungan Antara Stes Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Di CV. Kombos Kota Manado. *Jurnal KESMAS Universitas Sam Ratulangi Manado*. Vol. 3, No. 6. Hal 2-4. (<http://fkm.unsrat.ac.id/wp-content/uploads/2013/08/LAURIE-HIDAYAT1.pdf> diakses pada tanggal 28 juli 2018).

- Munandar, AS. 2014. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Safari. Josephus J. Malonda N. 2015. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia Kota Manado Tahun 2015. *Jurnal KESMAS Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 1, No. 3 Hal 3-7.* (<http://medkesfkm.unsrat.ac.id/index.php/hubungan-antara-motivasi-kerja-dengan-produktivitas-kerja-karyawan-di-pt-pos-indonesia-kota-manado/> diakses tanggal 30 juli 2018).
- Sedarmayanti.2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju.
- Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Suma'mur. 2009. *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)* Jakarta.
- Sumakul S. Josephus J. Kapantow N. 2014. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Guru Di SMA Negeri 1 Amurang. *Jurnal KESMAS Universitas Sam Ratulangi Manado, (online) vol. 5, No. 3 Hal 3-5.* (<http://fkm.unsrat.ac.id/wp-content/uploads/2015/02/JURNAL-Claudia-Sumakul-pdf> di akses pada tanggal 28 juli 2018).
- Tarwaka. 2010. *Ergonomi Industri*. Surakarta: Harapan Press.
- Winardi, 2001. *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.