

PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN (UP3) PINRANG

The Effect Of Work Spirit And Work Stress On The Work Productivity Of Employee At Pt Pln (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (Up3) Pinrang

A. Rifki Kamiluddin¹, Fitriyani Syukri²

Email : anditfki@gmail.com¹, fitriyanisyukri19@gmail.com²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

Jl. Jend. Ahmad Yani No.Km.6, Lapadde, Kec. Ujung, Kota Parepare, Sulawesi Selatan 91112

Abstrak

Semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Stres merupakan respon adaptif terhadap suatu kondisi seseorang yang dirasa mengancam atau menantang. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruhnya semangat kerja (X1) dan stress kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan sistem komputerisasi (program komputer IBM Statistics SPSS 23). Hasil penelitian yang dilakukan pada hipotesis pertama, bahwa semangat kerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan kerja PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang. Pada Hipotesis kedua yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa stress kerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan kerja PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.

Kata Kunci : Produktivitas Kerja, Semangat Kerja, Stress Kerja.

Abstract

Spirit at work is a person's desire and sincerity to do his job well and be disciplined to achieve maximum work performance. Stress is an adaptive response to a person's condition that is felt to be threatening or challenging. Productivity is nothing but talking about human or individual behavior, namely their productivity behavior.

This study aims to determine whether there is an effect of work spirit (X1) and work stress (X2) on the work productivity of employee. The data collection techniques used in this study were questionnaires, observations, and literature studies. The sample in this study amounted to 42 respondents. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis with the help of a computerized system (computer program IBM Statistics SPSS 23). The results of research conducted on the first hypothesis, that work spirit of employee has no significant effect on work productivity of employees at PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang. In the second hypothesis, it can be concluded that work stress of employee has no significant effect on work productivity of employees at PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.

Keywords: Work Productivity, Work Spirit, Work Stress



PENDAHULUAN

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Dalam era globalisasi saat ini, segala aspek kehidupan dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik, karena yang terbaiklah yang akan dipilih. Untuk melakukan perubahan kearah yang positif maka dibutuhkan manusia-manusia handal dalam kepentingannya manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup kerja untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manusia merupakan salah satu unsur yang penting di dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah individu yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari oleh sumber daya manusia adalah masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja manusia.

Menyadari bahwa kunci sukses suatu usaha bukan hanya pada keunggulan teknologi melainkan faktor manusia itu sendiri. Maka produktivitas karyawan adalah hal yang pertama dan utama., karena apapun jenis sumber-sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia tetaplah menempati kedudukan yang paling strategis dan penting diantara sumber-sumber daya lainnya. Setiap organisasi selalu harus berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi untuk meningkatkan produktivitas dengan cara memperhatikan semangat kerja dan stress kerja karyawan. Hal ini penting karena kedua variabel tersebut mencerminkan kondisi karyawan selama bekerja dan sangat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Menurut Nitisemito (2001:136) Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan Hasibuan (2005:94) mengatakan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Sementara Sastro hadirjo (2003:282) mengatakan semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Stres merupakan respon adaptif terhadap suatu kondisi seseorang yang dirasa mengancam atau menantang. Stres terbagi dua macam yaitu *eustres* (*stress* yang menguntungkan) dan *distres* (*stress* yang merugikan). (Sopiah, 2008). Stres kerja adalah keadaan dimana kesulitan, ketidaknyamanan, melelahkan, dan menakutkan yang dialami oleh pekerja. (Daft, 2010). Beralih dari masalah tersebut bisa saja mempengaruhi produktivitas yang mana berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatar belakanginya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkahlaku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya. Lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2004).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang yang berlangsung selama 3 bulan. Mulai dari bulan November 2020 hingga Januari 2021. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Kuesioner dan observasi. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan – pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup. Observasi merupakan metode penelitian dimana

peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian. Teknik Analisis data dengan menggunakan Analisis Linear Berganda.

HASIL PENELITIAN
Tabel 1 Uji Reliabilitas Data

Variabel	Jumlah item Pertanyaan	Cronbach' S alpha	Kesimpulan
Semangat kerja	4	0,675	Reliable
Stress kerja	5	0,645	Reliable
Produktivitas kerja	4	0,653	Reliable

Sumber: data setelah diolah SPSS 23

Berdasarkan hasil uji reliabilitas data dapat diartikan bahwa variabel jenjang pendidikan, latar belakang pendidikan, lama usaha dan ukuran usaha memiliki masing-masing memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0.675, 0.645, dan 0.653. semua instrument dinyatakan reliable karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* < 0,60.

Tabel 2 Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91554100
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.053
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data setelah diolah SPSS 23

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* yang menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,200 yang berarti bahwa data berdistribusi normal dikarenakan nilai signifikan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* 0,200 lebih besar dari 0,05.

Tabel 3 Coefficients^a Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	14.169	2.226		6.365	.000	
1	x1	.150	.204	.199	.736	.466
	x2	.026	.197	.035	.130	.897

Sumber: data setelah diolah SPSS 23

Berdasarkan table diatas maka persamaan regresi terbentuk ada sebagai berikut:

$$Y = 14.169 + 0.150 X_1 + 0.026 X_2 + e$$

Keterangan

X1 = Semangat kerja

X2 = stress kerja

Y =Produktivitas Kerja

Tabel 4 Model Summary Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.229 ^a	.053	.004	1.964

Sumber: data setelah diolah SPSS 23

Hasil uji R² pada penelitian ini diperoleh hasil nilai sebesar 0,053. Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas kerja tidak dipengaruhi oleh variabel semangat kerja dan stress kerja karena besaran dari koefisien determinasi dibawah 0.

Tabel 5 Uji Parsial (t)

Model	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.	Keterangan
Semangat Kerja	0,736	1,665	0,466	Tidak signifikan
Stress Kerja	0,130	1,665	0,897	Tidak signifikan

Sumber: data setelah diolah SPSS 23

1) Hipotesis Semangat Kerja (X1)

Dari hasil pengolahan data diatas uji t terhadap variabel Semangat Kerja (X1) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 0,736 yaitu nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} (0,736 < 1,665) artinya tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja , maka secara parsial variabel Semangat Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja .

2) Hipotesis Stress Kerja (X2)

Dari hasil pengolahan data diatas uji t terhadap variabel latar Stress Kerja (X2) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 0,130 yaitu nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}(0,130 < 1,665) artinya Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja , maka secara parsial variabel Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja dan Stres kerja terhadap Produktivitas kerja dimana terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas ada dua yaitu semangat kerja dan stress kerja sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja. Penelitian ini dilakukan di PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.

1. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang. Hal tersebut dapat disimpulkan karena hasil uji signifikan parameter individu (t)

menunjukkan hasil yang nilai t (hitung) lebih kecil dibandingkan nilai t (tabel) dimana rumus dari uji signifikan parameter individu (t) adalah nilai (t) hitung lebih besar daripada t (tabel).

Seperti yang dikemukakan oleh (Ghozali, 2009) Uji signifikan Parameter Individu (Uji t) pada dasarnya untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat dilihat bahwa responden kebanyakan menyatakan bahwa Semangat Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang dimana penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linear berganda.

Alasan mengapa semangat kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang karena responden kebanyakan memilih variabel semangat kerja untuk tidak menjadikan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

2. Pengaruh Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang. Penelitian ini dibuktikan dengan Uji signifikan Parameter Individu (Uji t) Hal tersebut dapat disimpulkan karena hasil uji signifikan parameter individu (t) menunjukkan hasil yang nilai t (hitung) lebih kecil dibandingkan nilai t (tabel) dimana rumus dari uji signifikan parameter individu (t) adalah nilai (t) hitung lebih besar daripada t (tabel).

Dilihat pula dari Hasil uji R^2 pada penelitian ini diperoleh hasil nilai sebesar 0,053. Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas kerja tidak dipengaruhi oleh variabel semangat kerja dan stress kerja karena besaran dari koefisien determinasi dibawah 0. Sedangkan Pengujian melalui regresi linear berganda dilakukan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) semangat kerja dan stress kerja, terhadap variabel terikat (*dependent*) produktivitas kerja.

Pada persamaan regresi diatas menunjukkan nilai konstanta sebesar 14.169. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel semangat kerja dan stress kerja dianggap konstan, maka produktivitas kerja adalah konstan sebesar 14.169 satuan. Koefisien regresi pada variabel semangat kerja (X_1) sebesar, hal ini berarti jika variabel semangat kerja bertambah satu satuan maka variabel produktivitas kerja bertambah sebesar 0,150 satuan. Koefisien regresi pada variabel stress kerja (X_2) sebesar 0,026, hal ini berarti jika variabel stress kerja bertambah satu satuan maka variabel produktivitas kerja bertambah sebesar 0,026 satuan.

Nilai e (*Error*) bukanlah berarti sesuatu yang rusak, hancur atau kacau. Pengertian *error* di dalam konsep statistika berbeda dengan pengertian *error* yang selama ini dipakai di dalam kehidupan sehari-hari. Di dalam konsep regresi linear, *error* adalah semua hal yang mungkin mempengaruhi variabel terikat Y , yang tidak diamati oleh peneliti.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja dan Stres kerja terhadap Produktivitas kerja PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang Berdasarkan hasil uraian penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan:

Dari hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan kerja PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 23 diperoleh nilai t hitung > t tabel dan nilai tidak signifikan lebih besar dari 0.05 yang berarti bahwa tidak pengaruh secara signifikan semangat kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan kerja PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.

Dari hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa stress kerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan kerja PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang. Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 23 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih besar dari 0.05 yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan stress kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.

Saran

Bagi PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang sebaiknya dilakukan pelatihan-pelatihan manajemen bagi karyawan agar bisa memaksimalkan kinerjanya dalam bekerja dalam hal ini bisa dilakukan dengan pengadaan workshop – workshop kerja bagi pegawai melakukan survei ke kantor yang besar dan mendata berbagai cara atau kegiatan pegawai perkantoran sukses dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan amanah dan berkompoten tanpa melakukan kesalahan yang bisa merugikan perusahaan.

Bagi peneliti disarankan untuk mengembangkan variabel bebas yang diteliti dan menggunakan variabel independen diluar dari penelitian ini, sehingga hasil yang akan diperoleh berbeda dan mengetahui faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang. Melatih diri lagi dalam melakukan penelitian lain yang lebih menantang supaya menjadi bahan materi untuk penelitian-penelitian berikutnya. Sejatinya peneliti tidak boleh berhenti dalam penelitian ini saja karena diluar sana masih banyak masalah-masalah dalam manajemen kerja yang dapat diteliti agar nantinya dapat menjadi pengembangan diri baik untuk peneliti sendiri maupun orang-orang yang melakukan penelitian dalam lingkup kemahasiswaan maupun lingkup kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Erwan Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Gava Media. Yogyakarta.
- Amelia R Musak, Rianie Johnlypio, revotompi (2015) *Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor pelayanan kakayaan negara dan lelang Manado*. (Jurnal diakses pada tanggal 12 November 2020)
- Bungin, Burhan. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya*. Kencana : Jakarta.
- Mardjan dunggio (2013) *Pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara*. (Jurnal diakses pada tanggal 12 November 2020)
- Mulyadi S. (2003) *Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Rachel Natalya Massie William A. Areros Wehelmina Rumawas (2018) *Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelolaan it center manado*
- Kintan benviacherry, dwi kartikasari (2017) *Pengaruh Stres dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Epson Batam*.

http://repository.ump.ac.id/3533/3/Ananti%20Wahyu%20Ajeng%20Praptiwi_BAB%20II.pdf Diakses pada tanggal 12 november 2020 pukul 15.32

<http://digilib.unila.ac.id/7279/13/BAB%20II.pdf> Diakses pada tanggal 12 November 2020 pukul 15.36
Mugnifar Ilham, Oktober 2019, Produktivitas Kerja. <https://materibelajar.co.id/pengertian-produktivitas-kerja/> Diakses pada tanggal 12 November 2020 pukul 15.45

Priyono.2016.*Metode Penelitian Kuantitatif*.Zifatama Publishing: Sidoarjo.

Sanusi, Anwar. 2011. Metodologi Penelitian Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen. Salemba Empat: Jakarta Selatan.

Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.