

The Effect Of Work Stress, Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance At PT Alcotraindo Batam

Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alcotraindo Batam

Edward Manurung^{1*}, Mauli Siagian²

Universitas Putera Batam^{1,2}

pb190910310@upbatam.ac.id¹, mauli@puterabatam.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

In the current era, many businesses in the country accept payments from both foreign and domestic investors. Currently there are several departments within the company that need to be implemented by several key personnel. Companies expect to hire high-quality employees, and if any of them are found in the hiring process, it will be detrimental to the overall goals of the company. This is because most of Indonesia's population does not have access to quality education, unlike residents in other countries. The type of analysis is quantitative then descriptive design. About 110 employees from the production department of PT Alcotraindo Batam make up the population. Saturated sampling approaches are among the sample methods addressed. Obtaining data to be examined through a questionnaire, then illustrated by SPSS version 25.

Keyword: Work Stress, Work motivation, Work Discipline, Employee performance.

ABSTRAK

Di era saat sekarang, banyak bisnis di negara ini yang menerima pembayaran baik dari investor asing maupun domestik. Saat ini ada beberapa departemen di dalam perusahaan yang perlu diimplementasikan oleh beberapa personel kunci. Perusahaan berharap untuk mempekerjakan karyawan berkualitas tinggi, dan jika salah satu dari mereka ditemukan dalam proses perekrutan, itu akan merugikan tujuan perusahaan secara keseluruhan. Hal ini disebabkan sebagian besar penduduk Indonesia tidak memiliki akses pendidikan yang berkualitas, tidak seperti penduduk di negara lain. Jenis analisis yaitu kuantitatif lalu desain deskriptif. Sekitar 110 karyawan dari departemen produksi PT Alcotraindo Batam menjadi populasi. Pendekatan sampling jenuh adalah salah satu metode sampel yang dibahas. Perolehan data untuk diteliti melalui kuesioner, kemudian digambarkan dengan SPSS versi 25.

Kata Kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, banyak bisnis di Indonesia yang menerima pembayaran baik dari investor asing maupun domestik. Pada dasarnya para investor berharap modal dari investasi mereka yang mereka tanamkan di perusahaan di Indonesia merupakan perusahaan mempunyai karyawan yang baik dalam hal apapun agar modal mereka tidaklah terbuang sia-sia. Karyawan yang berkualitas tentu saja akan mendukung dari produktivitas kegiatan perusahaan, tetapi perusahaan tersebut haruslah memelihara dari karyawan tersebut. Banyak sekali karyawan yang mengalami stres kerja dikarenakan mereka terlalu memikirkan bagaimana caranya agar mereka dapat berkembang dengan baik dari teman kerjanya. Motivasi karyawan bisa di ibaratkan sebagai ketersediaan karyawan, yang dimana ketersediaan mereka diharapkan menjadi dampak yang positif pada perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Disiplin dalam bekerja merupakan hal yang diharapkan kepada para pekerja yang terdapat pada perusahaan untuk mematuhi kebijakan serta dapat melakukan pekerjaan dengan semestinya. PT Alcotraindo Batam adalah salah satu dari sedikit bisnis yang memproduksi rokok yang dibuat dari bahan dasar mentah hingga jadi. Perusahaan ini

memproduksi rokok khusus rokok putih dan memiliki pangsa pasar yang lebar.

2. Tinjauan Pustaka

Stres Kerja

Menurut (Simanjuntak dkk. 2021) stres kerja merupakan sebuah situasi terjadi dari dalam diri karyawan ditandai dengan adanya tindakan negatif sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. . Stres kerja yang terjadi pada inividu baik dari dalam maupun luar bisa menyebabkan seseorang mengalami tekanan termasuk dalam melakukan pekerjaan. Adapun indikator stres kerja antara lain:

1. Tuntutan antar pribadi
Tuntutan antar pribadi berarti sebuah situasi negatif yang diberikan oleh rekan kerja yang lain.
2. Struktur organisasi
Struktur organisasi berhubungan dengan penjelasan perusahaan yang dijelaskan menggunakan struktur yang tidak tepat.
3. Kepemimpinan pada perusahaan
Kepemimpinan dalam perusahaan berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut (Hafidzi, 2019) motivasi kerja merupakan pemberian sumber dari tindakan yang mewujudkan semangat dalam pekerjaan seseorang supaya bisa bekerja sama dengan efektif dan efisien untuk memperoleh kepuasan. Pemberian motivasi kerja pada karyawan dengan baik bisa memunculkan semangat dan dorongan dalam bekerja. Kesadaran diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaan serta memenuhi tugas motivasi kerja yang harus diterapkan oleh karyawan. Indikator dari motivasi kerja antara lain:

1. Kebutuhan Fisik
Kebutuhan fisik mencakup hal-hal seperti apa yang diperlukan untuk makan, tidur, dan memelihara kenyamanan rumah. Agar dapat memotivasi karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan seefisien mungkin, sangat penting untuk memiliki kebutuhan fisik.
2. Keamanan
Keamanan artinya kebebasan dari seluruh ancaman serta merasakan keamanan dalam melakukan pekerjaan. Keamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan merupakan salah satu dorongan kerja.
3. Sosial
Sosial berarti keperluan yang berhubungan dengan orang lain serta bisa diterima dalam sebuah kelompok pekerjaan.
4. Penghargaan
Penghargaan artinya keperluan akan pengakuan pemberian penghargaan yang diberikan kepada diri sendiri dari perusahaan tempat bekerja.
5. Aktualisasi Diri
Aktualisasi diri termasuk keperluan untuk memanfaatkan pengetahuan dan keahlian sehingga bisa memperoleh prestasi dalam bekerja.

Disiplin Kerja

Menurut (Badaruddin *et al.*, 2019) disiplin kerja adalah sebuah ketaatan serta kepatuhan yang dilaksanakan karyawan dalam perusahaan untuk menaati seluruh peraturan yang sudah ditetapkan. Disiplin sangat diperlukan oleh karyawan maupun perusahaan dikarenakan disiplin kerja membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut (Syafitri, 2020:109) terdapat berbagai indikator pada disiplin kerja sebagai berikut:

1. Aturan kerja
Setiap karyawan yang menjalankan tugasnya untuk suatu perusahaan harus mentaati dan menghormati setiap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kepatuhan pada standar kerja
Setiap perusahaan mempunyai standar kerja tersendiri sehingga diharapkan pada seluruh karyawan agar bisa mematuhi kebijakan kerja.
3. Kehadiran
Kehadiran karyawan pada saat bekerja merupakan salah satu bukti bahwa karyawan menaati peraturan serta disiplin kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.
4. Kewaspadaan yang meningkat
Pada saat melakukan pekerjaan karyawan dituntut untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksimal namun harus tetap berhati-hati dalam bekerja serta memiliki kewaspadaan pada saat bekerja.

Kinerja Karyawan

Menurut (Shinta dkk. 2020), kinerja karyawan merupakan salah satu fungsi dari motivasi dan kelancaran karyawan dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya seefisien mungkin, pemberi kerja harus memastikan bahwa tugas ketenagakerjaan mereka selaras dengan nilai dan kemampuan mereka. Indikator kinerja karyawan antara lain:

1. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah sebuah pengukuran mengenai waktu yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan hal yang telah diberikan.
2. Prestasi kerja
Prestasi kerja yaitu pengukuran tentang seberapa jauh karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajibannya.
3. Tanggung jawab kerja
Tanggung jawab kerja berhubungan dengan kewajiban karyawan pada saat melakukan pekerjaan yang telah diberikan padanya.

3. Metode Penelitian

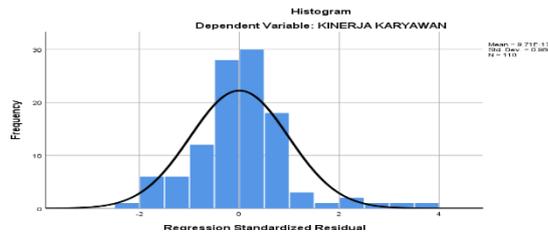
Sampel di penelitian ini yaitu berjumlah sekitar 110 orang karyawan bagian produksi pada PT Alcotraindo Batam. Pendekatan sampling jenuh adalah salah satu metode sampel yang dibahas. Data yang dipakai sebagai titik awal untuk diteliti yaitu kuesioner dibagikan kepada setiap karyawan bagian produksi PT Alcotraindo Batam. Data penelitian diperoleh dari jurnal dan buku-buku guna mengembangkan teori yang diteliti. Metode pengumpulan data yang dimanfaatkan di penelitian ini yaitu kuesioner melalui Google Form.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Uji Normalitas

Uji normalitas diperoleh melalui metode uji Kolmogorov-Smirnov. Salah satu hasil pengujian histogram menggunakan normalitas adalah:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber: Olahan SPSS 25, 2023

Terlihat dari hasil olahan data bahwa kurva menyerupai bel, atau dikenal dengan kurva berbentuk lonceng. Karena itu, diartikan jika telah didistribusikan dengan normal.

Uji Multikolonieritas

Kriteria uji multikolonieritas adalah tingkat tolerance > dari 0,1 dan tingkat VIF < dari 10, maka tidak ada multikolonieritas. Salah satu hasil dari pengujian multikolonieritas:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics			
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.709	1.528		2.428	.017		
	STRES KERJA	.001	.029	.001	.022	.982	.845	1.183
	MOTIVASI KERJA	.182	.048	.241	3.781	.000	.490	2.040
	DISIPLIN KERJA	.655	.055	.710	11.838	.000	.554	1.806

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olahan SPSS 25, 2023

Dapat dilihat hasil olahan SPSS bahwa VIF pada variabel stres kerja 1,183 < 10 dan tolerance 0,845 > 0,1. VIF motivasi kerja 2,040 < 10 dan tolerance 0,490 > 0,1. VIF disiplin kerja adalah 1,806 < 10 dan tolerance pada variabel “disiplin kerja” adalah 0,554 > 0,1. Sehingga tidak ada masalah terkait multikolonieritas.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi agar memahami perbedaan terbesar variabel independendan dependen. Salah satu hasil pengujian R² adalah:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.789	.783	2.826

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, MOTIVASIKERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olahan SPSS 25, 2023

Dapat dilihat bahwa hasil penentuan Uji Koefisien adalah sekitar 0,783, atau 78,3%, untuk nilai Adjusted R Square. Artinya, stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja semuanya dapat digunakan untuk mendeskripsikan pekerjaan seorang pekerja. Kemudian sisanya karena yang lain sekitar 21,7% dan tidak dikatakan. Oleh karena itu, independensi variabel-variabel diperlukan untuk hanya menggambarkan sebagian variabel.

Uji t

Sebelum memahami hasil uji t sebaiknya mencari nilai dari t tabel memakai $df = n - k$ ($110 - 4 = 106$) lalu taraf signifikan 5%. Jumlah t tabel adalah 1,98260. Kriteria uji t yaitu t hitung lebih besar dari t tabel diartikan H_0 ditolak dan H_1 terima sehingga secara parsial terdapat pengaruh, sebaliknya t hitung lebih besar dari t tabel diartikan H_0 diterima dan H_1 tolak sehingga secara parsial tidak terdapat pengaruh. Hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.709	1.528		2.428	.017
	STRES KERJA	.001	.029	.001	.022	.982
	MOTIVASI KERJA	.182	.048	.241	3.781	.000
	DISIPLIN KERJA	.655	.055	.710	11.838	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olahan SPSS 25, 2023

Hasil uji t untuk masing-masing variabel bebas:

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Perolehan t hitung di stres kerja sejumlah $0,022 < t$ tabel 1,98260, serta signifikansi $0,982 > 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan jika variabel stres kerja memiliki pengaruh positif sejumlah 0,022 dan ada pengaruh tetapi tidak signifikan pada kinerja karyawan. Dengan demikian H_{01} terima sedangkan H_{a1} adalah tolak.
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Perolehan t hitung di motivasi kerja sejumlah $3,781 > t$ tabel 1,98260, serta signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini dikatakan jika motivasi kerja memiliki pengaruh positif sejumlah 3,781 dan ada pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Sehingga H_{a2} terima sedangkan H_{02} adalah tolak.
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Perolehan t hitung di disiplin kerja sejumlah $11,838 > t$ tabel 1,98260, serta signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini dikatakan jika disiplin kerja memiliki pengaruh positif sejumlah 11,838 dan ada pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Sehingga H_{a3} terima sedangkan H_{03} adalah tolak.

Uji f

f tabel dihasilkan df_1 dan df_2 masing-masing sebesar 4 dan 106, serta signifikansi sebesar 0,05. Hasilnya, jumlah f tabel yang diteliti dalam penelitian adalah 2,46. Ketentuan uji f yaitu f hitung lebih besar dari f tabel H_0 terima dan H_1 tolak dikatakan secara simultan terdapat pengaruh, f hitung lebih kecil dari f tabel H_0 diterima lalu H_1 dikatakan dengan bersama-sama tidak terdapat pengaruh. Salah satu hasil pengujian uji t adalah:

Tabel 5. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3169.176	3	1056.392132.255		.000 ^b
	Residual	846.678	106	7.988		

Total	4015.855	109
-------	----------	-----

- a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber: Olahan SPSS 25, 2023

Dapat dilihat nilai f hitung 132,255 > dari f tabel 2,46 lalu signifikansi $0,000 < 0,05$. Situasi ini dapat muncul jika beberapa faktor seperti tingkat stres kerja, motivasi kerja serta disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan secara bersamaan. Jadi, H_{a4} adalah diterima sedangkan H_{o4} ditolak.

Pembahasan

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan uji t menunjukkan bahwa stres kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, meskipun tidak signifikan, menurut perolehan t tabel 0,022 dan signifikansi sebesar 0,982. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan di PT Alcotraindo Batam tidak terpengaruh oleh kenaikan atau penurunan stres kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja memiliki dampak parsial terhadap kinerja karyawan, menurut temuan uji t menggunakan variabel motivasi kerja (X_2), yang dihasilkan dengan hasil t tabel 3,781 dan signifikansi 0,000. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja staf di PT Alcotraindo Batam dipengaruhi oleh motivasi kerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja akan berdampak parsial terhadap kinerja karyawan, menurut temuan uji t diperoleh dari variabel disiplin kerja (X_3), menurut perolehan t tabel 11,838 dan signifikansi 0,000. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan di PT Alcotraindo Batam.

4. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara bersamaan dipengaruhi oleh pengumpulan data variabel tentang stres kerja, motivasi, dan disiplin. Ini diikuti oleh akuisisi f tabel 132.255 dan signifikansi.000. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa personil PT Alcotraindo Batam akan berkinerja lebih baik jika perusahaan mendorong mereka dalam hal stres kerja, motivasi, dan disiplin.

5. Penutup

Kesimpulan

Menurut temuan penelitian dan materi yang ditulis sebelumnya, kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menurut uji t , stres kerja menghasilkan hasil yang berpengaruh tetapi tidak memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Hasil uji t diperoleh dari motivasi kerja menghasilkan pengaruh parsial dengan kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil dari disiplin kerja menghasilkan hasil pengaruh secara pribadi pada kinerja karyawan (Y).
4. Berdasarkan hasil variabel stres kerja, motivasi kerja lalu disiplin kerja memberikan hasil yang secara bersamaan berdampak pada kinerja karyawan di PT AlcotraindoBatam.

Daftar Pustaka

Burhannudin, Mohammad Zainul, and Muhammad Harlie. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Maksipreneur* 8(2):191–206.

- Cahyani, Welsya, and Agus Frianto. 2019. "Peran Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen* 7(3):868–76.
- Daspar, Daspar. 2020. "Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 1(02):159–66. doi: 10.37366/ekomabis.v1i02.31.
- Fitriana & Mauli Siagian, 2020. 2020. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Hosindo Sejahtera." *Jurnal Ilmiah Kohesi* 4(3):210–17. *JOMB* 2:16.
- Qoyyimah, Milafatul, Tegoeh Hari Abrianto, and Siti Chamidah. 2020. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun." *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2(1):11–20. doi: 10.24269/asset.v2i1.2548.
- Simanjuntak. 2021. "PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA." *Indonesia Situmorang, Betharia Claudina, and Mauli Siagian. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkasa Beton Batam." Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 5(1):94–102. doi: 10.32670/fairvalue.v5i1.2231. *Sosial Teknologi* 2:13.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri. 2020. "PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN."
- Sumarsan. 2021. "Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020." *Jurnal Akuntansi* 51(1):1–15.
- Suryani et al., 2017; Yati et al., 2018. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Jasman." *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu " Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri "* 2:10.
- Toni, Toni, and Mauli Siagian. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 4(2):753–63.
- Wasiman. 2022. "Pengaruh Kompetensi Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kargo Di Kota Batam." *Universitas Ibnu Sina* 1:9.
- Wildan. 2021. *Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.