

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
PRODUKTIFITAS KERJA  
(Studi pada Pegawai PT Naga Semut Kebumen)**

**AYU RANTI PANDINI**

Email : [Ayurantipandini92@gmail.com](mailto:Ayurantipandini92@gmail.com)

Ridwan Baraba., S.E, M.M

Dedi Runanto., M. Si

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

**ABSTRAK**

**Ayu Ranti Pandini.** *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Pegawai PT Naga Semut, Kebumen).* Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purworejo. 2017.

Faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil sesuai tujuan perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja karyawan sangat diperlukan dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Tinggi rendahnya produktivitas kerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya stres kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi. Tujuan pada penelitian ini, yaitu untuk menguji pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja.

Pada penelitian ini yang menjadi populasi yaitu individu yang bekerja di PT Naga Semut, Kebumen. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 120 responden. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, dengan model jawaban menggunakan *Likert Scale* yang telah diujicobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Sedangkan, pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa: stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT Naga Semut, Kebumen; motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT Naga Semut, Kebumen; komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT Naga Semut, Kebumen.

**Kata kunci** : *stres kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, produktivitas kerja.*

## **A. Latar Belakang Masalah**

Faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil sesuai tujuan perusahaan. Karena peningkatan produktivitas kerja karyawan sangat diperlukan dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Istilah produktivitas pertama kali dicetuskan oleh seorang ekonom Prancis yang bernama Francois Quesney pada tahun 1776 dalam makalahnya yang berjudul *History Viewpoint of Economic Theories*. Sedangkan, produktivitas sebagai konsep dengan *input* dan *output* sebagai elemen utamanya pertama kali dicetuskan oleh David Ricardo bersama Adam Smith sekitar tahun 1918 (Jalil, 2008:169).

Produktivitas bisa mengandung pengertian filosofis-kualitatif, definitif-kuantitatif, dan teknis-operasional. Secara filosofis-kualitatif, produktivitas adalah suatu pandangan yang menganggap mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Secara definitif-kuantitatif, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan per satuan waktu. Sedangkan secara teknis-operasional, produktivitas dapat diartikan dalam tiga bentuk, yaitu (a) jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, (b) jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, (c) jumlah produksi yang lebih besar dapat diperoleh dengan menggunakan pertambahan sumber daya yang relatif lebih kecil (Simanjuntak, 1998:38).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja?

## C. Kajian Teori dan Kerangka Pemikiran

### 1. Kajian Teori

#### a. Stres Kerja

Stres merupakan pengalaman seseorang dalam menghadapi peluang atau ancaman sebagai sesuatu yang penting tetapi individu tersebut tidak memiliki kesanggupan untuk menanganinya secara efektif (George dan Jones, 2012: 245). Stres diartikan oleh Arrigo dan Shipley (2005: 449) sebagai pengaruh yang mengacaukan atau mengganggu mental atau emosi. Menurut Tyson (2006: 309), stres merupakan istilah umum bagi seluruh masalah yang timbul dari reaksi fisik dan psikologis terhadap tantangan yang dirasakan atau ancaman terhadap kenyamanan yang berada di luar kapasitas normal individu.

Dampak stres dapat dilihat dari sisi fisiologis, psikologis dan perilaku (George dan Jones, 2012: 248).

- 1) Gejala fisiologis diantaranya, gangguan tidur, telapak tangan berkeringat, emosi tidak stabil, menggigil, dada terasa sesak, tekanan darah meningkat, sakit kepala, pusing, mual, sakit perut, dan sakit punggung (George dan Jones, 2012: 248).
- 2) Gejala psikologis diantaranya, perasaan tidak nyaman, adanya kecemasan, adanya ketakutan, cepat marah, dan mudah tersinggung (George dan Jones, 2012: 248).
- 3) Gejala perilaku diantaranya, adanya ketegangan hubungan dengan rekan kerja, tingginya tingkat ketidakhadiran, adanya keinginan untuk berpindah kerja, dan menurunnya produktivitas kerja (George dan Jones, 2012: 251).

Pendapat yang hampir serupa disampaikan oleh Robbins dan Judge (2013: 597) yang mengatakan bahwa konsekuensi dari stres dapat dilihat dari simtom fisiologis, psikologis, dan perilaku.

- 1) Simtom fisiologis, merupakan gangguan fisik yang dialami oleh individu meskipun tidak memiliki riwayat penyakit fisik, misalnya sering terasa sakit kepala, tekanan darah sering meningkat, dan denyut jantung yang sering berdebar-debar.

- 2) Simtom psikologis, merupakan gangguan yang berhubungan dengan proses mental atau psikologis individu seperti sering cemas, depresi dan menurunnya kepuasan kerja.
- 3) Simtom perilaku, merupakan gangguan yang berhubungan dengan perilaku individu dalam bekerja, misalnya menurunnya produktivitas kerja, meningkatnya absen dan niat keluar.

**b. Motivasi Kerja**

Armstrong (2009: 317) menjelaskan bahwa motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Kaitannya dengan konteks kerja, George dan Jones (2012: 157) mengartikan motivasi kerja merupakan kekuatan psikologis seseorang yang menentukan arah perilaku dalam organisasi, tingkat usaha, dan kesiapan dalam menghadapi rintangan.

Maslow yang dikutip George dan Jones (2012: 157) mengemukakan bahwa manusia pada umumnya memiliki kebutuhan akan lima hal yaitu, kebutuhan fisiologis (physiological needs), kebutuhan akan rasa aman (safety needs), kebutuhan akan keterikatan (belongingness needs), kebutuhan akan harga diri (esteem needs), dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (self-actualization needs).

- 1) Kebutuhan fisiologis seperti makan, minum, tempat tinggal, harus terpenuhi agar individu dapat bertahan hidup. Kaitannya dengan organisasi, George dan Jones (2012: 161) menyatakan bahwa pegawai yang menerima upah minimum memungkinkan untuk dapat membeli makanan dan pakaian, serta memungkinkan untuk memiliki tempat tinggal. Maksud dari penjelasan ini bahwa bagi pegawai, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dan sebagainya, menjadi motif dasar dari seseorang untuk bekerja lebih efektif sehingga dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman seperti keamanan, stabilitas, dan lingkungan yang aman. Kaitannya dengan organisasi, George dan Jones (2012: 161)

menyatakan bahwa kebutuhan akan rasa aman dapat berupa keamanan kerja, tunjangan kesehatan yang memadai, dan kondisi kerja yang aman. Penjelasan ini dapat dimaksudkan apabila pegawai merasakan adanya jaminan keamanan baik dalam kedudukan, jabatan, wewenang dan tanggungjawab maka pegawai akan bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas.

- 3) Kebutuhan akan keterikatan seperti kebutuhan untuk interaksi sosial, persahabatan, kasih sayang, dan cinta. Kaitannya dengan organisasi, George dan Jones (2012: 161) menyatakan bahwa kebutuhan akan keterikatan seperti hubungan baik dengan rekan kerja dan supervisor, menjadi anggota kelompok kerja, dan berpartisipasi dalam kegiatan sosial perusahaan seperti piknik atau liburan serta pesta perusahaan. Maksud dari penjelasan ini bahwa bagi pegawai, kegiatan piknik atau pesta yang diadakan perusahaan dapat menjadi suatu kesempatan untuk mempererat interaksi diantara sesama pegawai dan juga dengan atasan yang pada akhirnya akan terjalin keterikatan yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai itu sendiri.
- 4) Kebutuhan akan harga diri seperti penilaian atas kemampuan yang baik, dihormati oleh orang lain, pengakuan dan penghargaan dari orang lain. Kaitannya dengan organisasi, George dan Jones (2012: 161) menyatakan bahwa kebutuhan akan harga diri seperti menerima promosi, dan pengakuan atas prestasi pekerjaan. Maksud dari penjelasan ini bahwa bagi pegawai, pengakuan eksistensi diri bukan sekedar mengetahui nama semata, tetapi lebih kepada penilaian atas kemampuan dan prestasi yang dapat diberikan melalui promosi dan penghargaan lainnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai kedepannya.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri seperti pengakuan sebagai manusia seutuhnya. Kaitannya dengan organisasi, George dan Jones (2012: 161) menyatakan bahwa kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri seperti memaksimalkan keterampilan dan kemampuan seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Penjelasan ini dapat dimaksudkan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan atau keahlian

hendaknya ikut serta dalam suatu kegiatan atau usaha agar pegawai dapat memaksimalkan kemampuan yang dimiliki dalam arti pegawai dapat mengaktualisasikan kemampuan dan keahliannya sehingga pegawai yang bersangkutan dapat mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dengan terpenuhinya kebutuhan akan fisiologis, rasa aman, keterikatan, harga diri, dan aktualisasi diri dapat meningkatkan produktivitas kerja seorang pegawai.

### c. **Komitmen Organisasi**

Komitmen merupakan sekumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang tentang suatu organisasi atau tempat dimana individu tersebut bekerja (George dan Jones, 2012: 71). Menurut Allen dan Meyer (1990:3), komitmen merupakan keadaan psikologis yang mencerminkan hubungan pegawai terhadap organisasi. Allen dan Meyer (1990:4) menyebutkan bahwa komitmen terdiri dari tiga komponen yaitu, *affective*, *continuance* dan *normative*.

1) *Affective commitment* (komitmen afektif) berkaitan dengan keterikatan emosional dan keterlibatan pegawai pada organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena keinginan kuat yang timbul dari diri mereka sendiri dan memiliki kedekatan emosional terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi. Komitmen afektif merupakan dimensi dari komitmen yang lebih menekankan pada emosional individu. Pada dimensi komitmen ini, anggota organisasi tertarik lebih masuk organisasi atau perusahaan disebabkan oleh dorongan afektifnya daripada kognitifnya. Sebagaimana diketahui afektif (*affective*) adalah komponen emosional atau perasaan dari sikap, yang dipelajari dari orang tua, guru, teman sejawat, dan lingkungan budaya sekitar. Pada dimensi komitmen afektif ini, anggota organisasi memilih organisasi lebih disebabkan adanya dedikasi yang tinggi agar perusahaan

menjadi berkembang. Dimensi ini biasanya tumbuh subur pada perusahaan keluarga, perusahaan yang ada hubungan emosional dengan anggota organisasi seperti misalnya, etnis yang sama, agama yang sama, dan sejenisnya, dan organisasi sosial karena adanya kesamaan sikap.

- 2) *Continuance commitment* (komitmen berkesinambungan), menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri pegawai berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau meninggalkan organisasi. Komitmen berkesinambungan menunjukkan komitmen anggota organisasi lebih disebabkan biaya hidup. Dengan demikian, semakin besar perolehan pendapatan pegawai dari perusahaan maka akan semakin besar kepuasan kerja, prestasi kerja (*performance*), dan sebaliknya akan semakin kecil kemangkiran dan intensiti *turn over*. Pegawai dengan *continuance commitment* yang tinggi bertahan dalam organisasi karena adanya kesadaran kerugian besar yang akan dialami jika meninggalkan organisasi. Pegawai akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga memungkinkannya melakukan usaha yang tidak maksimal. Berkaitan dengan hal ini, maka individu tersebut kurang/tidak dapat diharapkan untuk berkontribusi secara berarti pada organisasi.
- 3) *Normative commitment* (komitmen normatif) berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi yang didasari pada adanya keyakinan tentang “apa yang benar” serta berkaitan dengan masalah moral. Komitmen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi. Pegawai dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas yang memang sudah sepatutnya dilakukan atas benefit yang telah diberikan organisasi. Komitmen normatif didefinisikan sebagai suatu tingkatan dimana seseorang terikat secara psikologis pada organisasi yang memperkerjakannya melalui pendalaman tujuan organisasi, nilai-nilai, dan misinya. Faktor komitmen pegawai terhadap organisasi atau perusahaan, sangat terkait erat dengan penghargaan perusahaan terhadap pegawainya. Artinya semakin tinggi penghargaan

perusahaan terhadap pegawainya, maka akan semakin tinggi pula komitmen pegawai terhadap perusahaannya. Komponen normatif ditekankan pada perasaan loyalitas terhadap organisasi tertentu yang terbentuk dari pendalaman tekanan-tekanan normatif yang mendesak dari seseorang.

Armstrong (2009: 345) menyatakan bahwa komitmen merujuk pada rasa senang dan loyalitas. Komitmen berhubungan dengan perasaan individu terhadap organisasinya. Komitmen organisasi merupakan suatu kekuatan dalam diri individu untuk mengidentifikasi keterlibatan dirinya terhadap suatu organisasi. Komitmen organisasi memiliki tiga karakteristik (Armstrong, 2009: 345) yaitu,

- 1) Adanya keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.
- 2) Adanya keyakinan dan penerimaan yang kuat atas nilai dan tujuan organisasi.
- 3) Adanya kesiapan dalam berusaha dengan penuh kesungguhan demi organisasi.

Menurut Mowday dkk., (1979: 226) komitmen merupakan kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam kepentingan organisasi. Mowday dkk., (1979: 228) mengembangkan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) dengan pertanyaan sebagai berikut:

- 1) *I am willing to put in a great deal of effort beyond that normally expected in order to help this organization be successful.* Pernyataan ini dapat dimaksudkan bahwa individu bersedia membantu sekuat tenaga supaya organisasi tempatnya bekerja dapat lebih sukses.
- 2) *I talk up this organization to my friends as a great organization to work for.* Pernyataan ini dapat dimaksudkan bahwa individu menceritakan kepada orang lain bahwa organisasi tempatnya bekerja merupakan tempat yang tepat untuk berkarya.
- 3) *I would accept almost any type of job assignment in order to keep working for this organization.* Pernyataan ini dapat dimaksudkan bahwa

individu siap menerima semua jenis pekerjaan yang diberikan supaya individu yang bersangkutan dapat tetap bekerja di organisasi tersebut.

4) *I find that my values and the organization's values are very similar.*

Pernyataan ini dapat dimaksudkan bahwa individu merasa adanya kesamaan nilai antara dirinya dengan organisasi tempatnya bekerja.

5) *I am proud to tell others that I am part of this organization.*

Pernyataan ini dapat dimaksudkan, individu merasa bangga menceritakan kepada orang lain bahwa dirinya menjadi bagian dari organisasi tempatnya bekerja.

6) *This organization really inspires the very best in me in the way of job performance.*

Pernyataan ini dapat dimaksudkan bahwa organisasi tempat individu bekerja dapat memberikan inspirasi baik dalam peningkatan kinerjanya.

7) *I am extremely glad that I chose this organization to work for over others I was considering at the time I joined.*

Pernyataan ini dapat dimaksudkan bahwa individu merasa bangga telah memilih organisasi tempat bekerja dibandingkan dengan tempat bekerja sebelumnya.

8) *I really care about the fate of this organization.*

Pernyataan ini dapat dimaksudkan bahwa individu memiliki rasa kepedulian yang tinggi akan nasib organisasi tempatnya bekerja.

9) *For me this is the best of all possible organizations for which to work.*

Pernyataan ini dapat dimaksudkan bahwa organisasi tempat individu bekerja merupakan tempat yang paling baik untuk bekerja.

#### **d. Produktifitas Kerja**

Menurut Mangkunegara (2012: 9) produktivitas kerja adalah prestasi kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pada periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2012: 35) produktivitas dapat diukur dengan mempertimbangkan beberapa faktor sebagai berikut.

- 1) Kualitas yaitu mutu pekerjaan sebagai *output* yang dihasilkan.
- 2) Kuantitas yaitu mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan.

3) Ketepatan waktu, menyangkut tentang kesesuaian waktu yang telah direncanakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Hal serupa disampaikan Simamora (2004: 612) dalam Danuriatmaja (2013: 1637) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

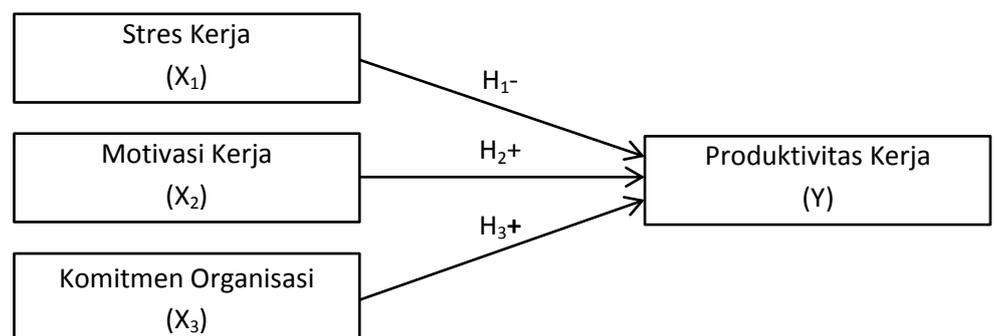
1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

## 2. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut



Gambar 1  
Kerangka Pikir

Keterangan:

→ = pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat

#### D. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang ada maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan dengan melihat hubungan antar variabel yang ada sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja

Stres merupakan pengalaman seseorang dalam menghadapi peluang atau ancaman sebagai sesuatu yang penting tetapi individu tersebut tidak memiliki kesanggupan untuk menanganinya secara efektif (George dan Jones, 2012: 245). Salah satu dampak stres menurut George dan Jones, (2012: 271) yaitu dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja pegawai.

Apabila seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya merasa tidak memiliki kesanggupan untuk menangani pekerjaan tersebut secara efektif yang ditandai dengan individu mengalami gangguan tidur, telapak tangan berkeringat, emosi tidak stabil, menggigil, dada terasa sesak, tekanan darah meningkat, sakit kepala, pusing, mual, sakit perut, dan sakit punggung. Individu juga mengalami perasaan tidak nyaman, adanya kecemasan, adanya ketakutan, cepat marah, dan mudah tersinggung. Serta, individu mengalami ketegangan hubungan dengan rekan kerja, tingkat ketidakhadirannya tinggi, dan adanya keinginan untuk berpindah kerja, maka hal tersebut dapat menurunkan produktivitas kerja pegawai yang bersangkutan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Harrisma dan Witjaksono (2013), Butar (2015), dan Panjaitan (2015) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang diajukan pada penelitian ini, yaitu:

$H_1$  : stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja

##### 2. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan psikologis seseorang yang menentukan arah perilaku dalam organisasi, tingkat usaha, dan kesiapan dalam menghadapi rintangan (George dan Jones, 2012: 157). Maslow

yang dikutip George dan Jones (2012: 157) mengemukakan bahwa manusia pada umumnya memiliki kebutuhan akan lima hal yaitu, kebutuhan fisiologis, rasa aman, keterikatan, harga diri, dan aktualisasi diri.

Apabila kebutuhan akan fisiologis, rasa aman, keterikatan, harga diri, dan aktualisasi diri seorang pegawai terpenuhi, maka hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja seorang pegawai (George dan Jones, 2012: 158). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Panjaitan (2015), Hamali (2013), Purnama (2008), dan Azwan, dkk., (2015) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang diajukan pada penelitian ini, yaitu:

$H_2$  : motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

### 3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja

Komitmen organisasi merupakan suatu kekuatan dalam diri individu untuk mengidentifikasi keterlibatan dirinya terhadap suatu organisasi. Komitmen organisasi memiliki tiga karakteristik (Armstrong, 2009: 345) yaitu, adanya keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi, adanya keyakinan dan penerimaan yang kuat atas nilai dan tujuan organisasi, serta adanya kesiapan dalam berusaha dengan penuh kesungguhan demi organisasi.

Ketika seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi, pegawai memiliki keyakinan dan penerimaan yang kuat atas nilai dan tujuan organisasi, serta pegawai memiliki kesiapan dalam berusaha dengan penuh kesungguhan demi organisasi, maka hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang bersangkutan (Armstrong, 2009: 336). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Widodo (2009) dan Azwan, dkk., (2015) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang diajukan pada penelitian ini, yaitu:

H<sub>3</sub> : komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

#### **E. Metode Penelitian**

##### **1. Definisi Operasional**

###### **a. Stres kerja (X<sub>1</sub>)**

Stres kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat George dan Jones (2012: 245) yaitu pengalaman seseorang dalam menghadapi peluang atau ancaman sebagai sesuatu yang penting tetapi individu tersebut tidak memiliki kesanggupan untuk menanganinya secara efektif. Pada penelitian ini indikator untuk mengukur tinggi rendahnya stres kerja pada pegawai akan mengacu pada pendapat George dan Jones (2012: 248-251), yaitu:

- 1) Gejala fisiologis,
- 2) Gejala psikologis,
- 3) Gejala perilaku.

###### **b. Motivasi kerja (X<sub>2</sub>)**

Motivasi kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat George dan Jones (2012: 157), yaitu kekuatan psikologis seseorang yang menentukan arah perilaku dalam organisasi, tingkat usaha, dan kesiapan dalam menghadapi rintangan. Pada penelitian ini indikator untuk mengukur tinggi rendahnya motivasi kerja pada pegawai akan mengacu pada pendapat Maslow yang dikemukakan oleh George dan Jones (2012: 157), yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis,
- 2) Kebutuhan rasa aman,
- 3) Kebutuhan keterikatan,
- 4) Kebutuhan harga diri,
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri.

c. Komitmen organisasi (X3)

Komitmen organisasi pada penelitian ini mengacu pada pendapat Armstrong (2009: 345), yaitu suatu kekuatan dalam diri individu untuk mengidentifikasi keterlibatan dirinya terhadap suatu organisasi. Pada penelitian ini indikator untuk mengukur tinggi rendahnya komitmen organisasi pada pegawai akan mengacu pada pendapat Armstrong (2009: 345), yaitu:

- 1) Adanya keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi,
- 2) Adanya keyakinan dan penerimaan yang kuat atas nilai dan tujuan organisasi,
- 3) Adanya kesiapan dalam berusaha dengan penuh kesungguhan demi organisasi.

d. Produktivitas kerja (Y)

Produktivitas kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat Mangkunegara (2012: 9), yaitu prestasi kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pada periode tertentu. Pada penelitian ini indikator untuk mengukur tinggi rendahnya produktivitas kerja pada pegawai akan mengacu pada pendapat Mangkunegara (2012: 35), yaitu:

- 1) Kualitas yaitu mutu pekerjaan sebagai *output* yang dihasilkan.
- 2) Kuantitas yaitu mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan.
- 3) Ketepatan waktu, menyangkut tentang kesesuaian waktu yang telah direncanakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013 : 211) suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2013:211). Untuk menguji validitas dilakukan dengan melihat nilai koefisien korelasi butir total (*corrected item total correlation*). Apabila nilai *corrected*

*item total correlation* lebih dari 0,30 pernyataan dikatakan valid (Ghozali, 2011: 52). Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa semua pernyataan menunjukkan nilai koefisien korelasi butir total (*corrected item total correlation*) lebih dari 0,30 artinya setiap butir pernyataan benar dalam mengukur variabel tersebut. Oleh sebab itu, keseluruhan butir dapat digunakan dalam pengambilan data selanjuta.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2013: 221). Uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, karena jawaban skor jawaban bukan 1 dan 0 (Arikunto, 2013: 239). Pada penelitian ini peneliti menggunakan batasan tingkat keandalan koefisien korelasi minimal sebesar 0,70, hal ini mengacu pada pendapat Nunnaly dalam Ghozali (2011: 48) yang menyatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0,70. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpa baik perbutir maupun pervariabel lebih dari 0,70 artinya intrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, atau dapat juga diartikan pernyataan kuesioner konsisten tidak berubah ketika digunakan dalam pengambilan data penelitian.

## F. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 1. Hasil Penelitian

Pada penelitian ini untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda karena lebih dari dua variabel (Sugiyono,2010: 275)

a. Analisis regresi linier berganda

Persamaan regresi untuk dalam penelitian ini adalah,

$$Y = a - b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$
 Kriteria penerimaan hipotesis

1)  $H_1$  : stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja

a)  $p \text{ value} < \alpha$  (5%) artinya stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

- b) Koefisien regresi (b) negatif, artinya stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.
- 2)  $H_2$  : motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
  - a)  $p \text{ value} < \alpha$  (5%) artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
  - b) Koefisien regresi (b) positif, artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
- 3)  $H_3$  : komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
  - a)  $p \text{ value} < \alpha$  (5%) artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
  - b) Koefisien regresi (b) positif, artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

## 2. Pembahasan

### a. Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai koefisien regresi stres kerja sebesar -0,192 dengan nilai signifikansi sebesar 0,022. Mengacu pada kriteria pengujian hipotesis, apabila  $p \text{ value}$  kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima, yang artinya variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, dan jika koefisien regresi menunjukkan nilai negatif, berarti variabel stres kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap variabel produktivitas kerja. Oleh sebab itu hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini, yaitu stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja, diterima. Artinya, semakin rendah stres kerja yang dialami oleh pegawai PT Naga Semut, maka produktivitas kerja pegawai PT Naga Semut semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dan memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Harrisma dan Witjaksono (2013), Butar (2015), dan Panjaitan (2015) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,306 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Mengacu pada kriteria pengujian hipotesis, apabila *p value* kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima, yang artinya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, dan jika koefisien regresi menunjukkan nilai positif, berarti variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja. Oleh sebab itu hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, diterima. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja para pegawai PT Naga Semut, maka produktivitas kerja pegawai PT Naga Semut semakin meningkat.

George dan Jones (2012: 157) mengartikan motivasi kerja merupakan kekuatan psikologis seseorang yang menentukan arah perilaku dalam organisasi, tingkat usaha, dan kesiapan dalam menghadapi rintangan. George dan Jones (2012: 158) menambahkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Terkait dengan objek penelitian yaitu PT Naga Semut, Kebumen, pegawai PT Naga Semut merasa segala bentuk kebutuhan: fisiologis seperti kebutuhan pangan dan sandang dari gaji dan/atau insentif terpenuhi; rasa aman seperti hubungan dengan atasan di PT Naga Semut sangat baik; keterikatan seperti persatuan di antara karyawan PT Naga Semut solid dan kuat; harga diri seperti adanya penghargaan dari manajemen PT Naga Semut bagi karyawan yang berprestasi; dan aktualisasi diri seperti kemampuan dan keterampilan dapat terberdayakan di PT Naga Semut, sehingga dengan terpenuhinya berbagai kebutuhan yang menjadi motivasi pada pegawai tersebut, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja seorang pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dan memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Panjaitan (2015), Hamali (2013), Purnama (2008), dan Azwan, dkk., (2015) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

c. Pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,201 dengan nilai signifikansi sebesar 0,032. Mengacu pada kriteria pengujian hipotesis, apabila *p value* kurang dari 0,05, maka hipotesis) diterima, yang artinya variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, dan jika koefisien regresi menunjukkan nilai positif, berarti variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja. Oleh sebab itu hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini, yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, diterima. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi pegawai PT Naga Semut, maka produktivitas kerja pegawai PT Naga Semut semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dan memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Widodo (2009) dan Azwan, dkk., (2015) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

## G. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa,

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT Naga Semut, Kebumen.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT Naga Semut, Kebumen.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT Naga Semut, Kebumen.

## H. Daftar Pustaka

- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1): 1-18.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Arrigo, B.A., dan Shipley, S.L. (2005). *Introduction to Forensic Psychology Issues and Controversies in Crime and Justice, Second Edition*. Binghamton, NY: Elsevier Inc.
- Butar, L.F.B. (2015). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. X. *Naskah Publikasi*. Medan: Fakultas Psikologi Universitas HKBP Nommensen.
- George, J.M., dan Jones, G. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A.Y. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus pada PT X Bandung. *Journal The Winners*, 14(2): 77-86.
- Harrisma, O.W., dan Witjaksono, A.D. (2013). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2): 650-662.
- Hartono, J. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BP-FE Yogyakarta.
- Jalil, A. (2008). *Teologi Buruh*. Yogyakarta: PT LKIS Pelangi Aksara.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara, A.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mowday R.T., Steers, R.D., dan Porter, L.W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(1): 224-247.