

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT REASURANSI NASIONAL INDONESIA

Hana Salsabila Putri¹, Dewi Trirahayu², Tyahya Whisnu Hendratni³

Program Studi Manajemen, Universitas Pancasila, Jakarta Selatan, Indonesia

E-mail: hanasalsabila.hs.26@gmail.com

Diterima 29 Juni 2022, Disetujui 13 Maret 2023

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. Metode penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif yang meliputi jenis penelitian kausal atau sebab akibat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Reasuransi Nasional Indonesia. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode probability sampling dengan tipe proportionate stratified random sampling sebanyak 67 orang karyawan. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh positif antara variabel stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia.

Kata Kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work stress and work motivation on employee productivity at PT Reasuransi Nasional Indonesia. This research method is a quantitative research method that includes the type of causal research or cause and effect. The population in this study were employees of PT Reasuransi Nasional Indonesia. The sampling technique used in this study was the method probability sampling with a proportionate stratified random sampling of 67 employees. Analysis of the data used is multiple linear regression using SPSS version 25 program. The results show a positive influence between work motivation and employee productivity. While the work stress variable does not positively influence employee work productivity. Simultaneous test results show that there is a positive influence between work stress and work motivation on employee productivity at PT Reasuransi Nasional Indonesia.

Keywords: Work Stress, Work Motivation, and Employee Work Productivity.

PENDAHULUAN

PT Reasuransi Nasional Indonesia sebagai perusahaan yang mengatur suatu badan usaha yang meliputi asuransi di dalam perusahaan. Reasuransi adalah istilah yang digunakan ketika perusahaan asuransi melindungi diri dari risiko asuransi dengan menggunakan jasa perusahaan lain. Yang bertujuan untuk menstabilkan tingkat kerugian dengan menghilangkan beberapa ketidakpastian. Reasuransi adalah perjanjian antara perusahaan asuransi (perusahaan pengganti) dan perusahaan asuransi di mana perusahaan asuransi mengasuransikan untuk menutupi risiko terminasi (yang dapat dialihkan) kepada perusahaan asuransi dan pendapatan premi, sebagaimana disebutkan di atas. Apa yang terjadi di bawah pertanggung jawaban yang dicakup oleh semua kondisi yang ditetapkan dalam perjanjian.

Perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia dalam setiap kegiatan perusahaan. Dalam hal ini, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam bisnis karena proses manajemen sumber daya manusia. Proses manajemen sumber daya manusia pada dasarnya membantu untuk mencapai tujuan perusahaan dan karyawan. Kemajuan teknologi yang pesat dapat mengubah kehidupan seseorang sebagai performer, sehingga berdampak pada operasional yang tidak memenuhi kepuasan pelanggan seperti yang diharapkan. Perubahan ini memperkuat pengembangan individu untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam pekerjaan apa pun, setiap individu lebih mungkin mengalami stres, terutama individu yang tidak cocok dengan lingkungan kerja dan tidak dapat memprediksi peningkatan.

Dalam kondisi perkembangan pembangunan ke arah industrialisasi dan persaingan pasar yang semakin ketat, sangat diperlukan tenaga kerja yang sehat dan produktif. Produktivitas merupakan salah satu faktor penentu untuk memacu pertumbuhan ekonomi secara maksimal. Produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat vital dalam menjaga kualitas sebuah perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah stress kerja dan motivasi kerja. Para pekerja sebagai anggota organisasi di setiap level mengalami tekanan dan ketidakpastian. Situasi inilah yang sering memicu terjadinya stress kerja.

Stres kerja adalah suatu keadaan stress yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan mempengaruhi kondisi karyawan. Orang dapat menyebabkan stress kerja karena mereka telah melewati batas-batas mereka. Stress kerja tanpa motivasi berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan mewujudkan dirinya dengan cara yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Mendorong orang untuk bekerja di perusahaan sangat penting untuk mengoptimalkan karyawan. Motivasi merupakan salah satu elemen penting yang ada di benak karyawan. Ini untuk memenuhi semua kebutuhan karyawan kami, dan kami berharap mereka memenuhi semua kebutuhan mereka dengan bekerja baik dan puas dengan semua tugas yang mereka

lakukan. Produktivitas tenaga kerja mencerminkan hubungan antara produksi (tenaga kerja) dan waktu yang dibutuhkan untuk menciptakan suatu produk kerja. Produktivitas karyawan perusahaan memiliki banyak factor yaitu stress kerja dan motivasi kerja.

KAJIAN TEORI

1. Stres Kerja

a) Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa stress kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan menurut Siagian (dalam Fatikhin, dkk, 2017) menyatakan bahwa stress kerja merupakan kondisi di mana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Jika stress yang timbul tidak segera diatasi, maka akan mengakibatkan kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan baik dengan lingkungannya. Menurut Carry Cooper (dalam Wibowo, 2014) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stress kerja antara lain: kondisi kerja, konflik peran, dan pengembangan karier.

b) Jenis-Jenis Stres Kerja

Menurut Berney dan Selye (dalam Dewi, 2012:107) mengungkapkan ada empat jenis stres:

1) Eustres (*good stres*)

Merupakan stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya.

2) Distres

Merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

3) Hyperstres

Yaitu stres yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stres ini tetap saja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya.

4) Hypostres

Merupakan stres yang muncul karena kurangnya stimulasi. Misalnya, kebosanan dan stres dari pekerjaan sehari-hari.

c) Faktor-Faktor Stres Kerja

Faktor yang menyebabkan timbulnya stres kerja terdapat menjadi 3 faktor menurut Cooper dan Payne (dalam Irkhani, 2015) yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individual. Penyebab dari faktor lingkungan ini adalah pengaruh lingkungan baik dari keluarga maupun masyarakat dan tidak mendukung terbentuknya kepribadian berbasis aturan (*rule-based personality*). Selain itu, faktor organisasi meliputi persyaratan pekerjaan, persyaratan peran interpersonal, dan struktur organisasi yang mempengaruhi proses kegiatan perusahaan dan dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan itu sendiri. Faktor individu adalah faktor yang berhubungan dengan sikap individu terhadap pekerjaan, usia dalam bekerja, dan jenis kelamin.

d) Indikator Stres Kerja

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator menurut Nitisemito (dalam Rojikin, 2015:86) dikarenakan indikator yang digunakan lebih cocok di dalam obyek penelitian ini. Di mana indikator yang digunakan adalah:

1) Lingkungan fisik

Dengan suhu ruangan yang sejuk dan bebas dari polusi udara maka dapat menyegarkan pikiran karyawan di perusahaan tersebut.

2) Beban kerja berlebihan

Tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan maka akan membuat karyawan tidak nyaman dan merasa terbebani.

3) Konflik peran

Memiliki tekanan untuk bergaul dengan baik bersa orang-orang yang tidak cocok dan adanya perselisihan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran atau pekerjaan tersebut dan mengalami benturan saat sedang menjalani pekerjaan tersebut.

2. Motivasi Kerja

a) Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sementara motivasi dalam pengertian umum terkait dengan mengejar tujuan, kami focus pada organisasi yang tertarik pada pekerjaan dan perilaku yang terkait dengannya. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor kinerjanya, yaitu keluarga dan budaya, persepsi masyarakat, jenis kelamin, pengakuan dan pencapaian, tujuan atau cita-cita, Pendidikan keterampilan, status pegawai mendorong karyawan.

b) Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Suhardi (2013) mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, dan diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Instrinsik

Motivasi ini adalah motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri, motivasi ini terkadang muncul tanpa adanya pengaruh dari luar atau dari orang lain. Biasanya seseorang yang ter motivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil sebuah tindakan, bahkan mereka dapat memotivasi dirinya sendiri kapanpun dan dimanapun tanpa perlu dimotivasi oleh orang lain.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya pengaruh dari luar diri seseorang. Motivasi ini memiliki pemicu untuk membuat seseorang termotivasi, pemicu ini dapat berupa uang, bonus, insentif, promosi, jabatan, penghargaan, fasilitas, pujian, dan lain sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang dari tidak mau menjadi mau untuk melakukan suatu hal.

c) Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor penentu dalam perilaku karyawan. Pembentukan motif pertunjukan sangat kompleks, serumit perkembangan kepribadian manusia. Motif ini tidak terlepas dari perkembangan kepribadian dan tidak pernah berkembang dalam kondisi vakum. Seperti yang kita ketahui, seberapa penting peran kehidupan keluarga dalam perkembangan kepribadian individu. Hubungan orang tua dan anak secara bertahap mengungkapkan pola kepribadian dan kemudian berkembang dengan segala karakteristiknya, termasuk sikap, kebiasaan, cara berpikir, motivasi, dan sebagainya.

d) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow (dalam Hasibuan, 2013:148) menyatakan bahwa kebutuhan mengikuti teori jamak yaitu motivasi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, serta kebutuhan perwujudan diri.

3. Produktivitas Kerja Karyawan

a) Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja adalah keefektifan dari pengguna tenaga kerja dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kinerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja, Menurut Eddy Sutrisno (2016:109). Produktivitas kerja karyawan pada dasarnya adalah

penggunaan tenaga kerja dan peralatan secara efisien yang membawa tujuan yang sama pada hasil kinerja dan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari tenaga kerja.

b) Jenis-Jenis Produktivitas Kerja Karyawan

Jenis-jenis ini merupakan model pengukuran produktivitas yang paling sederhana berdasarkan rasio *input* dan *output* yaitu sebagai berikut:

- 1) Produktivitas Parsial, Perbandingan antara rasio keluaran terhadap salah satu faktor masukan.
- 2) Produktivitas Total Faktor, Perbandingan antara rasio keluaran bersih terhadap jumlah masukan, faktor tenaga kerja, dan faktor modal. Yang dimaksud dengan keluaran bersih adalah keluaran total yang dikurangi dengan barang dan jasa yang telah dibeli.
- 3) Produktivitas Total, Perbandingan rasio keseluruhan terhadap semua faktor masukan, dengan demikian pengukuran produktivitas total mencerminkan pengaruh bersama dari semua masukan dalam penghasilan keluaran.

c) Faktor-Faktor Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2015:103) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2) Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara Atasan dan Bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap karyawan, sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

d) Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2016:108) menyatakan bahwa produktivitas merupakan yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja maka diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan efektif, sehingga sangat diperlukan

untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, peneliti menggunakan indikator berikut untuk mengukur produktivitas kerja:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada karyawan.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

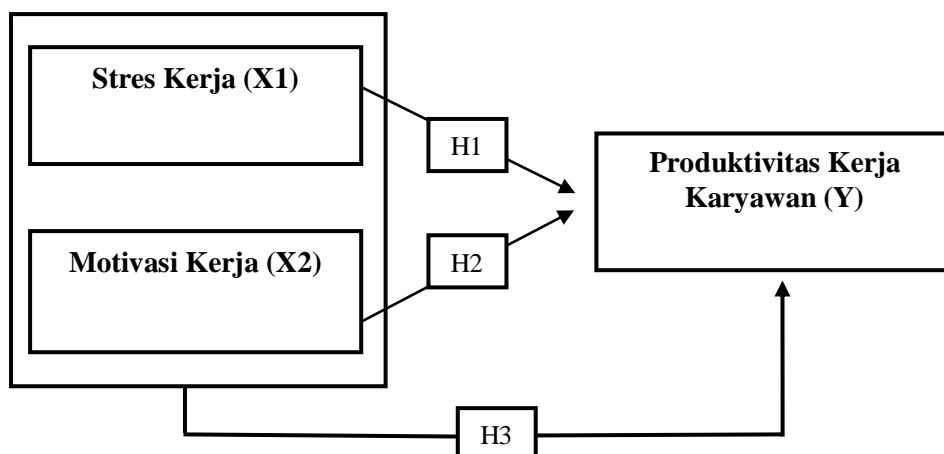
5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Kerangka Penelitian



Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka berpikir yang dijelaskan, hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia.
- H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia.
- H3: Diduga stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia.

METODE

Metode dasar penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang dilakukan di PT Reasuransi Nasional Indonesia selaku perusahaan asuransi yang berada di Jakarta Pusat. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini data primer bersumber dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Reasuransi Nasional Indonesia dimana hasil tersebut dikumpulkan dan akan diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitian.

Hasil observasi ini dilakukan pada bulan Oktober sampai Desember 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Reasuransi Nasional Indonesia yang berjumlah 205 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah probability Sampling. Prinsip pemilihan sampel dalam teknik ini adalah sampel dengan tipe proportionate stratified random sampling sebanyak 67 karyawan dengan perhitungan rumus slovin. Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, serta Analisis Regresi Linear Berganda, Uji t (parsial), Uji F (simultan), dan Koefisien Determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Berdasarkan hasil responden di PT Reasuransi Nasional Indonesia terdiri dari 46 responden karyawan berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 21 responden karyawan berjenis kelamin perempuan yang mayoritas dari sisi jenis didominasi oleh laki-laki. Berdasarkan Pendidikan terakhir bahwa responden penelitian sebanyak dalam penelitian ini berpendidikan lulusan SLTA/SMA sebanyak 4 responden, lulusan Diploma sebanyak 2 responden, lulusan Sarjana sebanyak 50 responden, lulusan Pacasarjana sebanyak 11 responden, penelitian ini didominasi oleh karyawan yang memiliki latar belakang Pendidikan S1. Berdasarkan masa kerja diketahui bahwa responden penelitian dengan masa kerja <5 tahun yaitu 19 responden, 6 – 10 tahun yaitu 21 responden, 11 – 15 tahun yaitu 9 responden, >15 tahun yaitu 18 responden dengan loyalitas tinggi yang memiliki masa kerja 6 – 10 tahun.

Table 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Standar Error	Standardized Coefficients Beta
(Constant)	26.662	4.118	
Stres Kerja	-.031	.124	-.024
Motivasi Kerja	.504	.078	.631

Sumber : Hasil Pengolahan Data Program SPSS 25, 2021

Dari tabel 1 persamaan regresi, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta pada regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstan memiliki sebesar 26,662 artinya jika variabel stres kerja (X1), dan motivasi kerja (X2) nilai adalah 0 (nol) maka (Y) produktivitas kerja karyawan memiliki nilai 26,662.
2. Variabel stres kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar -0,031. Artinya jika variabel motivasi kerja nilainya tetap mengalami kenaikan 1, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,031.
3. Variabel motivasi kerja (X2) memiliki koefisien sebesar 0,504. Artinya jika variabel stres kerja nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami peningkatan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,504.

Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan hasil data penelitian pada variabel stres kerja tidak terdapat pengaruh antara stres kerja dan produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan dengan nilai signifikan sebesar 0.000 dimana lebih besar dari 0.05 dan t hitung sebesar -0.248 dimana lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1.998 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Kondisi tersebut menandakan bahwa variabel stres

kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan dalam variabel motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikan motivasi kerja sebesar 0.000, dimana lebih kecil dari 0.05 dan nilai t hitung sebesar 6.469 dimana lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.998 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kondisi tersebut menandakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil uji nilai F (Uji Simultan) diperoleh sebesar 20,960 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,14. Maka dapat diketahui nilai F hitung $20,960 > F$ tabel 3,14 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil data tersebut maka secara simultan berpengaruh positif antara variabel stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia.

Table 2. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629	.369	.377	3.833

Sumber : Hasil Pengolahan Data Program SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 2 hasil uji koefisien determinasi, Nilai Adjusted R Square (Adjusted R^2) untuk seluruh variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebesar 0,377 atau 37,7%. Secara bersama-sama variabel stres kerja dan motivasi kerja mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 37,7% sedangkan sisanya sebesar 62,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Reasuransi Nasional Indonesia. Hasil berdasarkan penelitian ini ditemukan bahwa variabel stres kerja terutama dipengaruhi oleh unsur-unsur seperti lingkungan fisik, beban kerja berlebihan dan konflik peran. Sebagian besar karyawan mengatakan bahwa berlebihan kerja terkadang dapat meningkatkan tekanan darah. Dari hasil yang dilakukan oleh peneliti vonis, jika mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan paper atau job description dengan nilai rata-rata minimal 2,67. Oleh karena itu PT Reasuransi Nasional Indonesia harus memeriksa apakah pekerjaan yang tidak sesuai dengan peran pekerjaan perusahaan sesuai dengan perilaku karyawan atau tidak.

Sejalan penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Ersary Purwaningtyas dan Epsilandari Septyarini (2021) bahwa stress kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan temuan ini berbeda dengan penelitian sebelumnya oleh Kartikasari, D., & Cherny, K. B. (2017). Pengaruh stres dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT

Epson Batam. Kartikasari dan Cherny membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Reasuransi Nasional Indonesia. Berdasarkan hasil survey ditemukan bahwa motivasi ini hanya diberikan kepada anggota atau karyawan. Motivasi dapat membahas bagaimana memotivasi karyawan yang ingin bekerja dengan baik dan memberikan segala keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan instansi. Secara umum, instansi tidak hanya mengharapkan pekerja yang terampil, tetapi juga ingin bekerja keras dan mendapatkan pekerjaan sebaik mungkin. Hasil ini dapat menjelaskan bahwa tingkat motivasi kerja dalam penelitian di PT Reasuransi Nasional Indonesia berdampak positif, karena semakin mapan anggota mendapatkan reward atau bonus dari perusahaan.

Sejalan penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Alfis Vernando (2021). Pengaruh motivasi kerja karyawan pada PT. Nittoh Batam membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang diungkapkan oleh Astri Febriyanti, Rendika Vhalery, Deta Muliyani bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies Cabang Fatmawati membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara simultan dengan variabel bebas kedua yaitu stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), juga berpengaruh positif terhadap variabel terikat berdasarkan produktivitas kerja karyawan (Y) PT Reasuransi Nasional Indonesia. Berdasarkan hasil survei PT Reasuransi Nasional Indonesia terhadap produktivitas karyawan, dikatakan produktivitas karyawan berjalan dengan baik. Selain itu, produktivitas karyawan juga dapat meningkatkan produktivitas kerja, yang dapat dilihat dari banyak aspek, seperti membuat perencanaan kerja yang baik, fokus pada prioritas perencanaan kerja, mencegah kemungkinan kegagalan kerja, dimulai dengan tujuan kecil dan mengevaluasi pekerjaan.

Sejalan penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Iwan Andinugroho (2019). Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja karyawan di Bank BNI Kc. Mamaju, (Persero) Tbk. membuktikan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pada faktor stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank BNI KC Mamaju (Persero) Tbk.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, didapatkan beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dalam variabel stres kerja ini menunjukkan bahwa tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dikarenakan dalam variabel ini mempunyai indikator nilai rata-rata rendah dalam pernyataan kuesioner bahwa karyawan mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan peran atau *job description*. Hasil penelitian dalam pernyataan ini dapat diperoleh bahwa tidak terjadinya pengaruh positif. Hal itu dapat membawa pengaruh kurang baik terhadap produktivitas kerja karyawan, namun karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan
2. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan dalam motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja yang tercipta di PT Reasuransi Nasional Indonesia sangat menunjang atas peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan bahwa data yang dihasilkan dari kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan. PT Reasuransi Nasional Indonesia dapat menciptakan motivasi dengan pemberian penghargaan dari perusahaan kepada karyawan dan jaminan kesehatan dimana karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan semangat dalam bekerja. Oleh karena itu, jika terjadi perubahan positif dalam motivasi kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara positif.
3. Hasil penelitian dalam variabel stres kerja dan motivasi kerja penelitian ini dapat dilihat dari pendapat karyawan yang menjawab responden menunjukkan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan memberikan dampak atas pengaruh yang baik terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian yang menghasilkan mempunyai pengaruh sebesar 37,7% secara simultan. Keadaan ini dapat memberikan peranan yang baik terhadap setiap bagian-bagian yang ada dalam PT Reasuransi Nasional Indonesia dan kontribusi kepada produktivitas kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah didapatkan, saran yang dapat diberikan pada instansi dan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan instansi oleh karena itu peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan stress kerja jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja dapat menyarankan kepada perusahaan untuk tetap meningkatkan atau mempertahankan motivasi para karyawan agar terciptanya produktivitas kerja yang baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih banyak peneliti di masa depan melakukan penelitian yang produktif. Peneliti menyarankan agar peneliti lain melakukan penelitian yang lebih detail mengenai produktivitas kerja karyawan untuk mendapatkan jawaban yang lebih akurat terhadap variabel independen

(bebas) lainnya seperti stres kerja dan motivasi kerja, karena variabel tersebut cukup kuat untuk mempertahankan keberhasilan perusahaan, terutama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. (2013). Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). PT. PBP, Jakarta
- Adinugroho, I. (2019). Pengaruh Faktor Stres dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Bank BNI KC Mamuju, (Persero) Tbk. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 177-192.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Carry Cooper dan Alison Straw. 2014. *Stres Manajemen Sukses Dalam Sepekan*. Editor: Fathudin. Jakarta: Kesaint Blanc.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group
- Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. 2017. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kartikasari, D., & Cherny, K. B. (2017). Pengaruh stres dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Epson Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 80-90.
- Kintan Benvia Cherny, D. K. (2017). Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Epson Batam. *Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 5 No. 1, 80-90.
- Lucia, R. H., Kawet, L., & Trang, I. (2015). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Nangoy, N. M., Lengkong, V. P., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Purwaningtyas, E., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan yang di Mediasi oleh *Self-Efficacy* (Studi Pada Karyawan My Creative. Id Yogyakarta). *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(1), 226-231.

- Sasuwe, M., Tewel, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suhardi. 2013. *The Science of Motivation* Kitab Motivasi. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Vernando, A. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Nittoh Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen)*.
- Febriyanti, A., Vhalery, R., & Mulyani, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Astra Credit Companies Cabang Fatmawati. *FOCUS*, 3(2),102-106