

HUBUNGAN STRES DAN MOTIVASI KERJA DENGAN HASIL KERJA OPERATOR JAHIT PO. SEVENTEEN GLORY SALATIGA

Intan Maghfiroh, Ida Wahyuni, Bina Kurniawan

Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Diponegoro
Email : maghfiintan@gmail.com

Abstract : *Competition in textile industry is increasing. Workers play an important role to increase the company's production. Worker productivity can be affected by stress and work motivation. The aim of this study was to analyze the relations between stress and work motivation with work result in sewing operators. The dependent variabel is work result while the independent variabel are stress and work motivation. This type of research is explanatory research with cross sectional approach. Population of this research is sewing operators totaling 35 people. The sample in this study were drawn from total population. The process of data collection using work result table and questionnaires. Data were analyzed using Rank Spearman correlation test. Statistical results showed that there are correlation between stress ($p = 0,000$) and work motivation ($0,003$) with sewing operators work result. Business owner should give material or non material reward for workers who have a good work result and should give trainings about sewing technique to improve production result.*

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

A. PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian telah meletakkan industri sebagai salah satu pilar ekonomi dan memberikan peran yang cukup besar kepada pemerintah untuk mendorong kemajuan industri nasional secara terencana. Peran tersebut diperlukan dalam mengarahkan perekonomian nasional untuk tumbuh lebih cepat dan mengejar ketertinggalan dari negara lain yang lebih dahulu maju. Visi Pembangunan Industri Nasional adalah Indonesia Menjadi Negara Industri Tangguh. Industri Tangguh bercirikan: struktur industri nasional yang

kuat, dalam, sehat, dan berkeadilan; industri yang berdaya saing tinggi di tingkat global; industri yang berbasis inovasi dan teknologi.⁽¹⁾

Perkembangan teknologi semakin maju mendorong Indonesia mencapai tahap industrialisasi. Salah satu konsekuensi dari perkembangan industri yang sangat pesat dan persaingan yang ketat antar perusahaan di Indonesia sekarang ini adalah tertantangnya proses kerja dalam perusahaan supaya terus menerus berproduksi dan diharapkan ada peningkatan kualitas serta kuantitas produksi untuk mencapai keuntungan

yang maksimal.⁽²⁾ Pada industri tekstil padat karya, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat besar dan penting dalam upaya meningkatkan dan memenangkan persaingan usaha yang semakin ketat persaingannya. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan aset yang paling berperan penting pada kualitas output yang dihasilkan. Kualitas output mencerminkan produktivitas kerja dari tenaga kerja itu sendiri dan dapat ditingkatkan melalui manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.⁽³⁾

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, diantaranya adalah stres dan motivasi kerja. Para pekerja sebagai anggota organisasi di setiap level mengalami tekanan dan ketidakpastian. Situasi inilah yang sering memicu terjadinya stres kerja.⁽³⁾ Menurut data WHO tahun 2014, di banyak Negara sebesar 8% penyakit akibat pekerjaan adalah depresi. Hasil penelitian yang dilakukan *Labour Force Survey* pada tahun 2014 menemukan adanya 440.000 kasus stres kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja yang

mengalami stres akibat kerja. Survey yang dilakukan oleh Regus Asia pada tahun 2012 menyatakan 64% pekerja di Indonesia mengalami peningkatan stres dibandingkan tahun 2011.^{(5),(6)}

Salah satu sarana untuk meningkatkan hasil produksi yaitu dengan memotivasi karyawan. Motivasi merupakan setiap kegiatan yang mendorong meningkatkan gairah dan mengajak karyawan untuk bekerja lebih efektif serta meningkatkan praktek yang tidak produktif dapat merupakan bagian dari usaha meningkatkan pekerjaan efektif. Motivasi kerja adalah dorongan kehendak yang ada dalam diri tenaga kerja untuk berperilaku meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi ini didasarkan atas adanya keyakinan bahwa bekerja produktif akan memberikan manfaat bagi dirinya.⁽⁷⁾

PO. Seventeen Glory merupakan kelompok usaha kecil dan menengah yang didirikan pada tahun 2014, berlokasi di kelurahan Sidorejo Lor, Sidomukti dan Argomulyo Kota Salatiga. Kelompok ini telah menjalankan usaha sejak tahun 2011. Produk yang dihasilkan berupa pakaian anak dan dewasa. Produk dikerjakan dengan sistem garmen dimana masing-masing pekerja mengerjakan satu proses. PO. Seventeen Glory Salatiga memiliki 50 pekerja aktif dengan rincian 35 pekerja sebagai operator mesin jahit, 15 pekerja sebagai *helper*, 3 pekerja sebagai *quality control*, 1 orang mekanik dan 1 orang *supervisor*. Sebagian besar dari pekerja berjenis kelamin perempuan.

Perusahaan menetapkan target produksi dalam sehari yaitu 500 potong pakaian atau 50 potong pakaian dalam 1 jam.

Berdasarkan wawancara singkat dengan pemilik usaha, pada jam-jam tertentu seperti sebelum istirahat dan setelah istirahat, produktivitas operator jahit cenderung menurun serta sering terjadi *turnover* pekerja. Dari hasil wawancara singkat dengan beberapa pekerja, pekerjaan pada operator jahit cukup membuat jenuh, dikarenakan pekerjaan yang berulang-ulang dan harus bisa menyesuaikan diri kembali setiap ada pola atau *layout* produk baru atas permintaan *client*. Pada saat mendekati masa tenggat pengiriman ke *client*, pekerja harus bisa mengejar target yang belum tercapai, hal ini mengharuskan operator jahit mengambil jam lembur. Operator jahit juga dituntut untuk bekerja dengan teliti, karena jika tidak lolos dari *quality control* maka operator jahit tersebut harus memperbaiki atau mengulang pekerjaannya. Berdasarkan keterangan dari beberapa operator jahit, tingkat absensi dan *turnover* di industri garmen ini cukup tinggi, hal ini sesuai dengan keterangan dari pemilik usaha.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*) dengan rancangan penelitian menggunakan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan operator jahit di PO. Seventeen Glory Salatiga yang berjumlah 35 orang dan sampel dalam

penelitian ini diambil dari jumlah populasi (*total sampling*) yaitu sebanyak 35 orang. Metode analisis data menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* dan uji normalitas data menggunakan *Saphiro-Wilk*.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Univariat

a. Karakteristik Responden

1) Umur

Mayoritas responden termasuk dalam kategori umur muda (≤ 35 tahun) yaitu 54,3% sedangkan responden yang tergolong umur tua (> 35 tahun) sebanyak 45,7%.

2) Masa Kerja

Sebagian besar responden tergolong dalam masa kerja baru (≤ 3 tahun) yaitu sebesar 80% dan 20% tergolong dalam masa kerja lama (> 3 tahun).

b. Hasil Kerja

Responden dengan hasil kerja memenuhi target sebesar 54,3% dan responden dengan hasil kerja tidak memenuhi target sebanyak 45,7%.

c. Stres Kerja

Sebagian besar responden tidak mengalami stres kerja atau normal sebesar 51,4%, responden yang mengalami stres tingkat ringan sebesar 17,1%, dan responden yang mengalami stres tingkat sedang sebesar 31,5%.

d. Motivasi Kerja

Responden dengan tingkat motivasi rendah sebesar 20%, tingkat motivasi sedang sebesar 57,1% dan tingkat motivasi tinggi sebesar 22,9%.

2. Analisis Bivariat

- a. Hubungan Stres Kerja dengan Hasil Kerja Operator Jahit PO. Seventeen Glory Salatiga
Tabel 1. Tabulasi Silang Stres Kerja dan Hasil Kerja Operator Jahit PO. Seventeen Glory Salatiga Tahun 2017

Stres Kerja	Hasil Kerja				Total	Sig.	Koefisien Korelasi (p)
	Tidak Memenuhi Target		Memenuhi Target				
	f	%	f	%			
Sedang	10,0	28,6	1,0	2,9	11,0	31,4	
Ringan	4,0	11,4	2,0	5,7	6,0	17,1	0,000
Normal	2,0	5,7	16,0	45,7	18,0	51,4	

signifikansisebesar 0,000 ($\leq 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan hasil kerja operator jahit PO. Seventeen Glory Salatiga. Nilai koefisien korelasi (rho) pada uji statistik didapatkan $\rho = -0,730$ maka dapat disimpulkan bahwa kekuatan hubungan kuat dengan arah hubungan negatif (-) yaitu semakin rendah tingkat stres kerja maka semakin tinggi hasil kerja.

Stres kerja diukur berdasarkan frekuensi gejala yang dialami oleh responden. Gejala-gejala tersebut meliputi gejala

psikologis, perilaku, dan kesehatan fisik yang dituangkan dalam pertanyaan kuesioner DASS 21. Pilihan jawaban kuesioner 'kadang-kadang' memiliki persentase terbesar dibanding pilihan jawaban lainnya meskipun masih ada sebagian responden yang memilih jawaban 'sering' atau 'selalu'. Hal tersebut menunjukkan sebagian besar responden telah mengalami gejala stres kerja meskipun frekuensinya tidak terlalu besar.

Hasil penelitian menunjukkan dari lebih banyak responden yang tidak mengalami stres kerja dan memiliki hasil kerja yang memenuhi target. Dari hasil uji statistik dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan sangat kuat dengan arah negatif antara stres kerja dengan hasil kerja operator jahit, dimana tenaga kerja yang tidak mengalami stres maka hasil kerja yang dihasilkan lebih tinggi atau memenuhi target. Meski persentase responden yang tidak mengalami stres lebih besar dibanding yang mengalami tingkat stres ringan dan sedang pengaruh stres di tempat kerja akan mempengaruhi individu yang tidak mengalami stres dan organisasi

kerja.⁽⁸⁾ Hasil analisis penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lisa Rose yang menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pekerja wanita, dimana sebagian besar respondennya tidak mengalami stres kerja dan memiliki produktivitas yang tinggi. Didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Neti Edyun yang menunjukkan ada hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja. Semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah produktivitas kerja begitupun sebaliknya.^{(9),(10)}

- b. Hubungan Motivasi Kerja dengan Hasil Kerja Operator Jahit PO. Seventeen Glory Salatiga
Tabel 2. Tabulasi Silang Motivasi Kerja dan Hasil Kerja Operator Jahit PO. Seventeen Glory Salatiga Tahun 2017

Motivasi Kerja	Hasil Kerja				Total		Sig.	Koefisien Korelasi (p)
	Tidak Memenuhi Target		Memenuhi Target					
	f	%	f	%	f	%		
Rendah	5,0	14,3	2,0	5,7	7,0	20,0		
Sedang	11,0	31,4	9,0	25,7	20,0	57,1	0,003	0,481
Tinggi	0,0	0,0	8,0	22,9	8,0	22,9		

motivasi kerja dengan hasil kerja operator jahit PO. Seventeen Glory Salatiga dengan nilai signifikansisebesar 0,003 ($\leq 0,05$) dan nilai

koefisien korelasi (rho) pada uji statistik didapatkan $\rho = 0,481$ maka dapat disimpulkan bahwa kekuatan hubungan kuat dengan arah hubungan positif (+) yaitu semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula hasil kerja.

Motivasi kerja seorang pekerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai dalam pekerjaannya yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas pekerja. Faktor-faktor seperti gaji yang tertunda, pembinaan karir yang tertunda, dan lain-lain akan menjadikan persepsi yang kurang positif dari pekerja terhadap perusahaannya, sehingga untuk bekerja dengan giat motivasi yang dimiliki oleh pekerja menjadi menurun.⁽¹¹⁾ Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja atau bisa juga sebagai pendorong kegiatan seseorang ke arah dan tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.⁽¹²⁾ Maka dengan adanya pengakuan dan prestasi yang dicapai berupa insentif, adanya kesempatan bagi pekerja untuk mengembangkan dirinya melalui pelatihan, dengan kondisi pekerjaan

yang cukup menyenangkan dan tempat kerja yang nyaman, didukung oleh hubungan kerja yang harmonis serta adanya jaminan keselamatan kerja dan sistem penggajian yang baik akan mendorong tenaga kerja untuk melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Tingginya tanggung jawab para pekerja membawa konsekuensi yang ditunjukkan dengan pencapaian hasil produksi yang sesuai dengan target atau melebihi target yang ditentukan.^{(7),(12)}

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Devi Maulidiyawati yang mengatakan ada hubungan motivasi kerja dengan produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Etrik Wiranti yang menunjukkan adanya hubungan bermakna antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.⁽¹³⁾ Semakin rendah tingkat motivasi yang dimiliki oleh operator jahit maka semakin rendah pula hasil kerja operator jahit tersebut. Hal tersebut dikarenakan stres dapat mempengaruhi emosi dan cara berpikir seseorang, apabila tingkat stres pada

operator jahit rendah kemungkinan emosi dan cara berpikir operator jahit cenderung stabil dan dapat lebih fokus dalam bekerja sehingga bisa menghasilkan hasil kerja yang optimal.

D. KESIMPULAN

1. Terdapat 54,3% responden yang memiliki hasil kerja yang memenuhi target.
2. Sebanyak 51,4% responden tidak mengalami stres, namun masih terdapat responden yang mengalami stres tingkat ringan dan sedang.
3. Terdapat 57,1% responden memiliki tingkat motivasi sedang.
4. Ada hubungan antara stres kerja dengan hasil kerja operator jahit PO. Seventeen Glory Salatiga.
5. Ada hubungan antara motivasi kerja dengan hasil kerja operator jahit PO. Seventeen Glory Salatiga.

E. SARAN

1. Bagi Pemilik Usaha
 - a. Membuat layanan pengaduan seperti *call center* di supervisor untuk pekerja sebagai wadah masukan dan permasalahan pekerja berkaitan dengan pekerjaan yang selanjutnya dilaporkan kepada pemilik usaha untuk dibuat keputusan mengenai permasalahan terkait agar pekerja menjadi loyal, bersemangat

- dan mencegah terjadinya stres.
- b. Mengadakan acara kebersamaan seperti senam pagi di akhir minggu sebelum bekerja dengan tujuan relaksasi tubuh dan menghilangkan penat.
2. Bagi Pekerja
 - Menyampaikan pendapat atau permasalahan terkait pekerjaan kepada atasan atau rekan kerja yang lebih menguasai agar memunculkan perasaan semangat kerja juga mengurangi tekanan
 3. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menganalisis produktivitas kerja dengan jenis pekerjaan yang berbeda serta dapat menganalisis faktor-faktor lain yang berkaitan dengan produktivitas kerja.

F. DAFTAR PUSTAKA

1. Pusat Komunikasi Publik Kementerian Perindustrian. *Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional 2015 - 2035*. 2015;1-98.
2. Adi DPGS, Suwondo A, Lestyanto D. *Hubungan Antara Iklim Kerja, Asupan Gizi Sebelum Bekerja, dan Beban Kerja Terhadap Tingkat Kelelahan pada Pekerja Shift Pagi Bagian Packing PT. X, Kabupaten Kendal*. Kesehatan Masy. 2013;2(April).
3. Hardiyanti MW, Mahawati E, Ernawati D. *Hubungan Status Gizi Dan Anemia Dengan Produktivitas Karyawati Unit Garment Pt . Apac Inti Corpora Bawen*. 2013;1-15.
4. Putri AK. *PENGARUH STRESS DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SUPPORTING PADA PT. INDAH KIAT PULP AND PAPER TBK DI PERAWANG*. Jom FEKON. 2015;Vol. 2 No.:1-18.
5. WHO. *Protecting Workers Health*. 2014.
6. Labour Force Survey. *Work Related Stress, Anxiety and Depression Statistic in Great Britain*. 2014; Available from:<http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/>
7. Budiono S. *HIPERKES & KK*. Semarang: Universitas Diponegoro; 2003.
8. Tarwaka. *Ergonomi Industri*. Surakarta: Harapan Press; 2015.
9. Saputri NE. *Hubungan Antara Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta; 2012.
10. Widiana LR. *HUBUNGAN STRESS DENGAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA WANITA BAGIAN LINTING ROKOK DI PT .*

- DJITOE INDONESIA TOBACCO*. Skripsi Fak Kedokt UNS. 2011.
11. Sastrohadiwiryono S. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Cipta; 2003.
 12. Tarwaka, Bakri SH, Sudiajeng L. *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: Unih Pres Kesehatan Kerja; 2004. 120-121 p.
 13. Wiranti E. *Hubungan Status Gizi dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Pekerja Wanita Bagian Sewing Line Satu PT APAC INTI CORPORA*. Skripsi FKM Undip. 2015

Available from: <http://shadibakri.uni-ba.ac.id/wpcontent/uploads/2016/03/Buku-Ergonomi.pdf>.

