

Pengaruh Hubungan Manusiawi, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Produksi Pada PT. Cimory

Vera Eselia Putri*)

Hadi Sunaryo**)

Muh. Sirojuddin Amin ***)

Email : eseliaputri666@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The aim of this research is to analyze the influence of human relations, work stress and work motivation on the performance of production employees at PT. Cimory. This type of research focuses on explanatory research with a quantitative approach. The population in this study were production employees of PT. Cimory, Pasuruan Regency. A sample of 68 employees was determined using the Slovin formula. Data analysis was carried out using SPSS, including validity test, reliability test, normality test, classical assumption test, hypothesis test and coefficient of determination test (R²). The results of the research show that human relations and work motivation have a significant effect on the performance of PT production employees. Cimory. Meanwhile, work stress does not have a significant influence on the performance of PT production employees. Cimory.

Keywords: Human Relations, Work Stress, Work Motivation, Production Employee Performance.

Pendahuluan

Latara Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam keberhasilan sebuah perusahaan karena potensi mereka merupakan modal utama dalam operasional perusahaan. Perkembangan industri di Indonesia, termasuk di PT. Cimory, menunjukkan pertumbuhan pesat yang berpengaruh pada penambahan lapangan kerja dan pengurangan pengangguran. PT. Cimory, misalnya, telah mengalami ekspansi yang signifikan, dari awalnya hanya memiliki pabrik di Bandung menjadi memiliki fasilitas produksi tambahan di Purwosari, Jawa Timur. Kemajuan ini sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang meningkat, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas produk dan penjualan perusahaan.

Menurut Robbins (2007), kinerja kerja adalah tingkat di mana karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan yang ditentukan, dan ini mencakup kemampuan serta motivasi mereka. Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, dan banyak faktor dapat memengaruhinya, termasuk hubungan manusiawi, stres kerja, dan motivasi kerja. Hubungan manusiawi, seperti hubungan baik antara karyawan dan atasan, sangat penting karena memengaruhi suasana kerja dan potensi terjadinya konflik. PT. Cimory menerapkan berbagai kegiatan untuk mempererat hubungan antar karyawan, seperti family gathering, workshop, dan senam rutin, guna menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Namun, pertumbuhan yang pesat juga membawa tantangan, seperti peningkatan stres kerja di kalangan karyawan. Stres kerja dapat memengaruhi kinerja secara negatif, mengganggu proses berpikir, dan menghambat penyelesaian tugas. Stres kerja menjadi isu penting yang perlu dikelola dengan baik untuk memastikan karyawan tetap produktif. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja, seperti yang ditemukan oleh Irianto (2021) dan Aden (2021).

Selain itu, motivasi kerja memainkan peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menentukan seberapa besar usaha yang diberikan oleh karyawan dalam pekerjaan mereka. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, sedangkan motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor luar seperti imbalan atau hukuman.

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Landasan Teori

Teori dasar (*grand theory*) atau teori utama yang menjadi dasar utama dalam penelitian ini didasarkan pada perspektif psikologis perilaku organisasi. Menurut Luthans (2006:198), perilaku individu dipengaruhi oleh proses psikologis yang terjadi baik pada tingkat individu maupun organisasi di lingkungan tertentu. Dalam penelitiannya, Luthans juga mengungkapkan bahwa pendekatan untuk mempelajari perilaku individu dalam konteks organisasi dapat dilakukan melalui pendekatan *stimulus-respons*. Luthans kemudian mengembangkan model ini menjadi S-O-B-C (*Stimulus-Organism-Behavior-Consequences*) dengan asumsi yang serupa dengan model S-O-R (*stimulus-organism-response*). Berdasarkan penjelasan tersebut, karakteristik individu, komunikasi, dan kerjasama tim dapat dianggap sebagai stimulus (S) yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai respon atau perilaku (R/B), yang mendasarkan pada pola sikap yang berkembang dalam organisasi (O) individu, yang dalam hal ini adalah karyawan. Hasil akhirnya menunjukkan bahwa stimulus (S) akan memunculkan atau mempengaruhi suatu perilaku (B) yang berujung pada hasil atau konsekuensi dari perilaku tersebut (C).

Kinerja Karyawan

Menurut Yuwana (2022:4164) Kinerja karyawan adalah tingkat kinerja pegawai dalam memenuhi persyaratan tertentu, sebab kinerja karyawan memiliki dampak langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan dalam banyak hal. Adapun indikator yang diadaptasi dari teori Mathis (2015:378) yaitu : Kualitas pekerjaan, Kuantitas pekerjaan, Kehadiran, Kemampuan kerja sama.

Hubungan Manusiawi

Menurut Effendy (2009:48) menyatakan bahwa hubungan manusiawi adalah pengintegrasian orang-orang kedalam suatu situasi kerja yang menggiatkan mereka untuk bekerja sama serta dengan rasa puas baik kepuasan ekonomis, psikologis, maupun kepuasan sosial. Adapun indikator yang diadaptasi dari teori Uchjana, (2009:66), yaitu : Adanya komunikasi, Adanya pengarahan, Adanya loyalitas, Keterbukaan.

Stres Kerja

Menurut Asih (2018:2) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job Stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan”. Adapun indikator yang diadaptasi dari teori Jafar, (2018:14-15), yaitu : Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain. Dan Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Adapun indikator yang diadaptasi dari teori Hasibuan (2019:154-156), yaitu : Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan pengembangan diri, Kebutuhan fisik.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Manusiawi, Stres Kerja dan Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan

Ketiga faktor hubungan manusiawi, stres kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kinerja optimal. Hubungan Manusiawi yang baik di tempat kerja meningkatkan kerjasama dan komunikasi, yang penting untuk efisiensi dan efektivitas kerja. Stres Kerja yang dikelola dengan baik, meskipun bisa menjadi tantangan, dapat memotivasi pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan manajemen waktu yang lebih baik. Motivasi Kerja merupakan pendorong utama kinerja. Dengan demikian Hubungan Manusiawi, Stres Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Dan hipotesis yang diajukan dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Hubungan Manusiawi, Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Produksi pada PT. Cimory.

H1 : Hubungan Manusiawi, Stres Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Antara Hubungan Manusiawi dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Gusti., et al (2021). Hasil penelitian ini hubungan manusiawi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan manusiawi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Hubungan Manusiawi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak., et al (2021). Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Balmera, Medan, baik secara parsial maupun simultan.

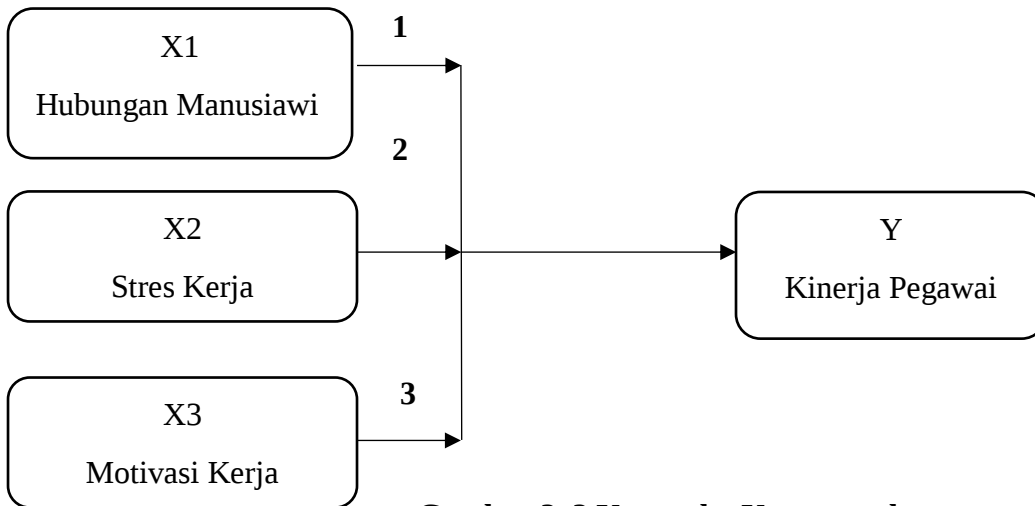
H3 : Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Luthans (1985:23) Berdasarkan teori perspektif psikologis yang menganut model S-O-R yang kemudian dikembangkan oleh Luthans menjadi model S-O-B-C maka motivasi dan lingkungan kerja dapat ditempatkan stimulus (S) bagi terbentuknya kinerja pegawai sebagai respon (R/B) yang dilandasi oleh motif dan sikap yang berkembang dalam organisasi (O) individu pegawai. Sejalan dengan Mujiatun (2015), motivasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi perilaku manusia yang juga dikenal sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan-kebutuhan yang mendorong seseorang menuju pencapaian yang optimal. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Gusti, et al., (2021). Penelitian menghasilkan temuan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Konseptual



Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual

Sumber penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Gusti, P. N. F., Rawi, R. D. P., & Sofia, S. (2021), Luh Kardani et al., n.d., (2021).
2. D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S.(2021), Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020).
3. Dermawan (Lusri & Siagian, 2017), Adha, R. N., dkk (2019).

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian atau objek untuk diadakan suatu penelitian, lokasi Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Cimory terletak di Jalan Raya Puntir, Karangasem, Kecamatan Purwosari, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur 67162. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2024 sampai bulan Juli 2024.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 209 karyawan produksi PT. Cimory, sesuai dengan definisi Sugiyono (2019) yang menyebutkan bahwa populasi adalah kelompok objek atau subyek dengan karakteristik tertentu untuk diambil kesimpulan. Sampel, sebagai bagian dari populasi yang mewakili karakteristik tersebut, diambil menggunakan teknik probability sampling, yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih. Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah simple random sampling, yaitu pemilihan acak tanpa mempertimbangkan strata dalam populasi, dan ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan hasil akhir sebanyak 68 sampel.

Sumber Data

Penelitian ini mengumpulkan data dari dua sumber utama: data primer dan data sekunder. Data primer, menurut Sujarweni (2019), diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, wawancara, atau metode lain, dan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Cimory. Data sekunder, juga menurut Sujarweni (2019), adalah data yang dikumpulkan dari sumber seperti buku, laporan keuangan, majalah, dan artikel, dan tidak memerlukan pengolahan lebih lanjut. Data sekunder dalam penelitian ini dikumpulkan dari buku, jurnal, dan internet untuk melengkapi informasi yang diperlukan.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode observasi dan kuesioner. Teknik kuesioner melibatkan penyebaran pertanyaan tertulis kepada responden untuk mengumpulkan tanggapan mereka, dengan formulir kuesioner disebarkan secara online menggunakan *Google Form*. Untuk mengukur variabel, digunakan skala Likert, yang memberikan bobot nilai pada setiap jawaban responden.

Pada penelitian ini telah terpenuhi, sudah lolos uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas) dan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas).

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah

$$Y = 1,816 + 0,508 X_1 - 0,029 X_2 + 0,600 X_3 + e. \text{ Konstanta}$$

α = sebesar 1,816 menunjukkan bahwa jika tidak ada nilai variabel independen (Hubungan Manusiawi, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja), Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 1,816 satuan. Koefisien

b_1 = sebesar 0,508 menunjukkan bahwa setiap penambahan satuan Hubungan Manusiawi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,508, mengindikasikan hubungan positif antara Hubungan Manusiawi dan Kinerja Pegawai. Sebaliknya, koefisien

b_2 = sebesar -0,029 menunjukkan bahwa setiap penambahan satuan Stres Kerja akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar 0,029, menandakan adanya hubungan negatif antara Stres Kerja dan Kinerja Pegawai. Terakhir, koefisien

b_3 = sebesar 0,600 menunjukkan bahwa setiap penambahan satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,600, mengindikasikan hubungan positif antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

Uji Hipotesis

Uji F

Hasil uji F secara simultan diperoleh nilai dapat diketahui nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh antara variabel *independent* dengan demikian (Hubungan Manusiawi, Stres Kerja dan Motivasi Kerja) berpengaruh positif secara simultan terhadap (Kinerja Pegawai). Dan hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Uji t

Dari hasil analisis uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel Hubungan Manusiawi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Sebaliknya, variabel Stres Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena nilai sig sebesar 0,556 lebih besar dari 0,05. Sementara itu, variabel Motivasi Kerja (X_3) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) pada tabel 39, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,767 menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Hubungan Manusiawi, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja, secara bersama-sama menjelaskan 76,7% variasi dalam kinerja pegawai, sementara 23,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Selain itu, nilai Standard Error of the Estimate sebesar 3,010 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model regresi, di mana semakin besar nilai ini, semakin kurang tepat model dalam memprediksi kinerja pegawai.

Implikasi Hasil Penelitian

a. Pengaruh Simultan Hubungan Manusiawi, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Ketiga faktor hubungan manusiawi, stres kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kinerja optimal. Hubungan Manusiawi yang baik di tempat kerja meningkatkan kerjasama dan komunikasi, yang penting untuk efisiensi dan efektivitas kerja. Stres Kerja yang dikelola dengan baik, meskipun bisa menjadi tantangan, dapat memotivasi pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan manajemen waktu yang lebih baik. Motivasi Kerja merupakan pendorong utama kinerja. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki dorongan internal untuk mencapai tujuan dan standar kerja yang tinggi. Motivasi yang kuat meningkatkan inisiatif, komitmen, dan dedikasi terhadap tugas. Hasil jawaban responden mengenai variabel kinerja pegawai di PT Cimory, dapat disimpulkan jika karyawan perusahaan ini menunjukkan kinerja yang baik dalam berbagai aspek. Pernyataan yang paling mendapat persetujuan tinggi adalah bahwa karyawan selalu hadir tepat waktu dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan PT Cimory memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam hal kehadiran, suatu aspek penting dalam menilai kinerja karyawan. Di samping itu, terdapat pernyataan bahwa karyawan mampu membuat keputusan terkait dengan permasalahan pekerjaan, meskipun mendapat skor yang sedikit lebih rendah. Meskipun masih dalam kategori setuju, hal ini menunjukkan bahwa terdapat potensi untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam pengambilan keputusan. Secara keseluruhan, variabel kinerja pegawai di PT Cimory mendapatkan penilaian rata-rata yang baik dari responden. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden percaya bahwa karyawan PT Cimory memiliki kinerja yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

b. Pengaruh Hubungan Manusiawi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh hubungan manusiawi terhadap kinerja pegawai terletak pada pentingnya hubungan interpersonal dalam lingkungan kerja. Pegawai merasa dihargai, didukung, dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif. Interaksi positif dapat meningkatkan semangat kerja, kolaborasi, dan kepuasan kerja, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, peningkatan dalam hubungan manusiawi di tempat kerja secara signifikan berdampak positif pada kinerja pegawai PT Cimory. Hasil dari jawaban responden terhadap variabel Hubungan Manusiawi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menunjukkan persepsi positif terhadap aspek-aspek tersebut. Pernyataan tentang loyalitas antar rekan kerja yang meningkatkan keefektifan dan semangat kerja mendapat penilaian tertinggi. Ini menunjukkan bahwa responden umumnya sepakat bahwa loyalitas sesama rekan kerja memiliki dampak positif yang signifikan dalam konteks kinerja. Sebaliknya, pernyataan tentang loyalitas terhadap pimpinan yang meningkatkan keefektifan dan semangat kerja, meskipun masih positif, mendapat penilaian sedikit lebih rendah dibandingkan dengan loyalitas antar rekan kerja. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan persepsi dalam pengaruh loyalitas terhadap pimpinan terhadap kinerja di lingkungan kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa aspek-aspek seperti membangun hubungan kerja yang baik dengan atasan dan rekan kerja, serta pengarahan dan keterbukaan dari pimpinan, memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

c. Pengaruh Stres Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

PT Cimory memiliki kebijakan dan program yang efektif dalam mengelola dan mengurangi stres kerja di antara pegawai. Ini bisa termasuk pelatihan manajemen stres, program kesejahteraan pegawai, dan lingkungan kerja yang suportif. Dengan adanya dukungan semacam ini, pegawai mampu mengelola stres dengan baik, sehingga stres kerja tidak berdampak negatif pada kinerja para pegawai. Hasil jawaban responden terhadap variabel Stres Kerja, dapat dilihat bahwa mayoritas

responden menghadapi tantangan yang signifikan terkait stres kerja. Pernyataan tentang beban kerja yang berlebihan dan membuat tertekan menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan adanya beban kerja yang tinggi, yang berpotensi mempengaruhi kesejahteraan mereka di tempat kerja. Di sisi lain, pernyataan tentang kesulitan menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menunjukkan bahwa stres kerja juga berdampak pada kesulitan responden dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa stres kerja merupakan masalah yang signifikan di lingkungan kerja responden, terutama terkait dengan beban kerja yang tinggi dan pengaruhnya terhadap keseimbangan kehidupan kerja-pribadi.

d. Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Dorongan internal PT Cimory yang tinggi untuk mencapai tujuan, seperti memenuhi standar produksi dan kualitas produk yang tinggi. Motivasi yang kuat mendorong pegawai untuk bekerja lebih efisien, bertanggung jawab, dan kreatif dalam menyelesaikan tugas mereka. Ini juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan semangat untuk mencapai hasil yang optimal dalam lingkungan kerja yang sering kali menuntut produktivitas yang tinggi. Hasil jawaban responden terhadap variabel. Motivasi Kerja, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menunjukkan persepsi yang positif terhadap faktor-faktor motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Pernyataan tentang penyediaan makan dan minum siang oleh perusahaan menunjukkan bahwa responden merasakan bahwa fasilitas ini berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja mereka. Di sisi lain, pernyataan mengenai menciptakan kondisi kerja yang aman juga dilihat sebagai faktor motivasi yang signifikan bagi responden. Hal ini menegaskan bahwa kondisi kerja yang aman dianggap penting untuk mempertahankan tingkat motivasi kerja yang tinggi di lingkungan kerja mereka. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan berhasil menyediakan fasilitas dan kondisi kerja yang memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Fasilitas seperti penyediaan makanan dan minuman serta kondisi kerja yang aman menjadi faktor yang mendukung bagi responden untuk merasa termotivasi dan produktif dalam pekerjaan mereka. Motivasi Kerja dinyatakan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti pengakuan atas pengembangan personal, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, dan dukungan sosial (seperti acara perusahaan dan tempat istirahat yang nyaman) dapat berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan, hasil ini memperkuat pentingnya perusahaan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan faktor-faktor motivasi kerja guna meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai.

Simpulan, Keterbatasan dan Saran

Simpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis hasil dari Pengaruh Hubungan Manusiawi, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:
 - a. Hubungan manusiawi, dengan indikator komunikasi, pengarahan, loyalitas, dan keterbukaan direfleksikan oleh indikator skor tertinggi yaitu komunikasi, dengan pernyataan “Saya dapat membangun hubungan kerja yang baik dengan atasan”. Sedangkan skor terendah ditunjukkan oleh indikator loyalitas dengan pernyataan “Loyalitas setiap karyawan terhadap pimpinan meningkatkan keefektifan dengan semangat kerja”.
 - b. Stres kerja, dengan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, dan kepemimpinan organisasi direfleksikan oleh indikator skor tertinggi yaitu tuntutan antar pribadi, dengan pernyataan “Saya merasa kehilangan konsentrasi ketika mendengar banyak perbedaan instruksi antar pimpinan”. Sedangkan skor terendah ditunjukkan oleh indikator

tuntutan peran dengan pernyataan “Saya merasa kesulitan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi”.

- c. Motivasi kerja, dengan indikator kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengembangan diri (aktualisasi), dan kebutuhan fisik direfleksikan oleh indikator skor tertinggi yaitu kebutuhan fisik, dengan pernyataan “Perusahaan menyediakan makan minum siang”. Sedangkan skor terendah ditunjukkan oleh indikator kebutuhan pengembangan diri (aktualisasi) dengan pernyataan “Atasan memberikan pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi karyawan”.
 - d. kinerja pegawai, dengan indikator kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kehadiran, dan kemampuan kerjasama direfleksikan oleh indikator skor tertinggi yaitu kehadiran, dengan pernyataan “Karyawan selalu hadir tepat waktu dalam bekerja”. Sedangkan skor terendah ditunjukkan oleh indikator kualitas pekerjaan dengan pernyataan “Karyawan mampu membuat keputusan terkait dengan permasalahan pekerjaan”.
2. Didapatkan hasil penelitian bahwa Hubungan Manusiawi, Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
 3. Didapatkan hasil dari penelitian ini bahwa hubungan Manusiawi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
 4. Didapatkan hasil dari penelitian ini bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
 5. Didapatkan hasil dari penelitian ini bahwa Variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Keterbatasan Peneliti

1. Penelitian ini dilakukan di PT Cimory yang merupakan perusahaan dengan karakteristik unik. Hasil penelitian mungkin tidak dapat langsung diterapkan pada organisasi lain yang memiliki struktur, budaya, atau sistem kerja yang berbeda.
2. Terdapat variabel-variabel lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau faktor-faktor eksternal seperti kondisi pasar atau kebijakan industri yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini dapat mempengaruhi hasil dan interpretasi dari pengaruh hubungan manusiawi, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Tanggapan dari responden dapat dipengaruhi oleh persepsi pribadi, emosi, atau faktor-faktor situasional yang mungkin tidak terukur dengan tepat melalui kuesioner. Hal ini dapat mempengaruhi validitas data yang dikumpulkan.
4. Meskipun hasil penelitian menunjukkan pengaruh variabel-variabel tertentu terhadap kinerja pegawai di PT Cimory, generalisasi hasil ini harus dilakukan dengan hati-hati terhadap populasi yang lebih luas. Karakteristik demografis responden dan konteks spesifik perusahaan dapat membatasi generalisabilitas temuan.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Perlu dilakukan upaya lebih lanjut dalam membangun hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja. Program pelatihan interpersonal dan pengembangan kepemimpinan dapat membantu meningkatkan kualitas hubungan manusiawi di tempat kerja.

Manajemen juga perlu mengevaluasi beban kerja yang diberikan kepada karyawan dan memastikan adanya mekanisme yang efektif untuk mengelola stres kerja. Inisiatif seperti program kesejahteraan pegawai dan pendukung psikologis dapat membantu mengurangi dampak negatif dari stres kerja.

Untuk mempertahankan tingkat motivasi kerja yang tinggi, perusahaan dapat terus mengembangkan program-program pengakuan dan penghargaan, serta menyediakan fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan kepuasan pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan memperbanyak referensi yang digunakan dalam menambah variable penelitian dan menambah metode data yang digunakan tidak hanya kuesioner serta memperluas populasi dan jumlah sampel agar mendapat data yang lebih bervariasi.

Referensi

- Agustina, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Srikandi Lesehan Keluarga Medan Marelan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 1–94. <https://core.ac.uk>
- Andayani, M., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Lahat, S. (n.d.). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- Amaliah, N. D., Haeruddin, I. M., Darmawan Natsir, U., Sahabuddin, R., Muhammad, A. F., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Makassar, U. N. (2023). YUME : Journal of Management Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Japfa Kota Makassar. *YUME : Journal of Management*, 6(1), 241–250. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.457>
- AAsmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401.
- Claudia, D., Simanjuntak, Y., Hafiz Mudrika, A., & Syahputra Tarigan, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353.
- Fahmi, 2014Fahmi. (2014). 19755_2_Bab_Ii. *Perpustakaan Pancabudi*, 11–52.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Luh Kardani, N., Ngurah Gede Sadiartha, A., Manajemen, P., Ekonomi, F., dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia Jl Sangalangit, B., Denpasar Timur, K., & Denpasar, K. (n.d.). *Pengaruh Budaya Organisasi, Human Relation, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Gianyar Partasedana di Gianyar I Made Suasti Puja* (3) (1)(2)(3) (Vol. 1, Issue 4).
- Milang, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 5(3), 255. <https://doi.org/10.37905/aksara.5.3.255-272.2019>
- Noviyanti, P., Gusti, F., Dera, R., Rawi, P., & Sofia, S. (2021). Pengaruh *Human Relation* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 2021

Vera Eselia Putri *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Hadi Sunaryo **) Adalah Dosen tetap FEB Unisma

Muh. Sirojuddin Amin ***) Adalah Dosen tetap FEB Unisma