

**ANALISIS PERBEDAAN STRES KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BAGIAN
PRODUKSI DAN NON PRODUKSI PT ANTAM TBK. – UBPP
LOGAM MULIA, JAKARTA**

Agung AWS. Waspodo

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Email : awaspodo@gmail.com

Dimas Ratri Yulian Nugroho

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Email : dimasryns@gmail.com

Agung Wahyu Handaru

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Email : agung_1118@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine whether there are differences in job stress, motivation and organizational commitment of production and non-production employees at PT ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia, Jakarta. Subjects were 120 employees of PT ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia, Jakarta, which consists of 60 employees of the production and 60 of non-production section. The instrument used in this study is a questionnaire. The data analysis technique used is the Independent Sample T-Test. Final conclusion taken based on the amount of significant value, if < 0.05 then says there is a difference, but if > 0.05 then there is no difference. Based on the results it can be deduced that to the stress of work between production and non-production employees are different, whereas for work motivation and organizational commitment between production and non-production employees are identical

Keywords: Work Stress, Work Motivation, Organizational Commitment, Independent Sample T-Test

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri, teknologi serta informasi yang sangat cepat dan semakin modern menyebabkan semakin dibutuhkannya perubahan pada banyak aspek dalam perusahaan guna mendukung seluruh proses tumbuh kembangnya perusahaan. Apabila perusahaan tidak bisa melakukannya maka akan mengakibatkan perusahaan menjadi tidak efisien dan menyebabkan kerugian. Oleh karena itu hampir semua perusahaan berusaha untuk memaksimalkan segala sumber daya yang dimilikinya guna menghindari kebangkrutan. Masalah-masalah tersebut membuat setiap perusahaan berupaya lebih keras untuk dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di dalam maupun di luar.

Beberapa usaha yang dilakukan untuk menghadapi masalah tersebut secara langsung berpengaruh terhadap pegawai sebagai pelaku sekaligus sasaran dari sumber daya utama yang harus dibina dan dikembangkan. Kualitas pegawai tercermin dari produktivitas tenaga kerja tersebut sehingga perlu adanya upaya-upaya dari perusahaan untuk menunjang produktivitas. Perusahaan pasti akan menuntut seluruh pegawainya untuk bekerja secara optimal agar dapat mengimbangi perkembangan dunia industri, dan secara tidak langsung itu akan memberikan beban tersendiri kepada para pegawai. Ketika kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tidak sebanding dengan yang diinginkan oleh perusahaan, akan menyebabkan tekanan yang berdampak pada reaksi psikologis para pegawainya dan dapat mengakibatkan terjadinya stres kerja.

Masalah stres ditempat kerja banyak dijumpai di beberapa perusahaan, salah satunya di PT ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia, yang merupakan salah satu unit bisnis dari PT ANTAM yang bergelut dibidang pertambangan. Perusahaan ini memiliki pegawai sebanyak 357 orang, yang terdiri atas 176 pegawai bagian produksi dan 181 pegawai bagian non-produksi. Peneliti melakukan observasi terhadap beberapa pegawai dengan melakukan beberapa wawancara dan pengamatan langsung terhadap beberapa pegawai selama kurang lebih dua (2) bulan. Hasilnya terlihat beberapa gejala stres kerja yang dialami oleh para pegawai tersebut. Data terkait hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Permasalahan Gejala Stres Kerja

Permasalahan Gejala Stres Kerja	
Gejala Psikologis	<ul style="list-style-type: none"> • Kebosanan. Terlihat banyak pegawai yang memainkan gadget pribadi saat jam kantor. • Komunikasi tidak efektif. Terjadinya beberapa kesalahan komunikasi terkait penyebaran info untuk rapat yang terlambat, kemudian peminjaman ruangan untuk rapat yang sering bentrok.
Gejala Fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Mudah lelah secara fisik. Tidak sedikit pegawai yang menggunakan mushola untuk tempat beristirahat (tidur-tiduran) selepas makan siang. Jam masuk kantor yang cukup pagi tampaknya membuat pegawai bermasalah dengan tidurnya.
Gejala Perilaku	<ul style="list-style-type: none"> • Menunda pekerjaan. Banyak pegawai yang sering berjalan-jalan ke ruangan lain hanya untuk bercanda atau ngemil, bahkan tidak sedikit yang keluar gedung saat jam kantor hanya untuk merokok.

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015

Hal itu sesuai dengan teori yang diungkapkan Beehr dan Newman yang dikutip oleh Luthans dalam Lindawati (2012:2) yaitu “Stres kerja adalah sebuah kondisi yang terjadi sebagai hasil interaksi antara pegawai dengan pekerjaan mereka dan dikarakteristikan atau ditandai oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka”. Ketika stres dialami oleh seorang individu, gejala-gejalanya dapat muncul ke permukaan sebagai akibat fisiologis, psikologis dan perilaku. Akibatnya terjadi penurunan produktivitas pada perusahaan yang berimbas pada produksi dan penjualannya.

Tabel 2. Data Produksi Emas dan Perak

	2013	2014
Emas	2.562 Kg	2.342 Kg
Perak	19.709 Kg	17.962 Kg

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015

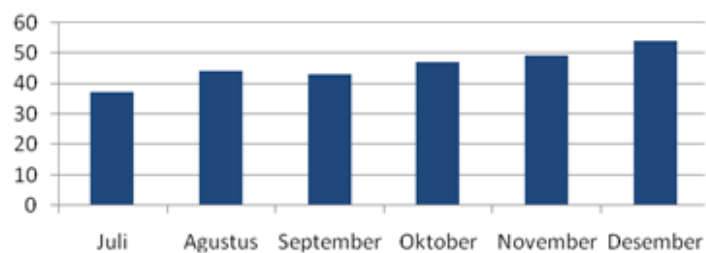
Tabel 3. Realisasi Penjualan Emas dan Perak

	Target 2014	Realisasi 2014
Emas	13.570 Kg	9.978 Kg
Perak	25.970 Kg	20.545 Kg

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015

Selain gejala stres yang terjadi, peneliti juga melihat indikasi permasalahan pada motivasi kerja para pegawai. Peneliti menemukan cukup banyak pegawai yang ketika bekerja terlihat tidak semangat, mereka banyak menggunakan jam kerja untuk mengobrol, beristirahat diluar jam istirahatnya, dan tidak segera kembali keruangan kerja setelah selesai jam istirahat selesai ataupun setelah selesai beribadah. Bahkan tugas luar kantor juga tidak jarang disalahgunakan untuk tidak kembali ke kantor. Selain itu menurut salah satu orang HRD beberapa pegawai tidak memiliki inisiatif bekerja, jadi sebelum diberikan perintah untuk mengerjakan sesuatu maka pegawai tersebut tidak akan melakukan apapun. Perilaku seperti itu mengindikasikan rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh para pegawai.

Permasalahan lain yang diduga ada di PT ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia adalah masalah yang terkait dengan komitmen organisasi. Bertambahnya tingkat mangkir pegawai ini salah satu contohnya.



Gambar 1. Data Tingkat Mangkir Pegawai (Perbulan)

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015

Selain itu tidak sedikit juga pegawai yang dengan santainya meninggalkan pekerjaannya di jam kantor untuk merokok, mengobrol dengan pegawai lain, bahkan untuk makan siang. Para pegawai lainnya bahkan tidak terlihat terganggu dengan hal itu, mereka cukup pasif melihat penyimpangan yang sudah menjadi kebiasaan para pegawai dan membiarkannya begitu saja. Hal ini sedikit banyak mengindikasikan rendahnya komitmen organisasi para pegawai tersebut.

Akibat dari permasalahan stres kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang terjadi pada pegawainya, pada tahun 2014 lalu PT ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia dapat dikatakan mengalami penurunan. Penurunan ini

terjadi di seluruh bagian perusahaan. Pada bagian produksi mengalami penurunan produktivitas, dan bagian non-produksi tidak bisa mencapai target perusahaan dalam penjualan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran variabel stres kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi di PT ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia?
2. Apakah stres kerja antara pegawai bagian produksi dan non produksi di PT ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia identik?
3. Apakah motivasi kerja antara pegawai pada bagian produksi dan non produksi di PT ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia identik?
4. Apakah komitmen organisasi antara pegawai pada bagian produksi dan non produksi di PT ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia identik?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran variabel stres kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi di PT ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia.
2. Untuk mengetahui stres kerja pegawai pada bagian produksi dan non produksi di PT ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia identik atau tidak.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai pada bagian produksi dan non produksi di PT ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia identik atau tidak.
4. Untuk mengetahui komitmen organisasi pegawai pada bagian produksi dan non produksi di PT ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia identik atau tidak.

KAJIAN TEORI

Stres Kerja

Charles D, Spielberger dalam Harianto (2008:139) menyebutkan bahwa “Stres kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya”. Lalu menurut Veithzal Rivai dalam Supriyatn (2013:171) “Stres

kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan”. Menurut Sedangkan Beehr and Newman dalam Lindawati (2012:3) mengartikan “Stres kerja sebagai adalah kondisi yang terjadi sebagai hasil interaksi antara pegawai dengan pekerjaan mereka dan dikarakteristikan atau ditandai oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normalnya”.

Dari penjelasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah kondisi psikologis dan fisiologis yang muncul dari interaksi antara individu-individu dengan lingkungan kerjanya, yang dipengaruhi oleh karakteristik pribadi masing-masing individu yang berbeda-beda serta persepsi masing-masing individu terhadap situasi yang dihadapinya. Terry Beehr dan John Newman dalam Fariat (2010:3) mengungkapkan bahwa gejala stres dapat dibagi dalam 3 (tiga) aspek, yaitu:

1. Tanggapan psikologis.
2. Tanggapan fisik.
3. Tanggapan perseptual.

Motivasi Kerja

Motivasi atau *motivation* artinya menimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang dapat menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa *motivation* adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Dan kemudian motivasi kerja, adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau kata lain pendorong semangat ditempat kerja. Jadi sedikit banyak variabel motivasi kerja ini menggunakan pendekatan dari variabel motivasi yang kurang lebih memiliki makna dan pengertian yang sama.

Hasibuan dalam Bimantara (2013:402) menyatakan bahwa “Motivasi adalah sikap kegairahan seseorang untuk mencapai hal yang diinginkan dengan seluruh kemampuannya”. Begitu juga seperti yang dijelaskan Menurut Liang Gie dalam Purwanto (2010:10) “Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal

seseorang melakukan sesuatu atau bekerja”. Menurut As’ad dalam Purwanto (2010:10) “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, oleh sebab itu motivasi biasa disebut sebagai pendorong atau semangat kerja”. Menurut Marihot Manullang (2006:166) “Motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Singkatnya, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja”

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan motivasi merupakan suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Dan bila dihubungkan dalam lingkungan kerja artinya motivasi sebagai pendorong bagi para pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Menurut Herzberg individu dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi dua faktor yang merupakan kebutuhan, yang akhirnya dijadikan dimensi dari motivasi itu sendiri, yaitu:

- a. *Maintenance Factor (Hygiene factor)*.
- b. *Motivation Factor (Satisfier factor)*.

Komitmen Organisasi

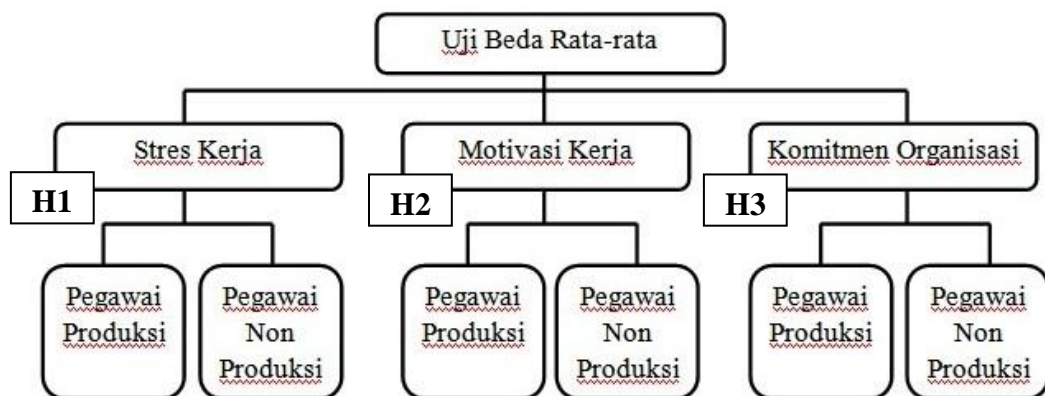
Steers dan Porte dalam Purwanto (2010:23) menyebutkan “Komitmen organisasi adalah rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya”. Mowday dan Porter dalam Purwanto (2010:22) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan yang relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi.

Sedangkan Athis dan Jackson dalam Koesmono (2007:34) berpendapat bahwa “Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut”. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu

dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dan untuk mengukur komitmen organisasi individu menggunakan teori dari Allen dan Meyer yang mengklasifikasikan komitmen organisasional ke dalam tiga dimensi, yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)
2. Komitmen *continuance* (*continuance commitment*)
3. Komitmen normatif (*normative commitment*).

Kerangka Pemikiran



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah peneliti (2015)

Hipotesis

Hipotesis 1 :

Ho : Stres kerja antara pegawai bagian produksi dan non produksi di PT ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia identik.

Ha : Stres kerja antara pegawai bagian produksi dan non produksi di PT ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia tidak identik.

Hipotesis 2 :

Ho : Motivasi kerja antara pegawai bagian produksi dan non produksi di PT ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia identik.

Ha : Motivasi kerja antara pegawai bagian produksi dan non produksi di PT ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia tidak identik.

Hipotesis 3 :

Ho : Komitmen organisasi antara pegawai bagian produksi dan non produksi di PT ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia identik.

Ha : Komitmen organisasi antara pegawai bagian produksi dan non produksi di PT ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia tidak identik.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode komparatif yang bertujuan untuk mengetahui perbandingan besaran nilai tiap variabel pada masing-masing sampel. Menurut Sugiyono (2003:14) metode penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia pada bagian produksi dan non produksi. Sedangkan sampel adalah sebagian anggota dari populasi yang bisa mewakili karakteristik populasi dalam penelitian. Menurut Hair, Black, Babin, dan Anderson (2009:102) mengenai sampel secara umum dalam penelitian lebih besar dari 100. Kemudian Roscoe dalam Uma Sekaran (2006:31) memberikan pedoman penentuan jumlah sampel, antara lain

1. Sebaiknya ukuran sampel di antara 30 s/d 500 elemen.

2. Jika sampel dipecah lagi ke dalam subsampel (kategori berbeda) jumlah minimum subsampel harus 30.
3. Pada penelitian multivariate ukuran sampel harus beberapa kali lebih besar (10 kali) dari jumlah variabel yang akan dianalisis.

Dengan demikian berdasarkan kaidah-kaidah penentuan populasi dan jumlah sampel diatas peneliti memutuskan untuk mengambil 120 sampel, yang terdiri dari 60 Pegawai produksi (Satuan kerja *Refining, Manufacturing* dan *Business Development & Engineering*) dan 60 Pegawai non produksi (Satuan kerja *Quality Control, Finance, Human Resource, Corporate Social Responsibility & General Affair, Marketing* dan *Procurement & Material Management*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Validitas dalam pengertiannya yang paling umum adalah ketepatan dan kecermatan instrument dalam menjalankan fungsi ukurnya. Artinya, validitas menunjukkan pada sejauh mana skala itu mampu mengungkapkan dengan akurat dan teliti data mengenai atribut yang dirancang untuk mengukurnya. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah item sebelum diuji	Jumlah item tidak valid	Jumlah item valid
Stres Kerja	15	0	15
Motivasi Kerja	12	0	12
Komitmen Organisasi	9	0	9

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan tabel 4, uji validitas yang dilakukan pada variabel stress kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dikatakan valid karena seluruh instrumen telah memenuhi syarat, yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361,

sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan telah memenuhi asumsi valid.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji data yang kita peroleh ataupun dari kuisioner yang dibagikan. Jawaban dari kuisioner dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Kriteria pengujiannya adalah Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja	0,727	Reliabel
Motivasi Kerja	0.733	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,726	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Pada tabel 5, hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, terlihat nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$; untuk variabel stress kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara berurutan sebesar 0,727; 0,733 dan 0,726. Jadi, instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan *Shapiro-Wilk* dan dikatakan normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Kelompok		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Nilai	Produksi	.076	60	.200*	.992	60	.953
	NonProduksi	.080	60	.200*	.990	60	.891

*. This is a lower bound of the true significance.
 a. Lilliefors Significance Correction
 Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Hasil uji normalitas pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai residual yang terdistribusi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.953 untuk bagian produksi dan 0.891 untuk bagian non produksi. Keseluruhan nilai lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0.05 dan dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui varian dari beberapa populasi sama atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis uji beda 2 sampel bebas. Ketentuan dari uji ini adalah apabila nilai Signifikansi < 0.05 maka nilai varians tidaklah sama, dan jika nilai Signifikansi > 0.05 maka varians dikatakan sama.

Tabel 7. Hasil Uji Homogenitas
Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.701	1	118	.195

Sumber: Data diolah Peneliti, 2015

Berdasarkan hasil uji homogenitas pada tabel 7 yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21 uji One-Way Anova, dapat dilihat nilai signifikansinya > 0.05 yaitu sebesar 0.195. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua varians dari kedua populasi yang diteliti adalah sama.

Uji Hipotesis

Independent Sample T-Test

Untuk melihat perbedaan masing-masing variabel pada kedua sampel maka dilakukan analisis uji beda menggunakan *Independent Sample T-test*, dan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Independent Sample T-Test Untuk Stres Kerja

		Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
										Lower	Upper
Stres Kerja	Equal variances assumed	.019	.890	3.588	118	.000	4.483	1.249	2.009	6.957	
	Equal variances not assumed			3.588	116.679	.000	4.483	1.249	2.009	6.958	

Sumber: Data diolah Peneliti, 2015

Hipotesis 1 :

Ho : Stres kerja antara pegawai bagian produksi dan non produksi identik.

Ha : Stres kerja antara pegawai bagian produksi dan non produksi tidak identik.

Berdasarkan tabel 8 hasil nilai signifikansi untuk variabel stres kerja yang didapat adalah 0.000, artinya lebih kecil dibandingkan 0.05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian stres kerja antara pegawai bagian produksi dan non produksi di PT ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia tidak identik, atau berbeda. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Rizqi Annisa (2013) dengan judul penelitian “Perbedaan tingkat stres antara karyawan produksi dan non produksi PT Bara Jaya Energy Site Bantuan” dengan hasil yang menunjukkan bahwa pegawai produksi dan non produksi memiliki stres yang tidak identik, atau berbeda.

Tabel 9. Hasil Independent Sample T-Test Untuk Motivasi Kerja

		Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances			t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower		Upper
Motivasi Kerja	Equal variances assumed	2.491	.117	.555	118	.580	.467	.841	-1.199	2.132
	Equal variances not assumed			.555	114.503	.580	.467	.841	-1.200	2.133

Sumber: Data diolah Peneliti, 2015

Hipotesis 2 :

Ho: Motivasi kerja antara pegawai bagian produksi dan non produksi identik.

Ha: Motivasi kerja antara pegawai bagian produksi dan non produksi tidak identik.

Berdasarkan tabel 9, hasil nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja yang didapat adalah 0.580, dimana nilai tersebut lebih besar dibandingkan 0.05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian motivasi kerja antara pegawai bagian produksi dan non produksi di PT ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia adalah identik. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Annisa Tahta Putri (2010) dengan judul “Analisis perbedaan kepuasan kerja, motivasi dan prospek karir auditor berdasarkan perspektif peran gender (Studi empiris auditor eksternal di KAP Jakarta)” dengan hasil yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan motivasi kerja pada kedua sampel yang diteliti.

Tabel 10. Hasil Independent Sample T-Test Untuk Komitmen Organisasi

		Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances			t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower		Upper
Komitmen Organisasi	Equal variances assumed	1.223	.271	-1.516	118	.132	-1.167	.770	-2.691	.358
	Equal variances not assumed			-1.516	113.401	.132	-1.167	.770	-2.691	.358

Sumber: Data diolah Peneliti, 2015

Hipotesis 3 :

Ho : Komitmen organisasi antara pegawai bagian produksi dan non produksi identik.

Ha : Komitmen organisasi antara pegawai bagian produksi dan non produksi tidak identik.

Berdasarkan Tabel 10, hasil nilai signifikansi untuk variabel komitmen organisasi yang didapat adalah 0.132, dimana nilai tersebut lebih besar dibandingkan 0.05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian komitmen organisasi antara pegawai bagian produksi dan non produksi di PT ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia adalah identik. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Selvi Widyasari (2004) dengan judul “Analisis perbedaan komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi, kesempatan kerja dan kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita (Studi empiris pada kantor akuntan public di kota Semarang) yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan komitmen organisasional pada kedua sampel yang diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Uji beda Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi pegawai bagian produksi dan non produksi PT ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja antara pegawai produksi dan non produksi di PT ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia tidak identik.
2. Motivasi kerja antara pegawai produksi dan non produksi di PT ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia identik.
3. Stres kerja antara pegawai produksi dan non produksi di PT ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia identik.
4. Kondisi mayoritas responden bermasalah dengan stres kerja, meskipun termasuk dalam kategori rendah tapi terlihat jelas perbedaan gejala stres yang lebih tinggi ditunjukkan oleh pegawai bagian produksi dibandingkan dengan pegawai bagian non produksi. Kemudian untuk motivasi kerja dan komitmen organisasi mayoritas responden juga berada pada kategori yang rendah. Hal tersebut ditunjukkan oleh kecenderungan mayoritas responden yang menjawab tidak setuju dalam butir-butir pernyataan dalam kuesioner.

Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian, diantaranya adalah : Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek atau tempat penelitian yang sama. Untuk perusahaan harus bisa memberikan rasa aman dan nyaman kepada setiap pegawainya saat sedang bekerja. Karena perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan memiliki resiko kecelakaan kerja yang sangat besar, jadi harus lebih ditingkatkan lagi kemandirian dan kenyamanan disetiap sudut area perusahaan, namun perusahaan harus bisa

membuat suasana kerja yang baik dan menyenangkan demi terciptanya suasana yang tidak membosankan di perusahaan.

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kompensasi para pegawainya, terutama pegawai *outsourcing*, mengingat bahwa mayoritas pegawai pada perusahaan adalah pegawai *outsourcing*. Terakhir, perusahaan harus lebih sering memberikan penghargaan dalam bentuk apapun kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja baik agar karyawan merasa diperhatikan dan dihargai sehingga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan membuat pegawai setia untuk mengabdikan diri untuk perusahaan.

Daftar Pustaka

- Baihaqi. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta). *Jurnal Penelitian*
- Bimantara. 2013. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank BPD Bali Cabang Tabanan. *Jurnal Penelitian*
- Fadhilah L. 2010. Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT Coca-Cola Amatil Indonesia, Central Java). *Jurnal Penelitian*
- Farlen F. 2011. Pengaruh Motivasi kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT United Tractors, Tbk Samarinda). *Jurnal Penelitian*
- Farihal L. 2010. Judging Work Stres differences from Personality Types A and B On Nurses. *Jurnal Penelitian*
- Hair et.al. 2009. *Multivariate data Analysis. Seventh Edition*. New York: Pearson Prentice Hall
- Hariato. 2008. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja tenaga Kerja Pada Proyek Mall Yani Golf Di Surabaya. *Jurnal Penelitian*
- Hulaifah. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Wilayah X Makassar. *Jurnal Penelitian*
- Koesmono. 2007. Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Jurnal Penelitian*
- Lindawati R.D. 2012. Work Stres (Stres Kerja). *Jurnal Pendidikan*
- Lutfiyah. 2011. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Polisi Lalu Lintas. *Jurnal Penelitian*
- Makmuri, Muchlas. 2004. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT Aditya Media
- Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Manulang, Marihot. 2006. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

- Mariyanti S. 2007. Peranan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Agen yang Bekerja di Kantor Operasional Pondok Gede dan Kalimalang AJB Bumiputera 1912 Cabang Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian*
- Martoyo S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima*. Yogyakarta: Penerbit BPF Universitas Gajah Mada
- Priyanti R. 2012. Pengaruh Kepribadian, Stres Kerja, Kemampuan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Dalam Implementasi KTSP Pada SMK Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Penelitian*
- Putri. 2010. Analisis Perbedaan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Prospek Karier Auditor Berdasarkan Perspektif Gender (Studi Empiris Auditor Eksternal di KAP Jakarta). *Jurnal Penelitian*
- Purwanto A.S. 2010. Perbedaan Motivasi Kerja Intrinsik dan Komitmen Organisasi Antara Karyawan Tetap Dengan Karyawan Kontrak Pada Pabrik Es Saripetojo Surakarta. *Jurnal Penelitian*
- Purwanto. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media
- Sanusi, Anwar. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Srimulyani V.A. 2009. *Tipologi dan Anteseden Komitmen Organisasi*. Jurnal Ilmiah Widya Warta, Vol 33, No 1
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- Sunyoto D. 2013. *Metode dan Instrumen Penelitian (Untuk Ekonomi dan Bisnis)* Yogyakarta: CAPS
- Supriyatin. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* Jakarta : CV Mitra Kreatif Solusindo

- Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Yani, Ahmad. *Panduan Penentuan Skoring Kriteria Kuesioner*
<http://www.bukukerja.com/2012/10/panduan-penentuan-skoring-kriteria.html> (Diakses Pada Tanggal 27 Desember 2015)
- Yulianingsih. 2009. Perbedaan Tingkat Stres Kerja Pada Kebisingan Kurang Dari NAB Dan Lebih Dari NAB Pada Tenaga Kerja Bagian Finishing Dan Assembling Di PT Panasonic Gobel Energy Indonesia (PECGI) Bekas. *Jurnal Penelitian*