

STRES KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. X

Ashari Adhi Baskoro^{1*)} Christiana Hari Soetjningsih^{2*)}

¹Universitas Kristen Satya Wacana

*Corresponding author, e-mail: 802016060@student.uksw.edu

Received Month DD, 20YY;

Revised Month DD, 20YY;

Accepted Month DD, 20yy;

Published Online DD, 20yy

Conflict of Interest

Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.

Abstract: *This study aims to determine the relationship of work stress with work productivity on employees of PT. X. Participants are employees of PT. X with a total of 40 people. Data collection uses a work stress scale consisting of 25 items and a work productivity scale consisting of 20 items and both have met the requirements of good reliability. Data analysis using Pearson product moment correlation technique. The results of this study indicate a correlation coefficient of -0.461 with a significance value of 0.001 ($p < 0.05$), meaning that there is a significant negative relationship between work stress and work productivity on employees of PT. X. The higher the work stress, the lower the work productivity, and conversely the lower the work stress, the higher the work productivity. Through this research is expected to help companies in an effort to increase work productivity, one of which is by maintaining and emphasizing stress so that employees at PT. X still has high work productivity.*

Keywords: *Work stress, Work Productivity, employee*



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author

How to Cite: Author 1, Author 2. Year. Title manuscript. JBKI, VV (N): pp. XX-XX, DOI: 10.24036/XXXXXXXXXX-X

Pendahuluan

Di dalam perusahaan atau organisasi pastinya mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Menurut Lidya dkk (2018) salah satu tujuan didirikannya sebuah perusahaan adalah untuk memperoleh laba atau keuntungan. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, salah satunya pengelolaan karyawan. Karyawan merupakan aspek terpenting bagi perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Daya saing perusahaan akan sangat ditentukan dari kompetensi yang

dimiliki oleh karyawan, maka sebuah organisasi membutuhkan individu dengan kinerja yang unggul. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga menghasilkan produktivitas yang sesuai dengan tujuan perusahaan, untuk itu karyawan perlu memiliki kinerja yang tinggi (Achnes & Gusnetti, 2014). Peningkatan produktivitas lebih banyak merupakan hasil perencanaan yang tepat, dari investasi yang lebih bijaksana dari teknologi baru, dari teknik yang lebih baik, dari efisiensi yang lebih tinggi. Di luar ini, produktivitas tergantung pada usaha yang penuh kesadaran dari tiap-tiap karyawan. Ketersediaan untuk bekerja secara memadai untuk gaji yang memadai (Anoraga, 2005).

Siagian (2002) mendefinisikan produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal dan kalau mungkin maksimal. Siagian (2002) memaparkan produktivitas kerja dapat dilihat dari lima aspek berikut: 1) Perencanaan, dimana karyawan dapat mengambil keputusan dalam hal bekerja, menentukan tujuan, dan lain-lain. 2) Pengorganisasian, dimana karyawan mengerjakan tugas sesuai job desk yang telah diberikan, dan lain-lain. 3) Penanganan sumber daya manusia, dimana karyawan mengikuti training, pelatihan, dan lain-lain. 4) Pengawasan, dimana karyawan yang bekerja mengikuti SOP perusahaan seperti absensi tepat waktu, masuk kerja tepat waktu, dan lain-lain. 5) Penilaian, dimana karyawan mengisi evaluasi perusahaan sebaik mungkin agar perusahaan dapat lebih baik di masa depan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan 5 karyawan PT. X yang penulis lakukan pada hari Selasa, 09 Februari 2021. Dalam hal pengawasan diketahui bahwa pengawasan terhadap karyawan yang bekerja di lapangan tidak terlalu baik sehingga menyebabkan karyawan bekerja seandainya sendiri dan melanggar SOP yang ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan dalam hal pengorganisasian ketika mengadakan event pesta wisata seringkali perusahaan tidak menekankan kedisiplinan kepada anggota organisasi sehingga beberapa anggota organisasi tidak melakukan tanggung jawabnya untuk melakukan tugasnya seperti pada saat menjaga stand pameran wisata karyawan tersebut tidak hadir dan team IT yang ditugaskan sering kali tidak hadir atau tidak melakukan tugasnya, sehingga menyebabkan karyawan yang lain mengeluh dan kewalahan dalam handle pesta wisata tersebut. Dalam hal perencanaan untuk target penjualan tidak terlalu matang karena tidak disampaikan dengan baik kepada karyawan yang bekerja di PT. X sehingga membuat target yang direncanakan tidak tercapai. Kemudian mengenai pengelolaan sumber daya manusia di tempat tersebut tidak terlalu baik dikarenakan kurangnya pelatihan atau training untuk karyawan. Berdasarkan fenomena tersebut, karena terdapat permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. X.

Oleh karena itu penelitian tentang produktivitas kerja ini penting dilakukan. Hasil riset Wexley dan Yukl (1997) mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan berperan penting dalam suatu organisasi. Hal tersebut disebabkan karena setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selalu memperoleh hasil sehingga produktivitas kerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan atau organisasi. Produksi merupakan hasil atau output dari sebuah pekerjaan, sehingga kedua hal tersebut merupakan saling berkaitan erat dan menjadi masalah pokok di dalam perusahaan. Produksi merupakan upaya untuk menciptakan barang atau jasa, sedangkan cara untuk mencapai produksi tersebut merupakan produktivitas. Menurut Aprilyanti (2017) produktivitas merupakan rasio output terhadap input sumber daya yang digunakan juga dapat diartikan sebagai rasio antara output terhadap input sumber daya yang dipakai.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh 6 faktor menurut Siagian (2002), ialah pertama kemampuan yang mana sangat penting untuk dimiliki oleh seluruh anggota organisasi baik pengawas, pelaksana, maupun pemimpin; kedua adalah pengalaman yang berkaitan erat dengan intelegensi dimana kemampuan karyawan untuk menciptakan output dari hal yang dikerjakan tidak hanya karena pengalaman tetapi adanya dukungan intelegensi; ketiga adalah usia dimana tenaga fisik yang dimiliki oleh karyawan yang telah berusia lanjut berbeda dengan karyawan muda yang cenderung lebih kuat; keempat adalah keadaan fisik yang berkaitan erat dengan tugas yang akan dikerjakan; kelima yaitu pendidikan yang berperan penting dalam pelatihan untuk meningkatkan kemampuan untuk bekerja; keenam yaitu bakat serta temperamen yang berperan untuk menunjang keberhasilan karyawan.

Produktivitas kerja berdampak positif bagi karyawan, dan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini didukung oleh Sedarmayanti (2001) yang mengatakan produktivitas kerja dapat meningkatnya hasrat dan martabat serta pengakuan terhadap potensi individu dan meningkatkan motivasi kerja dan keinginan berprestasi. Selain dampak positif, produktivitas kerja juga memiliki dampak negatif bagi karyawan, umumnya hal ini sesuai dengan penelitian yang dinyatakan oleh Putri (2018) mengungkapkan

produktivitas kerja dapat berdampak negatif seperti timbulnya permasalahan akibat kompetisi antar karyawan dan kompetisi dalam perusahaan yang hanya terfokus pada hasil produksi tanpa memperhatikan kualitas hasilnya. Selain itu dampak tersebut juga dapat memengaruhi lingkungan kerja menjadi kurang kondusif, hal ini disebabkan karena persaingan antar pekerja yang seharusnya kondusif justru menyebabkan output atau hasil produksi karyawan menjadi menurun karena terlampau banyak tuntutan dan persaingan.

Robbins (2006) memaparkan stres kerja dapat dilihat dari tiga aspek berikut: 1) Fisiologis, dimana karyawan mudah lelah dalam bekerja, mudah sakit kepala, tekanan darah naik, dan lain-lain. 2) Psikologis, dimana karyawan lebih mudah marah, depresi, mengalami kecemasan, lebih mudah bosan, dan lain-lain. 3) Perilaku yang mencakup, seperti mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain, sering mengkonsumsi minuman keras, dan lain-lain.

Menurut Anoraga (2005) stres kerja adalah respon yang adaptif terhadap situasi eksternal yang menyebabkan penyimpangan secara fisik, psikologis dan perilaku pada orang-orang yang berpartisipasi dalam organisasi. Braham (1997) berpendapat bahwa stres kerja dapat menyebabkan seseorang pada keadaan emosi dan tegang sehingga ia tidak dapat berpikir secara baik dan efektif, karena kemampuan rasional dan penalaran tidak berfungsi secara baik. Hal ini secara langsung berakibat menurunnya performance dan produktivitas kerja.

Penelitian sebelumnya memaparkan bahwa stres kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Misalnya dalam penelitian Saputri (2012), yang meneliti terkait stres kerja dengan produktivitas kerja, menunjukkan hasil bahwa menyatakan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja, namun generalisasi hasil – hasil penelitian terbatas pada subjek dan lokasi penelitian dilakukan yaitu karyawan bagian produksi CV. Mediatama Surakarta, seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Mawardi (2017) juga menyatakan bahwa ada korelasi negatif dan sangat signifikan yang berarti semakin tinggi stres kerja maka produktivitas kerja karyawan semakin rendah, dan sebaliknya makin rendah stres kerja, maka produktivitas kerja karyawan semakin tinggi. Berdasarkan hasil penelitian Kristiana (2013) memaparkan bahwa hasil yang diperoleh dari analisis yang menggunakan teknik analisis korelasi product moment diperoleh hasil (r) sebesar $-0,494$ dengan $p=0,01 < 0,05$ yang berarti ada hubungan yang negatif antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian amplas yang artinya semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin rendah tingkat produktivitasnya.. Hal serupa juga dijelaskan oleh Zuhroh, dkk (2017) ada hubungan yang sangat signifikan antara stres kerja dengan produktivitas pegawai pabrik di kecamatan Mranggen kabupaten Demak, sehingga perlu pencegahan dan penanganan masalah stres pada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Okeke, dkk (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Juga terungkap bahwa stres menghalangi kinerja efektif para karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka penelitian ini akan mengaitkan produktivitas kerja dengan stres kerja, sehingga rumusan masalahnya adalah apakah ada hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT X. Hipotesis penelitian ini adalah "Terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. X". Yang mana semakin rendah stres kerja pada karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja dan sebaliknya apabila semakin tinggi stres kerja pada karyawan maka semakin rendah produktivitas kerja.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain korelasional, variabel X (bebas) yaitu stres kerja dan variabel Y (tergantung) yaitu produktivitas kerja.

Menurut Robbins (2006), stres kerja adalah suatu keadaan dinamik dimana individu menghadapi peluang, keterbatasan, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang paling diinginkan dan yang konsekuensinya dianggap tidak pasti tetapi penting. Stres mengacu pada keadaan dinamik di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, keterbatasan, atau kebutuhan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasil yang dianggap tidak pasti; stres kerja melibatkan tiga aspek, yaitu: fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal dan kalau mungkin maksimal, produktivitas kerja meliputi lima aspek yaitu: perencanaan, pengorganisasian, penanganan sumber daya manusia, pengawasan, dan penilaian.

Penelitian ini dilakukan di PT. X, pengambilan sampel menggunakan teknik *Saturation sampling* atau sampel jenuh (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini peneliti menggunakan sampel karyawan dari PT. X berjumlah 40 orang.

Skala stres kerja yang disusun oleh Robbins (2006) berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Robbins (2006) yaitu psikologis, fisiologis, dan perilaku yang mencakup. Terdapat 44 item yang terdiri dari 22 item *favorable* dan 22 item *unfavorable*. Skala ini telah dimodifikasi oleh penulis sesuai dengan lingkungan partisipan di PT. X.

Skala produktivitas kerja disusun oleh Siagian (2002) berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Siagian (2002) yaitu perencanaan, pengorganisasian, penanganan sumber daya manusia, pengawasan dan, penilaian. Terdapat 30 item yang terdiri dari 15 aitem *favorable* dan 15 item *unfavorable*, yang disajikan dalam bentuk skala Likert. Penulis telah memodifikasi skala ini agar sesuai dengan lingkungan partisipan di PT. X.

Dalam melakukan penyebaran data peneliti menggunakan cara pengisian skala secara daring atau *online* melalui link *google form* yang dibagikan kepada partisipan penelitian. Setelah partisipan mengisi skala tersebut kemudian hasil jawaban dari partisipan akan dikirimkan kembali ke peneliti untuk diolah ke tahap penelitian yang selanjutnya.

Analisis item menggunakan metode *correlation*. Azwar (2017) mengemukakan bahwa korelasi antara item dan nilai total yang mencapai nilai minimum $\geq 0,30$ memiliki daya deteksi yang dianggap memuaskan, sehingga peneliti memutuskan untuk menggunakan kriteria ini. Analisis aitem dilakukan pada skala stres kerja dan skala produktivitas kerja.

Skala stres kerja berjumlah 44 aitem terdiri dari 22 item *favorable* dan 22 item *unfavorable*. Pada pengujian pertama uji daya diskriminasi aitem terdapat 19 item yang gugur dan 25 item lainnya memiliki daya diskriminasi baik. Kemudian dilakukan pengujian kedua uji daya diskriminasi dengan tidak ada lagi aitem yang gugur, dengan demikian terdapat 25 item yang dapat dilakukan analisa dalam penelitian ini.

Skala produktivitas kerja berjumlah 30 aitem yang terdiri dari 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*. Berdasarkan perhitungan putaran pertama uji daya diskriminasi aitem terdapat 10 aitem yang gugur dan 20 aitem lainnya memiliki daya diskriminasi baik. Kemudian dilakukan pengujian kedua uji daya diskriminasi dengan tidak ada lagi aitem yang gugur, dengan demikian terdapat 20 aitem yang dapat dilakukan analisa dalam penelitian ini. Model Skala ini menggunakan model skala Likert. Aitem-aitem dalam skala ini merupakan pernyataan dalam empat pilihan jawaban, yaitu : SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), STS (sangat tidak sesuai). Skala disajikan dalam bentuk pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Skor yang diberikan bergerak dari 1 sampai 4. Bobot penilaian untuk pernyataan *favorable* yaitu : SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1. Sedangkan bobot penilaian untuk pernyataan *unfavorable* yaitu : SS = 1, S = 2, TS = 3, STS = 4. Semakin tinggi skor yang dipakai seseorang akan semakin tinggi kinerja yang dimilikinya. Sebaliknya semakin rendah skor yang dicapai maka semakin rendah kinerja yang dimilikinya.

Teknik *alpha cronbach* digunakan untuk menguji reliabilitas. Reliabilitas alat ukur yang baik adalah koefisiennya semakin mendekati 1,00 jika nilai koefisien mendekati 0, berarti reliabilitas alat ukur tersebut kurang baik (Azwar, 2017).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa alat yang digunakan untuk mengukur stres kerja memiliki koefisien *alpha cronbach* sebesar 0,865. Dan alat yang digunakan untuk mengukur stres kerja memiliki koefisien *alpha cronbach* sebesar 0,904. Artinya alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja dan produktivitas kerja dinyatakan reliabel atau memenuhi syarat reliabilitas yang baik.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

Berdasarkan 25 item yang valid, akan dilakukan kategorisasi untuk mengetahui stres kerja pada karyawan PT. X. Dalam penelitian ini akan dibuat 4 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, rendah, dan sangat rendah.

Tabel 1.1 Analisis Deskriptif *Stres Kerja*

N	Interval Skor	Kategori	F	%	Mean
---	---------------	----------	---	---	------

o					
1	<81,25 - ≤ 100	Sangat Tinggi	0	0%	46,32
2	<62,5 - ≤ 81,25	Tinggi	2	5%	
3	<43,75 - ≤ 62,5	Rendah	18	45%	
4	<25 - ≤ 43,75	Sangat Rendah	20	50%	
Jumlah			40	100%	

Dari tabel diatas menunjukkan tingkat stres yang berbeda-beda pada 40 partisipan, hasilnya yaitu terdapat 20 orang dengan tingkat stres kerja sangat rendah. 18 orang dengan tingkat stres kerja rendah dan 2 orang dengan tingkat stres kerja tinggi. Sedangkan mean atau rata-rata terlihat dinilai 46,32, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat stres kerja karyawan di PT. X berada pada kategori sangat rendah.

Berdasarkan 20 item data yang valid, akan dilakukan kategorisasi untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja. Dalam penelitian ini akan dibuat 4 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, rendah, dan sangat rendah.

Tabel 1.2 Analisis Deskriptif Produktivitas kerja

N	Interval Skor	Kategori	F	%	Mean
o					
1	<65 - ≤ 80	Sangat Tinggi	4	10%	53,8
2	<50 - ≤ 65	Tinggi	24	60%	
3	<35 - ≤ 50	Rendah	8	20%	
4	<20 - ≤ 35	Sangat Rendah	4	10%	
Jumlah			40	100%	

Dari tabel diatas menunjukkan tingkat produktivitas kerja yang berbeda-beda pada 40 partisipan, hasilnya yaitu terdapat 4 orang dengan produktivitas kerja sangat rendah. 8 orang dengan produktivitas kerja rendah. 24 orang dengan produktivitas kerja tinggi, dan 4 orang dengan produktivitas kerja sangat tinggi. Sedangkan mean atau rata-rata terlihat dinilai 53,8, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. X berada pada kategori tinggi.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan program aplikasi IBM SPSS Statistics 25. Dalam penelitian kuantitatif, data berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $p > 0,05$. Hasil uji normalitas dipaparkan di bawah ini:

Tabel 1.3 Hasil Uji Normalitas

	SK	PK
N	40	40
Test Statistic	.108	.127
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200	.106

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa skala stres kerja ($K-S-Z = 0,108$, $p = 0,200$, $p > 0,05$) dan skala produktivitas kerja $K-S-Z = 0,127$, $p = 0,106$, $p > 0,05$). Maka hasil tersebut menerangkan bahwa variabel stres kerja dan produktivitas kerja berdistribusi normal.

Uji linieritas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Compare means scatter plot dengan aplikasi IBM SPSS statistik 25. Data dalam penelitian ini bersifat linier apabila nilai signifikansi $p > 0,05$. Hasil uji linearitas adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4 Hasil Uji Linearitas

	Sum	Mea		
	of	n	F	Si
	Squa	f	Squa	g.

		es		re		
SK*PK	Deviation	2304.5	2	100.19	1.187	.3
		23	3	7		73
From						
	Linearity	963.710	1	963.710	11.417	0.004

Hasil uji linearitas menunjukkan adanya hubungan linear antara stres kerja dan produktivitas kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,373 ($p > 0,05$). Artinya ada hubungan yang linear antara stres kerja dan produktivitas kerja di PT. X.

Uji korelasi pada penelitian ini menggunakan *Pearson Product Moment* dengan program aplikasi IBM SPSS Statistics 25. Kedua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang signifikan apabila sig. (1-tailed) < 0.05 .

Tabel 1.5 Uji Korelasi

		SK	PK
Stres Kerja * Produktivitas Kerja	Correlation Coefficient	1	-.461**
	Sig. (1-tailed)		.001
	N	40	40

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi sebesar -0,461 dengan signifikansi 0,001. ($p < 0,05$). Artinya stres kerja dan produktivitas kerja pada karyawan PT. X terdapat hubungan negatif yang signifikan. Semakin tinggi stres kerja semakin rendah produktivitas kerja dan sebaliknya semakin rendah stres kerja semakin tinggi produktivitas kerja pada karyawan PT. X.

Berdasarkan 25 item yang valid, akan dilakukan kategorisasi untuk mengetahui stres kerja pada karyawan PT. X. Dalam penelitian ini akan dibuat 4 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, rendah, dan sangat rendah.

Tabel 1.1 Analisis Deskriptif Stres Kerja

No	Interval Skor	Kategori	F	%	Mean
1	<81,25 - ≤ 100	Sangat Tinggi	0	0%	46,32
2	<62,5 - ≤ 81,25	Tinggi	2	5%	
3	<43,75 - ≤ 62,5	Rendah	18	45%	
4	<25 - ≤ 43,75	Sangat Rendah	20	50%	
Jumlah			40	100%	

Dari tabel di atas menunjukkan tingkat stres yang berbeda-beda pada 40 partisipan, hasilnya yaitu terdapat 20 orang dengan tingkat stres kerja sangat rendah. 18 orang dengan tingkat stres kerja rendah dan 2 orang dengan tingkat stres kerja tinggi. Sedangkan mean atau rata-rata terlihat dinilai 46,32, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat stres kerja karyawan di PT. X berada pada kategori sangat rendah.

Berdasarkan 20 item data yang valid, akan dilakukan kategorisasi untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja. Dalam penelitian ini akan dibuat 4 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, rendah, dan sangat rendah.

Tabel 1.2 Analisis Deskriptif *Produktivitas kerja*

N	Interval Skor	Kategori	F	%	Mean
1	<65 - ≤ 80	Sangat Tinggi	4	10%	53,8
2	<50 - ≤ 65	Tinggi	24	60%	
3	<35 - ≤ 50	Rendah	8	20%	
4	<20 - ≤ 35	Sangat Rendah	4	10%	
Jumlah			40	100%	

Dari tabel diatas menunjukkan tingkat produktivitas kerja yang berbeda-beda pada 40 partisipan, hasilnya yaitu terdapat 4 orang dengan produktivitas kerja sangat rendah. 8 orang dengan produktivitas kerja rendah. 24 orang dengan produktivitas kerja tinggi, dan 4 orang dengan produktivitas kerja sangat tinggi. Sedangkan mean atau rata-rata terlihat dinilai 53,8, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. X berada pada kategori tinggi.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan program aplikasi IBM SPSS Statistics 25. Dalam penelitian kuantitatif, data berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $p > 0,05$. Hasil uji normalitas dipaparkan di bawah ini:

Tabel 1.3 Hasil Uji Normalitas

	SK	PK
N	40	40
Test Statistic	.108	.127
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200	.106

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa skala stres kerja (K-S-Z = 0,108, $p = 0,200$, $p > 0,05$) dan skala produktivitas kerja K-S-Z = 0,127, $p = 0,106$, $p > 0,05$). Maka hasil tersebut menerangkan bahwa variabel stres kerja dan produktivitas kerja berdistribusi normal.

Uji linieritas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Compare means scatter plot dengan aplikasi IBM SPSS statistik 25. Data dalam penelitian ini bersifat linier apabila nilai signifikansi $p > 0,05$. Hasil uji linearitas adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4 Hasil Uji Linearitas

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Deviation	2304.523	23	100.197	1.187	.373
SK*PK					
Linearity	963.710	1	963.710	11.417	0.004

Hasil uji linearitas menunjukkan adanya hubungan linear antara stres kerja dan produktivitas kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,373 ($p > 0,05$). Artinya ada hubungan yang linear antara stres kerja dan produktivitas kerja di PT. X.

Uji korelasi pada penelitian ini menggunakan *Pearson Product Moment* dengan program aplikasi IBM SPSS Statistics 25. Kedua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang signifikan apabila sig. (1-tailed) < 0.05 .

Tabel 1.5 Uji Korelasi

	SK	PK
--	----	----

Stres Kerja * Produktivitas Kerja	Correlation Coefficient	1	-.461**
	Sig. (1-tailed)		.001
	N	40	40

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi sebesar -0,461 dengan signifikansi 0,001. ($p < 0,05$). Artinya stres kerja dan produktivitas kerja pada karyawan PT. X terdapat hubungan negatif yang signifikan. Semakin tinggi stres kerja semakin rendah produktivitas kerja dan sebaliknya semakin rendah stres kerja semakin tinggi produktivitas kerja pada karyawan PT. X.

2. Pembahasan

Berdasarkan penelitian mengenai hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. X, didapatkan hasil adanya korelasi negatif yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan ($r = -0.461$; $p = 0,001$ ($p < 0,05$)). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin rendah stres kerja, semakin tinggi produktivitas kerja dan sebaliknya semakin tinggi stres kerja, semakin rendah produktivitas kerja karyawan di PT. X dengan demikian hipotesis yang diajukan peneliti diterima.

Dari hasil analisis deskriptif didapatkan bahwa stres kerja pada kategori sangat rendah sebesar 50%, pada kategori rendah 45%, kategori tinggi 5% dan kategori sangat tinggi 0%. Sedangkan hasil produktivitas kerja pada kategori sangat rendah yaitu 10%, kategori rendah 20%, kategori tinggi 60% dan kategori sangat tinggi 10%.

Berdasarkan hal tersebut di atas PT. X Dalam hal pengawasan diketahui bahwa pengawasan terhadap karyawan yang bekerja di lapangan tidak terlalu baik sehingga menyebabkan karyawan bekerja seandainya sendiri dan melanggar SOP yang ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan dalam hal pengorganisasian ketika mengadakan event pesta wisata seringkali perusahaan tidak menekankan kedisiplinan kepada anggota organisasi sehingga beberapa anggota organisasi tidak melakukan tanggung jawabnya untuk melakukan tugasnya seperti pada saat menjaga stand pameran wisata karyawan tersebut tidak hadir dan team IT yang ditugaskan sering kali tidak hadir atau tidak melakukan tugasnya, sehingga menyebabkan karyawan yang lain mengeluh dan kewalahan dalam handle pesta wisata tersebut. Dalam hal perencanaan untuk target penjualan tidak terlalu matang karena tidak disampaikan dengan baik kepada karyawan yang bekerja di PT. X sehingga membuat target yang direncanakan tidak tercapai. Kemudian mengenai pengelolaan sumber daya manusia di tempat tersebut tidak terlalu baik dikarenakan kurangnya pelatihan atau training untuk karyawan. Berdasarkan fenomena tersebut, karena terdapat permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. X. Seperti yang diungkapkan oleh Anoraga (2005), Peningkatan produktivitas lebih banyak merupakan hasil perencanaan yang tepat, dari investasi yang lebih bijaksana dari teknologi baru, dari teknik yang lebih baik, dari efisiensi yang lebih tinggi. Di luar ini, produktivitas tergantung pada usaha yang penuh kesadaran dari tiap-tiap karyawan.

Stres kerja rendah yang dialami karyawan PT. X membuat karyawan memiliki konsentrasi yang baik sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Stres kerja juga mempengaruhi kepercayaan diri karyawan, stres kerja yang rendah membuat karyawan lebih percaya diri sehingga membuat kehidupan sosial karyawan juga baik. Hal tersebut membuat karyawan mampu bekerjasama dengan baik sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu.

Rendahnya stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. X mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam lingkungan kerja, memiliki semangat untuk menghadiri kegiatan perusahaan seperti menjaga stand pesta wisata, *travel consultant training*, maupun rapat mingguan. Hal tersebut meningkatkan kinerja karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan juga meningkat.

Stres kerja memberikan sumbangan sebesar 21,2 % pada produktivitas kerja karyawan PT. X. Jadi produktivitas kerja karyawan PT. X dipengaruhi oleh variabel lain di luar stres kerja sebesar 78,8%. Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Soedirman & Tarwaka (1991) yaitu motivasi,

kedisiplinan, etos kerja, keterampilan, dan pendidikan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang negatif signifikan antara stres kerja dan produktivitas kerja pada karyawan PT. X. Ini menunjukkan bahwa semakin rendah stres kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja pada karyawan PT. X. Sebaliknya semakin tinggi stres kerja, maka semakin rendah produktivitas kerja pada karyawan PT. X.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, peneliti membuat rekomendasi untuk karyawan, perusahaan dan peneliti lainnya. Manajemen PT. X diharapkan lebih memperhatikan kondisi emosional yang berpotensi meningkatkan stres kerja agar bisa bekerja secara produktif, bagi karyawan PT. X agar dapat lebih menyadari tugas dan tanggung jawab dalam setiap peran yang dijalani, bagi peneliti lain, hal ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan untuk tujuan penelitian lain, dan penelitian ini juga dapat dilanjutkan dengan topik yang sama yang dikaitkan dengan atau ditambah dengan variabel lain.

Ucapan Terimakasih

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat-Nya peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini. Selain itu peneliti juga menyampaikan rasa terima kasih kepada dosen pembimbing yang selalu membantu dan memberikan bimbingan. Terima kasih juga peneliti sampaikan kepada orang tua, keluarga dan teman yang selalu mendukung dalam menyelesaikan penelitian ini

Referensi

- Achnes, S., & Gusnetti, G. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 1(2), 1-11.
- Anoraga, P. (2005). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh usia dan masa kerja terhadap produktivitas kerja (Studi kasus: PT. OASIS water International cabang Palembang). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri*, 1(2), 68-72.
- Azwar, S. (2011). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan skala psikologi edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Braham. (1997). Gejala stress. *Anima Indonesian Psychological Journal*, 12(48).
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(7), e426.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan manajemen organisasi (Edisi ketujuh)*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Kristiana, E. (2013). Hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan CV. Mahkota mulya mandiri Jepara. (Skripsi, Universitas Kristen Satya Wacana, 2021). Diakses dari <http://repository.uksw.edu/handle/123456789/7415>.
- Lidya, M., Nur, U. S., Maria, M., Febsri, S., & Yulia, S. (2018). Profitabilitas dan kebijakan dividen terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Benefita*, 3(2), 227-238.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). *Perilaku dan budaya organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Mawardi, M. M. (2017). Hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian sortir di PT. Marinal indoprima. *Bayan lin-Naas: Jurnal Dakwah Islam*, 1(1), 21-41.
- Okeke, M. N., Echo, O., & Oboreh, J. C. (2016). Effects of stress on employee productivity. *International Journal of Accounting Research*, 42(3495), 1-12.
- Petreanu, V., lordache, R., & Seracin, M. (2013). Assessment of work stress influence on work productivity in Romanian companies. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 92, 420-425.

-
- Putri, G. P. (2018). Hubungan antara workplace bullying terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Tiga manunggal textile (TIMATEX) Salatiga. (Skripsi, Universitas Kristen Satya Wacana, 2021). Diakses dari <http://repository.uksw.edu/handle/123456789/17560>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2003). *Essentials of organizational behavior* (Vol. 7). New Jersey: Prentice Hall.
- Sahu, S., Sett, M., & Kjellstrom, T. (2013). Heat exposure, cardiovascular stress and work productivity in rice harvesters in India: implications for a climate change future. *Industrial health*.
- Saputri, N. E. (2012). Hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan. (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2021). Diakses dari <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/20338>.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktifitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Semaksiani, A., Handaru, A. W., & Rizan, M. (2019). The Effect of Work Loads and Work Stress on Motivation of Work Productivity (Empirical Case Study of Ink-Producing Companies). *Scholars Bulletin*, 5(10), 560-571.
- Shobarrudin, M. (2003). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode penelitian manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wexley, K. N & Yukl, G. A. (1997). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Zuhroh, F., Aini, K., & Aini, D. N. (2019). Hubungan stres kerja dengan produktivitas pegawai pabrik. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 5(1), 19-24.

Article Information (Supplementary)

Conflict of Interest Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.

Copyrights Holder: <authors> <year>

First Publication Right: JIBK Undiksha

<https://doi.org/10.xxxx/xxxx>

Open Access Article | CC-BY Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Word Count: