
PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA UNIT PRODUKSI PT AGRA JAYA DI TANGERANG

Desman Sitinjak¹, Margarince Kaka²

Program Studi Manajemen

STIE Triguna Tangerang

Jl. K.H.M. M. Dahlan, Tangerang, Banten, Indonesia

desman_sitinjak@stie-triguna.ac.id¹, margarince_kaka@stie-triguna.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Unit Produksi PT Agra Jaya Di Tangerang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Stress kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada unit produksi PT Agra Jaya di Tangerang. Responden dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik random sampling. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan dua skala yaitu skala produktivitas kerja dan skala stres kerja. Hasil penelitian ini Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa nilai koefisien sebesar $p = 0,038$ ($0,038 < 0,05$) artinya terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Stres Kerja, Karyawan unit produksi

ABSTRACT

This research aims to determine the extent of the influence of work stress on employee productivity at the PT Agra Jaya Production Unit in Tangerang. The hypothesis proposed in this research is that work stress has a positive effect on employee work productivity at the PT Agra Jaya production unit in Tangerang. The respondents in this research were 70 employees. The sampling technique used was random sampling technique. Research data was collected using two scales, namely the work productivity scale and the work stress scale. The results of this research. Based on the results of the regression test, it is known that the coefficient value is $p = 0.038$ ($0.038 < 0.05$), meaning that there is an influence between work stress and work productivity.

Keywords: Work Productivity, Work Stress, Production unit employees

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi suatu perusahaan sebagai perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam perusahaan. Sumber daya manusia bukan seperti mesin, uang maupun material yang dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status dan latar belakang pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan perusahaan. Guna mengembangkan potensi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dibutuhkan kerjasama dan sikap saling mendukung antara kedua belah pihak yaitu perusahaan maupun para karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan lebih optimal. Jika karyawan mampu bekerja dengan baik hal tersebut akan membawa keuntungan bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Perusahaan akan semakin maju sedangkan karyawan akan merasa bangga atas prestasi serta kontribusinya bagi perusahaan (Rolos, 2018, pp. 19-27).

Dalam sebuah perusahaan akan dikatakan sukses dapat dilihat dari produktivitas kerja para karyawannya atau sumber daya manusia dalam menyelesaikan tugas. Pengelolaan sumber daya manusia dengan tepat dan baik merupakan faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan. Bukan Cuma dengan peralatan yang modern ataupun sarana prasarana yang memadai untuk mencapai tujuan perusahaan akan tetapi juga tergantung dengan kualitas manusia dalam menjalankan perusahaan (Aisyah, 2021, p. 1).

Dalam mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien maka perusahaan membutuhkan karyawan didalamnya guna mencapai tujuan tersebut. Banyak perusahaan yang melakukan upaya agar Sumber Daya Manusia (SDM) semakin baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Perencanaan Sumber Daya Manusia yaitu dapat digunakan sebagai sebuah cara guna menetapkan keperluan tenaga kerja untuk suatu periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas dengan cara tertentu (Noer, 2017, p. 2).

Di zaman globalisasi seperti sekarang ini, perusahaan di tuntut untuk selalu meningkatkan atau mempertahankan produktivitas kerja karyawan dan memiliki potensi yang mendukung keberhasilan perusahaan.

Salah satu penyebab tidak produktivitasnya karyawan adalah mengalami stres dalam bekerja. Penyebab stres juga karena beberapa faktor, diantaranya factor target pekerjaan yang diberikan (KB: N/W1/17-18) (KB: A/W2/21-25) (KB: L/W3/28-34) (KB: D/W4/30-37) dan tekanan dari seorang pimpinan dalam bekerja KB: N/W1/26-27) (KB: L/W3/37-39). Stres kerja merupakan kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan lalu ditandai dengan adanya perubahan-perubahan yang terjadi pada manusia yang menekan dan memaksa mereka untuk keluar atau menyimpang dari fungsi normal mereka.

Stres adalah istilah umum yang mencakup tekanan, stres, konflik, ketegangan, panik, gemuruh, ketakutan, perubahan suasana hati, dan kehilangan kekuatan (Hardani, 2018, p. 19). Stres di tempat kerja adalah ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan. Stres kerja merupakan penyebab atau stress kerja yang memancing reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan kerja bisa menjadi faktor stres dalam pekerjaan anda. Semua stresor kerja adalah kondisi kerja yang dipersiapkan karyawan sebagai persyaratan dan dapat menimbulkan stres kerja sehingga menurunkan produktivitas kerja karyawan (Hardani, 2018, p. 19).

Produktivitas kerja adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Sedangkan produktivitas kerja sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut (Yusaini, 2020, p. 107) berdasarkan hasil penelitian ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu, pekerjaan yang menarik, upah yang baik, lingkungan yang baik, dan keamanan dan perlindungan pekerjaan yang baik.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada karyawan pada unit produksi Pt Agra Jaya Di Tangerang pada tanggal 15 Juni 2023, karyawan garmen yang menjadi subjek wawancara mengemukakan bahwa hasil produksi tidak stabil setiap bulannya (KB: D/W4/40-41) (KB: R/W5/23-25). Stres kerja. Pemicu terjadinya stres kerja pada karyawan garmen antara lain ada tuntutan perusahaan harus mencapai target yang telah ditentukan (KB: N/W1/17-18) (KB: A/W2/21-25) (KB: L/W3/28-34) (KB: D/W4/30-37), walaupun sudah mendapatkan bantuan dari rekan kerja akan tetapi target produksi belum memenuhi target (KB: A/W2/29-38), ada tekanan dari seorang supervisor (KB: N/W1/26-27) (KB: L/W3/37-39) (KB: R/W5/29-36). Tuntutan hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan waktu yang diberikan (KB: L/W3/28-34). Oleh karena itu dapat memicu terjadinya stres kerja yang dialami karyawan tersebut. Ketika mengalami stres kerja tentunya karyawan tidak fokus dalam melakukan pekerjaan, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan mengalami penurunan. Selain itu observasi yang dilakukan mengenai produktivitas kerja menyatakan bahwa target produksi selalu terpenuhi akan tetapi harus lembur (KB: L/W3/63-65). Cerminan produktivitas kerja berasal dari sikap mental yang baik dari dalam diri sendiri (Sari, 2020, p. 30). Beberapa hal yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja yaitu tekanan saat bekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Safitri, 2019, p. 216) menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Pada penelitian serupa yang dilakukan oleh (Zulkarnaen, 2018, p. 151) stres kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap penurunan produktivitas kerja. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh (Cherny, 2017, pp. 80-90) berlawanan dengan penelitian sebelumnya, dimana penelitian tersebut menyatakan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja.

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh stress kerja akan tetapi pada kenyataannya produktivitas kerja dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan paparan yang sudah dikemukakan pada latar belakang diatas, masih terdapat kesenjangan dan ketidakseimbangan yang terjadi. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian yang diajukan oleh peneliti adalah “ Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pada Unit Produksi PT Agra Jaya Di Tangerang”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, diketahui ada kesenjangan antara stress kerja dan produktivitas kerja karyawan pada unit produksi Pt Agra Jaya Di Tangerang di Semarang, Hal itu berbanddng terbalik dengan teori yang ada menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja. Produktivitas kerja

dapat dipengaruhi oleh stress kerja akan tetapi pada kenyataannya produktivitas kerja dapat berjalan dengan baik Oleh karena itu, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Unit Produksi PT Agra Jaya Di Tangerang?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh stres kerja terhadap produktivitas pada karyawan Pada Unit Produksi Pt Agra Jaya Di Tangerang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan khususnya Psikologi, Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat perusahaan menyadari betapa pentingnya untuk memperhatikan stress kerja karyawan serta bagaimana cara mempertahankan komitmen organisasi seorang karyawan agar bisa meningkatkan produktivitas kerja.

b. Bagi Karyawan

Menjadi bahan masukan serta informasi bagi karyawan pada unit produksi PT Agra Jaya Di Tangerang mengenai pentingnya menjaga stress kerja dalam sebuah perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja, demi memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan dan memperoleh keuntungan pribadi sebagai wujud apresiasi dari adanya peningkatan terhadap produktivitas karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Penelitian yang Penulis lakukan dapat dijabarkan sebagai berikut Sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan didalam penulisan. Adapun sistematika penulisan:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan menguraikan tentang penjelasan latar belakang penelitian, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN TEORI

Kajian pustaka menguraikan tentang penjelasan teori dari masing-masing variabel penelitian, kemudian dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian menguraikan tentang variabel-variabel penelitian beserta definisi operasional dan penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, dilanjutkan dengan populasi metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian yang kemudian dibahas untuk menyampaikan jawaban atas masalah-masalah penelitian.

BAB V PENUTUPAN

Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan dalam penelitian serta saran yang digunakan untuk perbaikan

TINJAUAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, berikut peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli. Menurut (Sutrisno, 2017) produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Sedangkan menurut (Fitriyanti, 2020) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Sutrisno dalam (Ullhaq Asshidiqi, 2018) bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas kerja merupakan pencapaian kinerja yang diperoleh oleh tenaga kerja berdasarkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah Tingkat pemenuhan kebutuhan akan rasa aman, keselamatan dan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya (Purwati, dkk, 2017)

Menurut (Sutrisno, 2017) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan

sumber daya serta efektif dan efisien. Menurut (Busro, 2018) produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan.

Berdasarkan dari teori yang dikemukakan di atas, menerangkan bahwa produktivitas kerja memiliki perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja merupakan hasil output dan input dari sikap mental individu atas apa yang telah dikerjakan. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya yang dapat mengatur tingkat efektifitas dan efisiensi dalam pekerjaan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Pada dasarnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Menurut (Anoraga, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah:

a. Pendidikan

Secara umum, semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin tinggi produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, pendidikan merupakan prasyarat penting bagi produktivitas karyawan. Tanpa pendidikan, tidak mungkin orang dapat dengan mudah mempelajari hal-hal baru.

b. Motivasi

Pemimpin bisnis perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja individu karyawan. Ketika manajer mengetahui motivasi mereka, mereka dapat membimbing dan mendorong karyawan mereka untuk bekerja lebih baik.

c. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah sikap rohani seseorang atau kelompok yang mengikuti segala aturan yang telah ditetapkan dan selalu ingin mengerti. Disiplin kerja erat kaitannya dengan motivasi. Disiplin dapat ditingkatkan melalui latihan, seperti menghargai waktu dan biaya, yang memiliki efek positif pada produktivitas karyawan.

d. Keterampilan

Keterampilan merupakan faktor penting dalam produktivitas kerja keterampilan memiliki banyak dampak terhadap produktivitas karyawan.

e. Sikap dan Etika Kerja

Sikap dan etos kerja individu atau kelompok individu atau kelompok untuk meningkatkan hubungan yang harmonis, serasi dan seimbang di dalam dan dengan kelompok lain.

Menurut Dewi (2012) untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja karyawan agar produktivitas kerja dari masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan, yang mana pada gilirannya produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat pula.

Menurut (Sondaag, 2013), produktivitas dapat mencapai hasil yang maksimal apabila ketiga faktornya dapat terpenuhi dan dilaksanakan. Adapun ketiga faktor tersebut adalah

a. Produktivitas dikaitkan dengan waktu

Dalam hal ini berhubungan dengan penetapan jadwal pekerjaan menurut presentase waktu yang idigunakan, misalnya kapan seseorang harus memulai dan berhenti bekerja.

b. Produktivitas dikaitkan dengan sumber daya insani

Untuk melihat keterkaitan produktivitas dengan sumber daya insani, manager atau pimpinan perusahaan tersebut bisa melihat dan segi teknis semata. Dengan kata lain meningkatkan produktivitas kerja juga menyangkut kondisi, iklim, dan suasana kerja yang baik.

c. Produktivitas dikaitkan dengan sarana dan prasarana kerja

Untuk dapat tercapainya produktivitas kerja tidak terlepas dari faktor sarana serta prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga tidak terjadi pemborosan dalam bentuk apapun. Selain itu dimungkinkan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia mempunyai nilai dan masa pakai yang setinggi mungkin.

Sedangkan menurut Manik (2018:54) menyebutkan bahwa ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya:

a. Pelatihan.

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

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan.

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

c. Hubungan antara atasan dan bawahan.

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

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja terdiri dari volume kerja, kualitas kerja, tingkat aktifitas kerja, efisiensi (waktu bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

3. Aspek-Aspek Produktivitas Kerja

Menurut (Sutrisno, 2017) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu aspek, yaitu sebagai berikut :

a. Kuantitas kerja

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kualitas kerja

Merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan

diawal waktu sampai menjadi output.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah kejadian sehari-hari yang dialami setiap orang di dunia. Menurut (M. Nusran, 2019) definisi stres adalah situasi internal akibat tuntutan fisik (tubuh), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merugikan dan tidak terkendali. Situasi ini dapat mengganggu aktivitas sehari-hari, termasuk tempat kerja (Prasetio, 2018). Menurut (Hardani, 2018) Stres kerja adalah penyebab atau stresor kerja yang memancing reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Selain itu lingkungan kerja bisa menjadi faktor stres dalam pekerjaan. Menurut (Aldi, 2019) menyatakan bahwa stres kerja yaitu timbulnya perasaan cemas pada diri saat menghadapi suatu tekanan keadaan Ketika tuntutan yang dihadapi lebih besar dari kekuatan yang ada pada diri manusia tersebut.

Stres dapat diartikan sebagai ketidak seimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki perorangan, terjadinya kesenjangan yang tinggi akan mengalami stres kerja yang tinggi pada diri manusia, hal ini dapat mengancam (Hardani, 2018). Menurut (Rivai, 2019) stres kerja yaitu keadaan tegang yang menimbulkan tidak seimbangnya pada fisik dan psikis sehingga dapat berpengaruh pada proses berfikir, emosi dan kondisi seorang.

Sedangkan menurut (Syah, 2017) menyebutkan bahwa stres itu bentuk respon penyesuaian diri terhadap keadaan disaat situasi yang menantang atau mengancam Kesehatan diri seseorang. Stres terjadi karena banyaknya pekerjaan, ketidak pahaman terhadap pekerjaan, beban informasi terlalu berat atau diakibatkan karena mengikuti perkembangan zaman yang modern ini. Situasi tersebut dapat menimbulkan stres. Semua stresor kerja adalah kondisi kerja yang disiapkan oleh karyawan sebagai persyaratan dan dapat menimbulkan stres kerja. Stres karyawan dapat memberikan dampak yang sangat negatif bagi perusahaan, karena stres karyawan dapat menyebabkan kerugian karyawan yang relatif diperhitungkan dengan baik.

(Hani, 2013) menyatakan: "Stres adalah suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan diri. Stres yang berlebihan dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk mengatasi kondisi lingkungan. Stres kerja bisa dihindari di tempat kerja dan dapat mengatasinya tanpa efek samping. Mengatasi stres bukan hanya tentang mengatasinya. Artinya, belajar menghadapi secara adaptif dan efektif. Pendekatan stres kerja dibagi menjadi dua kelompok yaitu pendekatan individu karyawan dapat mengurangi tingkat stres mereka sendiri. Sangat efektif strategi individu adalah manajemen waktu, olahraga, latihan relaksasi, dan dukungan sosial. Selain itu pendekatan organisasi penyebab stres adalah tuntutan tugas dan peran, dan struktur organisasi, semua dikendalikan oleh administrator sehingga faktor-faktor ini dapat dimodifikasi.

Dari beberapa penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan bagian dari ungkapan emosional dan fisik yang berbahaya jika kemampuan pekerja tidak dapat sesuai dengan kemampuannya atau sumber daya. Stres kerja sendiri merupakan respon adaptif pekerja yang diperantarai oleh proses psikologi,

kondisi lingkungan dan perbedaan individu karena akibat dari tuntutan fisik atau psikologi seseorang secara berlebihan terhadap pekerjaan. Stres kerja merupakan hal yang dapat terjadi oleh siapa saja dan kapan saja. Stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor, baik karena faktor internal ataupun faktor eksternal.

2. Aspek-aspek Stres Kerja

Berdasarkan pengertian stres kerja di atas reaksi individu yang mungkin muncul dapat digambarkan menjadi beberapa aspek yang berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Aspek stres kerja menurut Robbins & Judge (2008) meliputi tiga kategori umum, yaitu:

a. Aspek fisik

Bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan serangan jantung.

b. Aspek psikologis

Bahwa stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.

c. Aspek perilaku

Aspek perilaku seperti perubahan gaya hidup, kecemasan, merokok, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur. Dari penjelasan di atas, stres adalah perubahan metabolisme, sakit kepala, ketidakpuasan kerja, perubahan gaya hidup, merokok, gangguan tidur, kondisi kerja, ambiguitas peran, kurangnya perhatian manajemen, karyawan, pengembangan karir.

Dari beberapa aspek tersebut, penelitian yang telah dilakukan oleh (Robbins, 2013) bahwa stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme, meningkatkan denyut jantung dan pernapasan, dan menyebabkan sakit kepala dan serangan jantung. Gejala psikologis yang berhubungan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, seperti perubahan gaya hidup, kecemasan, merokok, makan berlebihan, dan gangguan tidur. Stres kerja merupakan hal yang dapat terjadi oleh siapa saja dan kapan saja. Hal itu dapat disebabkan oleh beberapa faktor, baik karena faktor internal ataupun faktor eksternal.

3. Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja

Menurut (Wartono, 2017) ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres kerja disebabkan karena timbulnya tekanan (Stressor) di lingkungan kerja, berikut keempat stressor tersebut:

a. Stressor Lingkungan Fisik terdapat sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.

b. Stressor Individu berasal dari konflik peranan, kepaksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.

c. Stressor Kelompok terjadi bila ada hubungan yang kurang baik dengan rekan kerjat, baik bawahan maupun atasan.

d. Stressor Keorganisasian akibat tidak adanya partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan kurangnya kebijaksanaan yang jelas di tempat kerja.

Menurut (N. Gresia, 2014) ada tiga elemen: organisasi, individu, dan lingkungan. Organisasi mengekstrak stres dari struktur yang dibentuk dalam organisasi melalui desain yang ada. Misalnya formalisasi, lingkungan yang kurang mendukung, spesialisasi, konflik antar karyawan.

4. Cara Mengelola Stress Kerja

Menurut (Yulistria, 2019) menyebutkan ada beberapa cara untuk mengelola stres yaitu:

a. Olahraga

Cara untuk mengatasi stres yaitu dengan berolahraga. Terjadinya stress dapat menimbulkan perubahan kimiawi dalam tubuh. Dengan berolahraga dapat mengembalikan keadaan tubuh secara normal. Biasanya melakukan olahraga seperti jogging, tenis, golf atau badminton.

b. Mengikuti kebiasaan diet yang sehat

Jika seseorang sedang merasa stres maka kondisi tubuh membakar energi lebih cepat dibandingkan dengan saat kondisi tubuh normal. Mengonsumsi makanan sehat sangat dianjurkan, namun saat merasa stress makanan yang sering dikonsumsi yaitu junkfood, sehingga tidak baik bagi tubuh. Dalam kondisi stress perbanyak makan-makanan yang sehat dan tinggi protein.

c. Kapan berhenti sejenak

Banyaknya tekanan pada pekerjaan salah satu hal yang dapat membuat stres. Oleh karena itu melakukan relaksasi sangat penting dan juga dapat meredakan stres. Sehingga setiap orang yang mengalami stress membutuhkan waktu untuk berhenti sejenak untuk meredakan stres.

d. Menempatkan situasi yang penuh

Stres dalam perspektif Dalam hal ini seseorang harus dapat memilah situasi sehingga apa yang dipikirkan atau jadi beban pada seseorang akan terasa berkurang.

e. Menemukan seseorang yang mau mendengar Berbagi cerita kepada seseorang dapat meringankan beban yang dirasa. Jika seseorang sedang mengalami stres dapat menceritakan kepada seseorang yang mau mendengar masalah-masalah yang sedang dihadapi. Hal ini dapat mengurangi stres yang dirasakan.

f. Membangun keteraturan dalam hidup

Banyaknya tekanan pada kantor salah satu pemicu terjadinya stres. Banyak hal harus dapat terencana atau teratur, begitu juga dengan hidup harus memiliki sebuah rencana yang sudah teratur. Jika stres terjadi akibat banyak hal yang terjadi di kantor maka perlu menjauh atau dapat juga mengundurkan diri. Hal ini dilakukan demi Kesehatan mental diri sendiri.

g. Mengenali keterbatasan diri

Mengenali seberapa batasnya kemampuan kita hanya diri kita sendiri. Tingkat maximum hal-hal yang kita lakukan ataupun rasakan setiap orang berbeda-beda. Dalam hal ini diri kita wajib mengetahui seberapa batas yang kita bisa. Sehingga dapat mengontrol diri dari berbagai situasi yang akan dialami.

C. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut (Priansa, 2017) stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidak-seimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu. Menurut (Ellyzar M. Y., 2017) menjelaskan bahwa bahwa stress merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Safitri, 2019) menunjukkan stress stres kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap penurunan produktivitas kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Makkira, 2022) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan stres kerja merupakan suatu tekanan tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban teoritis dari masalah penelitian yang diteliti dan masih bersifat sementara, dan masih perlu di uji kebenarannya. Hipotesis yang diuraikan berdasarkan kerangka pemikiran diatas adalah:

H1: Diduga terdapat pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan Pada Unit Produksi PT Agra Jaya di Tangerang

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dari judul penelitian "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Unit Produksi PT Agra Jaya Di Tangerang" adapun variabel- variabel yang akan digunakan pada penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Variabel tergantun : Stres Kerja
2. Variabel bebas : Produktivitas Kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Batasan operasional dari variabel-variabel penelitian perlu dikemukakan terlebih dahulu, untuk menghindari kesesatan dalam menentukan data. Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Indikator dalam produktivitas kerja meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Skala produktivitas digunakan untuk mengukur produktivitas yang terdapat pada responden. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Sedangkan produktivitas kerja sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor.

2. Stres Kerja

Stres kerja adalah situasi internal akibat tuntutan fisik (tubuh), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merugikan dan tidak terkendali. Stres kerja diukur dengan Skala Stres Kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja antara lain psikologis, fisik, dan perilaku. Semakin tinggi nilai yang diperoleh maka semakin

tinggi stres kerja pada responden, dan sebaliknya. Dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan situasi yang dialami oleh manusia yang dipengaruhi oleh beberapa faktor sehingga menjadi kendala saat bekerja.

C. Subjek Penelitian

Topik penelitian yang merupakan faktor utama yang diperlukan ditentukan sebelum kegiatan. Tujuan menentukan subjek adalah untuk menghindari kesalahan pengambilan sampel yang menyebabkan kesimpulan yang salah dan generalisasi kesimpulan.

1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah area umum dari objek / subjek ditentukan oleh peneliti dalam kuantitas dan karakteristik. Anda dapat mempertimbangkan dan menarik kesimpulan dari hal ini (Sugiyono, 2016). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada unit produksi PT Agra Jaya di Tangerang sebanyak 100. Sampel adalah bagian dari total karakteristik populasi. Ketika populasi besar misalnya, survei tidak dapat melihat semua populasi karena keterbatasan sumber daya, tenaga dan waktu, sampel dapat digunakan dalam penelitian diambil dari populasi (Sugiyono, 2016).

2. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel diambil melalui cara-cara tertentu yang mewakili karakteristik tertentu, jelas, lengkap yang dianggap dapat mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan Teknik "Random Sampling". Random sampling adalah pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan bagian yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2018).

Maka adapun rumus perhitungan sampel (Sugiyono, 2018) yaitu:

$$N = \frac{n}{1 + n(e)^2}$$

$$N = \frac{100}{1 + 100(0.10)^2}$$

$$N = \frac{100}{2} = 50$$

N = 50 orang

Keterangan :

N = jumlah sampel

n = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan sampel (sampling error), biasanya 10%

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus berjumlah 50. Maka peneliti mengambil sampel sebanyak 50 orang karyawan pada unit produksi PT Agra Jaya di Tangerang.

D. Metode Pengumpulan Data

1. Alat Pengumpul Data

Metode ini dilakukan dengan mendatangi responden, dan memberikan serta menyebarluaskan kuisioner kepada responden karyawan pada unit produksi PT Agra Jaya di Tangerang di Semarang untuk mengisi kuisioner yang disediakan. Daftar pertanyaan yang dipakai yaitu pertanyaan terstruktur serta responden hanya memberi tanda (√) pada jawaban yang dipilih. Setelah itu kuisioner dikembalikan kepada peneliti. Sejumlah pertanyaan dalam kuisioner akan digunakan untuk mengukur variable penelitian antara lain produktivitas kerja karyawan. Setiap pertanyaan dalam jajak pendapat yang telah diisi oleh responden akan diestimasi dengan menggunakan skala likert, yaitu skala untuk memperkirakan mentalitas, sentimen, dan kesan seseorang atau kelompok tentang faktor-faktor penelitian. Skala ini memiliki kategori penilaian berupa Sangat sesuai (SS) = 5. Sesuai (S) = 4, Kurang sesuai (KS) = 3, Tidak sesuai (TS) = 2, dan Sangat tidak sesuai (STS) = 1

a. Skala produktivitas kerja

Skala produktivitas yang digunakan dalam penelitian adalah Skala produktivitas yang dikembangkan dari aspek-aspek produktivitas antara lain: kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Skala produktivitas digunakan untuk mengukur produktivitas yang terdapat pada responden. Skala ini memiliki blue print sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Blue Print Skala Produktivitas Kerja

No	Aspek-Aspek	Indikator	Item	
			Favorable	Unfavorable
1	Kuantitas kerja	Hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan	5	5

2	Kualitas kerja	Hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan	5	5
3	Ketepatan Waktu	Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain	5	5

b. Skala stress kerja

Skala Stres Kerja yang digunakan dalam penelitian adalah Skala Stres Kerja yang dikembangkan dari aspek-aspek stres kerja antara lain: fisik, psikologis, dan perilaku. Skala Stres Kerja digunakan untuk mengukur stres kerja yang terdapat pada responden. Skala ini memiliki blue print sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Blue Print Skala Stress Kerja

No	Aspek-Aspek	Indikator	Item	
			Favorable	Unfavorable
1	Fisik	Perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan serangan jantung	5	5
2	Psikologi	Pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja	5	5
3	Perilaku	Perubahan gaya hidup, kecemasan, merokok, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur	5	5

2. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

a. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel penelitian yang digunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur oleh peneliti atau tidak. Suatu instrumen dikatakan valid apabila dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013: 121). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian divalidasi dengan uji validitas. Sebuah survei dianggap sah jika pertanyaan yang dikandungnya dapat mengungkap sesuatu yang bisa diestimasi. (Ghozali, 2013). Kriteria yang bisa digunakan yaitu sebagai berikut ini:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan nilai atau indikator tersebut dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya.
- 2) Bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan nilai atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan teknik korelasi product moment dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \sqrt{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara skor aitem dan skor total

n : Jumlah responden

ΣX : Jumlah skor masing-masing aitem

ΣX^2 : Jumlah skor aitem kuadrat

ΣY : Jumlah skor total

ΣY^2 : Jumlah kuadrat skor total kuadrat

ΣXY : Jumlah perkalian antara skor aitem dan skor total

Dalam penelitian ini keseluruhan perhitungan validitas alat ukur dikerjakan dengan menggunakan alat bantu komputer dan program penghitungan SPSS.

b. Reliabilitas

Reliabilitas yaitu instrumen berbasis kuesioner yang mengukur konstruk atau variabel. Jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner dianggap dapat diandalkan (Ghozali, 2013). Tingkat stabilitas, konsistensi, prediktabilitas, dan akurasi tes disebut sebagai reliabilitasnya. Estimasi dikatakan memiliki dependabilitas yang tinggi, yaitu dengan asumsi estimasi menghasilkan informasi yang valid. Bila tanggapan seseorang terhadap suatu pertanyaan konsisten dan tidak berfluktuasi, maka kuesioner tersebut

dianggap reliabel (Ghozali, 2013). Uji statistik digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel dapat dipercaya dengan menggunakan nilai Cronbach Alpha. Model yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut yaitu “reliabel”
- 2) Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut yaitu “tidak reliabel”.

E. Metode Analisis Data

Metode analisis data penelitian ini adalah pengolahan data, analisis data penelitian untuk mengecek kebenarannya selanjutnya, penelitian menarik kesimpulan.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk memenuhi apakah data berasal dari suatu populasi yang normal. Data yang baik adalah data yang memiliki pola seperti distribusi normal (Ghozali, 2013). Asumsi tersebut diuji dengan menggunakan uji Kolmogorof Smirnov dengan menggunakan program SPSS versi 26 for Windows.

Kriteria pengambilan keputusan dalam Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov adalah jika H_0 diterima dan H_a ditolak apabila nilai signifikansi (Sig.) $>$ (lebih besar dari) 0,05 yang berarti bahwa data penelitian berdistribusi tidak normal. Sebaliknya, jika H_0 ditolak dan H_a diterima apabila nilai signifikansi (Sig.) $<$ (lebih kecil dari) 0,05 yang berarti bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas yaitu digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidak hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan test of linearity dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi $> 0,05$ (Ghozali, 2013).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah ada atau tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas yang lain, dengan satu model yang dapat menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara variabel bebas tersebut. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), jika nilai tolerance $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 berarti tidak terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2013).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heterodastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas salah satunya dengan melihat penyebaran dari varians pada grafik scatterplot pada output SPSS (Ghozali, 2013).

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Syarat uji autokorelasi dapat terpenuhi jika $p > 0.05$ (Ghozali, 2013).

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Unit Produksi PT Agra Jaya di Tangerang. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

X = Stres kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kanchah Penelitian

Langkah pertama sebelum melakukan penelitian adalah menentukan kanchah penelitian. Tujuan dilaksanakannya orientasi kanchah penelitian adalah untuk mengetahui kesesuaian karakteristik responden penelitian dengan kondisi

tepat penelitian. Sebelum penelitian dilaksanakan untuk mengetahui jenis kancan atau tempat dimana akan dilaksanakan penelitian. Selanjutnya dilakukan persiapan mengenai segala sesuatu yang berkenaan dengan kelancaran penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Unit Produksi PT Agra Jaya di Tangerang. Responden penelitian ini adalah Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Unit Produksi PT Agra Jaya di Tangerang yang berjumlah 70 responden.

2. Uji Coba Alat Ukur

a. Penyusunan Alat Ukur

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Unit Produksi PT Agra Jaya di Tangerang. Alat ukur yang digunakan adalah sebagai berikut :

1) Skala Produktivitas Kerja

Skala produktivitas kerja disusun berdasarkan aspek-aspek kuantitas kerja, kualitas dan ketepatan waktu. Skala produktivitas kerja terdiri dari 30 item dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4. 1 Sebaran Item Produktivitas Kerja

No	Aspek-Aspek	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Kuantitas kerja	2,14,23,25,26	5,17,20,29,19	10
2	Kualitas kerja	1,7,8,11,13	4,10,16,22,28	10
3	Ketepatan waktu	3,9,15,21, 27	6,12,18,24, 30	10
Total		15	15	30

2) Skala Stres Kerja

Skala stres kerja disusun berdasarkan aspek-aspek fisik, psikologis dan perilaku. Skala stres kerja terdiri dari 30 item dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4. 2 Sebaran Item Stress Kerja

No	Aspek-Aspek	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Fisik	1,7,13,19,25	4,10,16,22, 28	10
2	Psikologis	5,11,17,23,29	2,8,14,20, 26	10
3	Perilaku	3,9,15,21,27	6,12,18,24, 30	10
Total		15	15	30

b. Hasil Uji Alat Ukur

1) Uji Validitas Alat Ukur

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26. Pengujian item validitas dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui item yang akan digunakan dalam penelitian.

a) Skala Produktivitas Kerja

Adapun rincian item yang gugur pada skala produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut.

Tabel 4. 3 Sebaran Valid dan Gugur Skala Produktivitas Kerja

No	Aspek-Aspek	Item		Jumlah	
		Favorable	Unfavorable	Valid	Gugur
1	Kuantitas Kerja	2,14,23,25,26	5,17,20,29,19	10	0
2	Kualitas kerja	1,7,8,11,(13)	4,10,16,22, (28)	8	2
3	Ketepatan Waktu	3,9,15,(21),(27)	6,12,(18),24,30	7	3

Total	15	15	25	5
--------------	-----------	-----------	-----------	----------

Keterangan; dalam kurung () adalah nomor item yang gugur

b) Skala Stres Kerja

Adapun rincian item yang gugur pada skala stres kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut.

Tabel 4. 4 Sebaran Valid dan Gugur Skala Stres Kerja

No	Aspek-Aspek	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Fisik	1,7,13,19,25	4,10,16,22, 28	10
2	Psikologis	5,11,17,23,29	2,8,14,20, 26	10
3	Perilaku	3,9,15,21,27	6,12,18,24, 30	10
Total		15	15	30

2) Uji Reliabilitas Alat Ukur

Apabila seseorang atau responden secara konsisten menjawab pertanyaan yang diajukan oleh kuesioner dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dikatakan reliabel. Menurut Gozali (2013), data yang dikumpulkan dapat dianggap tidak dapat diandalkan jika tanggapan yang diberikan responden terhadap setiap variabel acak tidak konsisten. Metode yang digunakan untuk uji kualitas mantap adalah uji faktual Cronbach Alpha $> 0,6$, reliabilitas menunjukkan konsistensi dan kestabilan suatu skala pengukuran.

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 5 Juni 2023 pada karyawan unit produksi Pt Agra Jaya di Tangerang. Pada proses penelitian, peneliti mengambil jumlah sampel sebanyak 70 karyawan, pengambilan sampel tersebut berdasarkan kriteria minimal sudah bekerja selama 1 tahun. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan Teknik "Random Sampling". Random sampling adalah pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan bagian yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2018). Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus berjumlah 50. Maka peneliti mengambil sampel sebanyak 50 orang karyawan pada unit produksi PT Agra Jaya di Tangerang.

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Skor variabel penelitian dapat diketahui normal atau tidak dengan melakukan uji normalitas terhadap variabel stres kerja dan produktivitas kerja. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel NPar One- Sample Kolmogorov Smirnov Test (data dikatakan normal apabila $p > 0,05$).

Berdasarkan data yang ada menunjukkan bahwa:

1) Stres kerja berdistribusi normal dimana nilai statistik yang diperoleh sebesar 0,968 dengan $p = 0,189$ ($0,19 > 0,05$).

2) Produktivitas kerja juga memiliki data berdistribusi normal Dimana nilai statistik sebesar 0,980 dengan $p = 0,558$ ($0,558 > 0,05$).

b. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel stres kerja dan produktivitas kerja. Uji linieritas dikatakan bersifat linier apabila $p < 0,05$. Berdasarkan hasil uji linieritas menunjukkan bahwa hubungan antara stress kerja dan produktivitas kerja bersifat linier dimana nilai F linier sebesar 4,601 dengan $p = 0,041$ ($0,041 < 0,050$).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah di dalam suatu model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel stres kerja dan produktivitas kerja atau tidak. Dalam suatu data dapat dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika data Tolerance $> 0,10$ dan Vif < 10 . Berdasarkan hasil penghitungan dapat diketahui bahwa variabel stress kerja dan produktivitas kerja memiliki nilai Tolerance = 1 ($> 0,10$) Dan Vif = 1 (< 10) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah ada ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain dalam model regresi atau tidak. Suatu data dapat dikatakan memiliki gejala heteroskedastisitas apabila nilai $p > 0,05$. Berdasarkan hasil penghitungan uji heteroskedastisitas terhadap variable stress kerja dan produktivitas kerja memiliki nilai $p = 0,599$ ($0,599 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Syarat uji autokorelasi dapat terpenuhi jika $p > 0.05$. Berdasarkan hasil penghitungan uji autokorelasi menunjukkan bahwa variabel stress kerja dan produktivitas kerja memiliki nilai $p = 0,253$ ($0,253 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik analisis regresi dengan bantuan SPSS versi 26 untuk menguji pengaruh antara stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan setelah terlebih dahulu melakukan uji asumsi. Uji regresi dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan apabila nilai $p < 0.05$. Berdasarkan hasil output yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar $p = 0,038$ ($0,038 < 0,05$) artinya terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap produktivitas kerja. Nilai R square sebesar 0,086 atau 8,6% , artinya stres kerja memberikan pengaruh sebesar 8,6% terhadap produktivitas kerja karyawan.

D. Pembahasan

Berdasarkan data penelitian yang dianalisis secara statistik menggunakan program SPSS menunjukkan bahwa ada pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada unit produksi PT Agra Jaya di Tangerang. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan sebelumnya bahwa ada pengaruh positif antara stres kerja terhadap produktivitas kerja sehingga semakin tinggi stres kerja maka produktivitas kerja semakin rendah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Encep Saepuloh (2017) tentang Pengaruh Beban Kerja dan Stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT.Venia Agape Indonesia. Artinya ketika terjadi peningkatan stres kerja akan memberikan pengaruh secara langsung terhadap kenaikan dan penurunan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis deskriptif tingkat stres kerja karyawan secara keseluruhan pada saat ini termasuk dalam kategori cukup tinggi. Stres kerja didominasi oleh factor lingkungan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan pada saat ini termasuk dalam kategori baik. Dapat diartikan

karyawan PT.Telkom Witel bekasi memiliki produktivitas yang baik. Setelah dilakukan penelitian stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dibuktikan melalui uji hipotesis statistik. Berdasarkan dari hasil uji koefisien determinasi yang sudah dilakukan sebelumnya, variabel stres kerja diketahui memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 53,2%.

Berdasarkan hasil data penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan berdistribusi normal dengan nilai statistik 0,980 dan $p = 0,558$ ($0,558 > 0,05$) sedangkan pada stres kerja juga berdistribusi normal dengan nilai statistik 0,968 dan $p = 0,189$ ($0,19 > 0,05$). Hubungan antara produktivitas kerja dan stress kerja bersifat linier dimana nilai F linier= 4,601 dengan $p = 0,041$ ($0,041 < 0,050$).

Uji autokorelasi antara produktivitas kerja dan stres kerja memiliki nilai $p = 0,253$ ($0,253 > 0,05$) sehingga tidak ada autokorelasi. Hasil Uji multikolinearitas antara produktivitas kerja dan stres kerja memiliki nilai tolerance = 1 ($1 > 0,10$) dan VIF = 1 ($1 < 10$). sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas produktivitas kerja dan stres kerja memiliki nilai $p = 0,599$ ($0,599 > 0,05$). Sehingga tidak terdapat heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa nilai koefisien sebesar $p = 0,038$ ($0,038 < 0,05$) artinya terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap produktivitas kerja. Nilai R square sebesar 0,086 atau 8,6%, artinya stres kerja memberikan pengaruh sebesar 8,6% terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa jika stres kerja semakin tinggi maka produktivitas di perusahaan semakin rendah. Sedangkan jika stres kerja yang dirasakan oleh karyawan pada perusahaan semakin rendah maka produktivitas perusahaan tersebut juga semakin tinggi. Ketika karyawan merasa adanya kondisi stres kerja yang melampaui batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidakmampuan fisik maka kondisi tersebut akan menimbulkan penurunan loyalitas, motivasi dalam bekerja dan produktivitas kerja pun ikut menurun secara keseluruhan.

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada unit produksi PT Agra Jaya di Tangerang.

B. Saran

Berikut ini adalah apa yang peneliti sarankan sehubungan dengan kesimpulan sebelumnya:

1. Bagi Akademis

Kajian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai semacam perspektif dalam eksplorasi lebih lanjut. Disarankan agar penelitian tambahan memperhitungkan variabel tambahan yang terkait dengan studi sumber daya manusia perusahaan. Penelitian ini dapat dikembangkan dengan memperluas sampel penelitian daripada hanya berfokus pada satu perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Pada penelitian ini ditemukan bahwa stres tertinggi yang dimiliki karyawan yaitu pada aspek psikis dibandingkan dengan perilaku dan fisik sehingga diharapkan kepada perusahaan agar memberikan salah satu cara alternatif yang dapat diberikan pihak perusahaan yaitu seperti reward, motivasi yang dapat mengurangi stres dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada unit produksi PT Agra Jaya di Tangerang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat meneliti lebih dalam mengenai produktivitas kerja pada karyawan dengan menambah variabel lain selain stress kerja, seperti variabel lingkungan kerja dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N. . (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium. Jurnal ilmiah ekonomi, manajemen dan akuntansi*.
- Aldi, S. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. *Jurnal STIE KBP*.
- Anggit, A. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*.
- Anoraga, P. (2017). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia group.
- Cherny, k. (2017). Pengaruh stres dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt epon batam. 80-90.
- Ellyzar, y. A. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal magister manajemen*.
- Fitriyanti, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. *Jurnal rumpun ekonomi Syariah*, 42.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hani, H. (2013). *Manajemen Personalialia & Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardani, A. Y. (2018). *Stress kerja*. Semarang: University Press.
- M. Nusran, L. D. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar. Media Pustaka.
- Makkira, M. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Jurnal Amkop Management Accounting Review*.
- N. Gresia, N. (2014). Analisis Pengaruh Faktor Organisasi, Individu, dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Front Office Hotel Shangri-La Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*.
- Noer, S. W. (2017). Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*.
- Prasetio, P. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pikiran Rakyat Bandung. *jurnal manajemen dan bisnis* .
- Priansa. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Perawat Untuk Berhenti Bekerja Pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan. *Jurnal abadi ilmu*.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rolos, J. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal administrasi bisnis*, 19-27.
- Safitri, A. E. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Telkom Witel Bekasi. *Journal of public administration*.
- Sari, K. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. *jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia*.
- Simamora, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sondaag, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syah, R. N. (2017). Hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada sopir bus PO Agra Mas (Divisi AKAP) jurusan Wonogiri-Jakarta. *Jurnal empati*.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 41-55.
- Yulistria, L. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rahayu Perdana Trans Cabang Jakarta. *Jurnal aksara public*.
- Yusaini, Y. a. (2020). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Aceh. *AL-TANZIM. Jurnal manajemen pendidikan islam*, 107.
- Zulkarnaen, W. A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal ilmiah manajemen ekonomi & akuntansi*.