

ANALISIS STRES KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT FEDERAL GARMENT

Riska Handayani¹⁾, Ketut Sunarta²⁾, Dewi Atika³⁾

¹ Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan

²Dosen, Ketua Komisi Pembimbing, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

³Dosen, Anggota Komisi Pembimbing, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

E-mail : isqahandayani@gmail.com¹⁾

ABSTRAK

Riska Handayani, 0211 14 252, Analisis Stres Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Federal Garment, Program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Dibawah bimbingan Ketua komisi pembimbing Ketut Sunarta dan Anggota komisi pembimbing Dewi Atika.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis stres kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT Federal Garment yang beralamat Jalan Raya Bogor-Jakarta Km 48, cibinong, Bogor.

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, dengan menggunakan metode kuesioner, wawancara, dan observasi. Kuesioner yang disebarakan kepada 60 orang responden yaitu karyawan pada PT. Federal Garment. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis Deskriptif.

Berdasarkan hasil yang telah peneliti peroleh mengenai stres kerja pada PT Federal Garment dikategorikan sudah baik, dan tingkat stres berada pada taraf sedang dengan skor rata – rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata – rata teoritis, dengan nilai $46,73 > 42$ maka dapat diartikan bahwa rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel stres kerja (X) dapat dikatakan berada pada taraf Sedang. dan Produktivitas kerja karyawan pada PT Federal Garment dapat dikatakan baik dengan skor rata – rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata – rata teoritis, dengan nilai $42,70 > 36$ maka dapat diartikan bahwa rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel produktivitas karyawan (Y) dapat dikatakan baik.

Kata Kunci : Stres Kerja, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

Riska Handayani, 0211 14 252, Job Stress Analysis and Employee Productivity at PT. Federal Garment, Management Study Program, Concentration of Human Resource Management, Faculty of Economics, Pakuan University. Under the guidance of the Chair of the supervising commission Ketut Sunarta and Member of the supervisory committee Dewi Atika.

This study aims to analyze work stress and employee productivity at PT Federal Garment, having its address at Jalan Raya Bogor-Jakarta Km 48, cibinong, Bogor.

This study uses primary and secondary data, using questionnaire, interview, and observation methods. Questionnaires distributed to 60 respondents, namely employees at PT. Federal Garment. The data analysis method used is descriptive analysis.

Based on the results that researchers have obtained regarding job stress at PT Federal Garment are categorized as good, and the stress level is at a moderate level with an empirical average score greater than the theoretical average score, with a value of $46.73 > 42$ then it can be interpreted that the average respondent's answer to the statement on the work stress variable instrument (X) can be said to be at the Medium level. And the productivity of employee work at PT Federal Garment can be said to be good with an empirical average score greater than the theoretical average score, with a value of $42.70 > 36$ then it can be interpreted that the average respondent's answer to the statement on the instrument of employee productivity variable (Y) can be said to be good.

Keywords : *Job Stres, Employee Productivity*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan dan merupakan salah satu faktor yang menjadi sumber keunggulan organisasi atau perusahaan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan usahanya karna manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya dan pemikiran yang inovatif yang akan menghasilkan kreatifitas. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang ikut serta dalam segala tujuan dan rencana yang dibuat perusahaan untuk meningkatkan produktivas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan potensi para karyawannya yang merupakan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai

akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dengan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang iya akan mengalami stres. Biasanya stres semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. stres diartikan sebagai status yang dialami ketika muncul ketidakcocokan antara tuntutan-tuntutan yang dihadapi dengan kemampuan yang dimiliki. Inilah keseimbangan antara bagaimana seseorang memandang tuntutan-tuntutan dan bagaimana dapat menagani tuntutan-tuntutan itu.

Untuk mencapai tujuan organisasi, memerlukan usaha dan aktivitas melalui beberapa pendekatan untuk mencapai hasil yang maksimal dan optimal serta di perlukanya produktivitas yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, manusia merupakan faktor yang sangat penting karna berhasil atau tidaknya suatu usaha, ditentukan oleh perilaku para karyawan. Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan

sumberdaya yang di gunakan (input). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang memiliki visi, misi, tujuan dan struktur organisasi dalam menjalankan perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan di tentukan oleh kemampuannya mengubah strategi untuk memenhi tuntutan lingkungan termasuk pasar yang selalu bergerak dinamis. Menghadapi pasar global yang penuh dengan persaingan perusahaan-perusahaan harus meningkatkan kualitas perusahaannya, baik secara internal maupun eksternal untuk tetap bertahan salah satu tokoh internal untuk meningkatkan kualitas perusahaan adalah karyawan.

PT. Federal Garment yang bergerak dibidang industri pakaian dengan jumlah karyawan 60 orang dibagian produksi 2 line, dengan waktu kerja di perusahaan ini 6 hari dalam seminggu dan dengan waktu 9 jam perhari dari jam 07:00-17:00 dan lembur setiap harinya selama 3 jam. Agar produktivitas meningkat sebelum masuk kedalam bagian produksi karyawan terlebih dahulu mengisi daftar hadir karyawan (sebagai tindakan preventif). Apabila terjadi ketidak disiplin, maka perusahaan akan memberikan

kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi

peringatan lisan, kemudian peringatan tulisan serta pemberhentian sementara dan pemecatan (sebagai tindakan korektif). Standar absensi yang di tetapkan di perusahaan ini dalam 1 tahun yaitu izin keperluan penting 3 hari, sakit 6 hari, cuti hamil 3 bulan dan kemangkiran 2 hari.

Adapun untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan peneliti menggunakan data aproduksi yang diberikan oleh perusahaan selama periode 2016, hasil produksi karyawan selama periode 2016 terlihat, dimana hasil dari produksi 2 line periode 2016 produksinya tidak stabil.

Adapun untuk mengetahui stres kerja karyawan, peneliti menggunakan data absensi yang diberikan oleh perusahaan selama periode 2016 untuk mengetahui bagaimana stres kerja yang ada pada PT. Federal Garment. Dimana Dari data absensi dapat dilihat bahwa adanya absensi karyawan di bagian produksi setiap bulannya.

Stres yang ada pada PT. Federal Garment sangat mempengaruhi produktivitas, hal ini terbukti dengan adanya peningkatan absensi karyawan dan tidak stabilnya produksi yang dihasilkan setiap bulannya. Stres kerja akan berdampak pada perusahaan, oleh

karna itu hasil dari produktivitas dapat mempengaruhi tujuan perusahaan.

Hasil penelitian mengenai stres kerja dan produktivitas yang dilakukan oleh beberapa peneliti, seperti yang dilakukan oleh Halkos dkk (2008) mengemukakan bahwa tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan penurunan produktivitas. pengaruh stres pada produktivitas, yaitu ketika pekerjaan mulai mempengaruhi kehidupan pribadi dari pekerja, hal ini memiliki efek negatif pada produktivitas, kesalahan dalam pekerjaan, kualitas kerja yang rendah dan meningkatnya absensi.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS STRES KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL GARMENT”**

TELAAH TEORI DAN LITERATUR

Pengertian Stres Kerja

Stress merupakan respon adaptif yang di tengah oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang. Adapun pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut:

Stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, sebagai hasilnya pada diri karyawan berkembang gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. T. Hani Handoko (2010 ; 200)

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Soesmalijah Soewondo (dalam buku Suwatno & Juni Priansa, 2011; 255).

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya, Stres kerja terlihat dari antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tekanan darah meningkat.

A.Anwar Prabu mangkunegara (2011 ; 157).

“Stress is an adaptive response, moderated by individual differences, that is a consequences of any external (environmental) action, situation or event that places excessive psychological and/or physical demand upon a person.” Ivancevich & Matterson (dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa 2011 ; 255)

Ivancevich dan Matterson memandang bahwa stres merupakan respon adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan fisik dan psikologis yg berlebihan terhadap seseorang.

Indikator Stres Kerja

Tingkatan stres adalah penilaian terhadap berat ringannya stres yang dialami seseorang. Menurut *Psychology Foundation of Australia* (2010) dalam Susi Purwati (2012 : 16) mengungkapkan bahwa ditemukan tingkatan stres menjadi tiga bagian antara lain :

1. Stres ringan

Stres ringan adalah stressor yang dihadapi secara teratur yang dapat berlangsung beberapa menit atau jam. Situasi seperti banyak tidur, kemacetan atau dimarahi dosen. Stressor ini dapat menimbulkan gejala, antara lain bibir sering kering, kesulitan bernafas (sering terengah - engah), kesulitan menelan, merasa goyah, merasa lemas, berkeringat berlebihan ketika temperature tidak panas dan tidak setelah beraktivitas, takut tanpa alasan yang jelas, tremor pada tangan, dan merasa sangat lega jika situasi berakhir (*Psychology Foundation of Australia*, 2010).

2. Stres sedang

Stres ini terjadi lebih lama, antara beberapa jam sampai beberapa hari. Misalnya masalah perselisihan yang tidak dapat diselesaikan dengan teman atau pacar. Stressor ini dapat

Dari beberapa definisi Stres kerja yang di kemukakan para ahli dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutan tersebut sehingga menimbulkan stres kerja.

menimbulkan gejala, antara lain mudah marah, bereaksi berlebihan terhadap suatu situasi, sulit untuk beristirahat, merasa lelah karena cemas, ketegangan otot, mudah tersinggung, gelisah, dan tidak dapat memaklumi hal apapun yang menghalangi ketika sedang mengerjakan sesuatu hal (*Psychology Foundation of Australia*, 2010).

3. Stres berat

Stres berat adalah situasi kronis yang dapat terjadi dalam beberapa minggu sampai beberapa tahun, seperti perselisihan dengan dosen atau teman secara terus - menerus, kesulitan finansial yang berkepanjangan, dan penyakit fisik jangka panjang. Makin sering dan lama situasi stres, makin tinggi risiko stres yang ditimbulkan. Stressor ini dapat menimbulkan gejala, antara lain merasa tidak dapat merasakan perasaan positif, merasa tidak kuat lagi untuk melakukan suatu kegiatan, merasa tidak ada hal yang dapat diharapkan di masa depan, sedih dan tertekan, putus asa, merasa tidak berharga sebagai seorang manusia, berpikir bahwa hidup tidak bermanfaat (*Psychology Foundation of Australia*, 2010)

Pengertian produktivitas kerja

Produktivitas dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Adapun dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output). Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Oleh sebab itu semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, berarti laba perusahaan dan produktivitasnya akan meningkat. Adapun produktivitas menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang *“productivity is a measure of the use of the resources an organization and is usually expressed a ratio of the output obtained by the used resources to the amount of resources employed”* whitmore (dalam buku Sedarmayanti 2009 ; 58).

Jadi whitmore memandang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya

dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Puji Hartatik (2014 ; 209).

Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan memaksimalkan output yang optimal bahkan mungkin maksimal. Selain itu produktivitas juga diartikan sebagai suatu cara memanfaatkan secara baik terhadap sumber-sumber dalam produksi barang-barang. Siagian (2010 ; 164).

produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam proses kerja. Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Tjutju Yunarsih (2013 ; 156).

dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan yang menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas

pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Indikator Produktivitas kerja

Menurut Henry Simamora (dalam Kadar Nurjaman 2014 ; 234), faktor-faktor yang digunakan dalam produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. kuantitas kerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang di tetapkan oleh perusahaan.
2. kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang di tetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu, adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang di tentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Oleh sebab itu semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, berarti laba perusahaan dan produktivitasnya akan meningkat. Produktivitas kerja merupakan hasil

kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satu waktu tertentu dalam proses kerja. Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Tjutju Yunarsih (2013 ; 156).

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. A.Anwar Prabu mangkunegara (2011 ; 157).

Dapat dikatakan bahwa stres kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutannya tersebut sehingga menimbulkan stres kerja dengan bebarapa taraf, antara lain: taraf berat, taraf sedang, dan taraf ringan. Yang akan memberikan dampak kepda pekerja berupa dampak subjektif, kognitif, fisiologis, prilaku, kesehatan dan dampak organisasi berupa produktivitas menurun, ketidakpusan kerja dan menurunnya loyalitas terhadap instansi. T. Cox (dalam buku Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011 ; 260). ketika pekerjaan mulai mempengaruhi kehidupan pribadi dari pekerja, hal ini memiliki efek negatif pada produktivitas, kesalahan dalam pekerjaan, kualitas kerja yang rendah dan meningkatnya absensi. Oleh karna itu hasil dari produktivitas dapat mempengaruhi tujuan perusahaan Tingkat stres yang tinggi dapat mengakibatkan terganggunya pelaksanaan pekerjaan hal ini dapat menyebabkan

penurunan produktivitas yang akan berdampak pada perusahaan. Dan Sebaliknya, Apabila tingkat stres cenderung rendah maka karyawan dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adhe Astuti Andriani pada tahun 2017, yang dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja yang artinya apabila stres kerja pegawai meningkat maka produktivitas pegawai mengalami penurunan.

Hipotesis penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga Stres kerja karyawan PT Federal Garment pada taraf sedang.
2. Diduga Produktivitas kerja karyawan PT Federal Garment cukup baik.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Deskriptif Eksploratif* dimana penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data dan menguraikan keadaan suatu fenomena, menggambarkan apa adanya satu variabel, gejala atau keadaan. Teknik penelitian yang digunakan adalah Statistic Kualitatif

Unit Analisis

Dalam penelitian ini, unit analisis yang digunakan adalah unit analisis individual, dimana data yang dihasilkan didapat dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah karyawan PT Federal Garment yang berjumlah 60 orang.

Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data kualitatif dan kuantitatif yang merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui hasil survei, wawancara dan uraian / penjelasan mengenai variabel yang diteliti.

1. Data Kualitatif : yaitu data yang di peroleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan.
2. Data Kuantitatif : yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka seperti laporan produksi dan absensi, dan data lainya yang berhubungan dengan pembahasan.

Sumber Data Penelitian

Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data yang di peroleh langsung dari unit analisis yang di teliti yaitu karyawan PT Federal Garment, data ini diperoleh mealui observasi, wawancara kuesioner atau angket.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh berupa dokumen serta bahan bacaan tertulis dari luar perusahaan seperti referensi buku, jurnal, internet dan lain-lain

yang mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang di bahas.

Meode pengolahan/analisis data

Analisis Deskriptif

Digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi akan menggunakan statistik deskriptif. Caranya adalah sebagai berikut:

1. Editing
2. Scoring
3. Tabulating
4. Rata-rata

HASIL PENELITIAN

Stres Kerja PT Federal Garment

Untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel stres kerja (X), dengan perhitungan menggunakan SPSS versi 23 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel x yaitu stres kerja. Maka diperoleh hasil Untuk mengetahui stres kerja pada PT. Federal Garment, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil rata-rata sebesar 46,73

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata – rata empirik stres kerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 46,73, dengan range 44 dan total skor 2804. Untuk mengetahui stres kerja

karyawan yang dimiliki oleh karyawan PT Federal garment, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata – rata teoritis sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor Teoritik (X)} &= \frac{1(14) + 5(14)}{2} \\ &= 42 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata – rata empirik sebesar 46,73 dan skor rata-rata teoritis sebesar 42, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, dengan nilai $46,73 > 42$ maka dapat diartikan bahwa rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel stres kerja karyawan (X) dapat dikatakan Baik dan berada pada taraf sedang.

Produktivitas Kerja Karyawan PT Federal Garment

untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel produktivitas kerja karyawan (Y), dengan perhitungan menggunakan SPSS versi 23 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel y yaitu produktivitas kerja karyawan. Maka diperoleh hasil rata-rata sebesar 42,70.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata – rata empirik produktivitas kerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 42,70, dengan range 32 dan total skor 2562. Untuk mengetahui

produktivitas kerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan PT Federal garment, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata – rata teoritis sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor Teoritik (Y)} &= \frac{1(12) + 5(12)}{2} \\ &= 36 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata – rata empirik sebesar 42,70 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, dengan nilai $42,70 > 36$ maka dapat diartikan bahwa rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dikatakan Baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pada pembahasan BAB IV mengenai Analisis Stres Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Federal Garment, maka penulis dapat menarik beberapa simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi perusahaan sebagai berikut:

1. Stres kerja pada Karyawan PT Federal Garment berada pada taraf Sedang. Hal ini terbukti dengan respon para karyawan atas stres kerja karyawan yang tergolong baik, karena hasil pengolahan data menunjukkan skor rata – rata empirik sebesar 46,73 dan skor rata – rata

teoritis sebesar 42, skor rata – rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata – rata teoritis, dengan nilai $46,73 > 42$ maka dapat diartikan bahwa rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel stres kerja (X) dapat dikatakan berada pada taraf Sedang.

2. Produktivitas kerja karyawan pada PT Federal Garment dapat dikatakan baik. Hal ini terlihat dari respon para atasan terhadap karyawannya mengenai produktivitas kerja karyawan yang tergolong baik karena berdasarkan hasil pengolahan data diketahui skor rata – rata empirik sebesar 42,70 dan skor rata – rata teoritis sebesar 36, skor rata – rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata – rata teoritis, dengan nilai $42,70 > 36$ maka dapat diartikan bahwa rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel produktivitas karyawan (Y) dapat dikatakan baik.

Saran untuk PT Federal Garment

Setelah mengamati dan menganalisa hasil penelitian, penulis menyarankan beberapa hal yang diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT Federal Garment, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

Berdasarkan hasil yang telah peneliti peroleh mengenai stres kerja pada PT Federal Garment dikategorikan berada pada taraf sedang, Maka sebaiknya pihak PT Federal Garment lebih memperhatikan

tingkat stres para karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Karena tingkat stres yang tinggi tidak hanya membawa dampak negatif, akan tetapi dapat membawa dampak positif selama stres itu masih dapat dikendalikan dengan manajemen stres yang baik. Dengan adanya tingkat stres yang rendah yang dialami oleh para karyawan, maka hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tetapi jika stres sudah terlalu tinggi dan tidak wajar akan memberikan dampak negatif sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian mengenai Analisis Stres Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan ini dapat diteliti lebih lanjut untuk memperoleh hasil yang lebih baik, bagi pihak – pihak yang tertarik untuk meneliti topik ini secara lebih mendalam, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian mengenai stres kerja dan produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat memperkaya indikator masing – masing variabel yang dapat digunakan sebagai perbandingan dan diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rodakarya.

Abdurrahmat Fathoni (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Rineka Cipta.

Adhe Astuti Andriani (2017), *Hubungan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Samarinda*. Skripsi, Samarinda, Universitas Mulawarman.

Ashar Sunyoto Munandar (2012), *PSIKOLOGI INDUSTRI dan ORGANISASI*, Jakarta, Universitas Indonesia (UI-Press)

Ayon Triyono (2012), *Pradigma Baru Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Oryza.

Dea Desiana (2018), *Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada PT Indomobil Trada Nasional cabang Pajajaran Bogor*. Skripsi, Bogor, Universitas Pakuan.

Desler, Gary (2000), *Human Resource Management*, Prentice Hall International, New Jersey.

Firdaus Amirullah (2016), *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Trijaya Pratama Futures Makassar*. Skripsi, Makassar, Universitas Islam Negeri Alauddin.

Gaol Jimmy L (2014), *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Suka buku.

Gregson, Tery. (2007), *Life Whithout Stress*, Jakarta, Prestasi Pustakaraya.

Hasibuan Malayu (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Aksara.

Husein Umar (2005), *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.

- I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama (2012), *Manajemn Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Indah Puji Hartatik (2014), *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Yogyakarta, Laksana.
- Kadar Nurjaman (2014), *Manajemen Personalia*, Bandung, CV Pustaka Setia.
- Natalia Wijono Jusuf Tjahjo Purnomo (2015), *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerjakaryawan Bagian Produksi Cv Luxindo Kota Cirebon*. Skripsi, Salatiga, Universitas Kristen Satya Wacana.
- Nawawi Handari (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta, Gadjah Mada University Perss.
- Ndraha Taliziduhu (2012), *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Robbins and Judge (2001), *Orgnizational Behavior*, New Jersey, pearson prentice hall.
- Sedarmayanti (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua Puluh, Jakarta, Bumi Aksara.
- Singgih D. Gunarsa dan Y. Singgih D. Gunarsa, (2004), *Psikologi praktis: Anak, Remaja dan Keluarga*, Jakarta, PT BPK Gunung Mulia.
- Siti Al Fajar Dan Tri Heru (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, Yogyakarta, Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Sugiyono (2016), *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D)*, Bandung, Alfabeta.
- Susi Purwati (2012), *Tingkat Stres Akademik Pada Mahasiswa Reguler Angkatan 2010 Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia*. Skripsi, Depok, Universitas Indonesia.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011), *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung, Alfabeta.
- T Hani Handoko (2008), *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia edisi XIV*, Yogyakarta, BPFE.
- T Hani Handoko (2010), *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta, BPFE.
- Tjutju yuniarsih dan Suatno (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Alfabeta.
- Veitzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2010), *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta. Rajawali Perss.