

Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa

Irsan Sabihi¹⁾, Indra Jaya²⁾, Herman³⁾

¹ Mahasiswa, Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan

² Dosen, Ketua Komisi Pembimbing, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

³ Dosen, Anggota Komisi Pembimbing, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

Email : sabihiirsan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini ditunjukkan ditunjukkan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT Megah Nusantara Perkasa. Penelitian ini juga untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa. Tempat Penelitian PT. Megah Nusantara Perkasa Jl. Bintang Mas No.8 Nanggung, Cibinong Bogor.

Hasil penelitian ini mengungkapkan fakta bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan dimana hasil koefisien korelasi product moment sebesar 0,656 artinya stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa memiliki hubungan yang kuat. Untuk analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 43,034% artinya persentase kontribusi stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan sebesar 43,034%, sedangkan selebihnya dijelaskan oleh faktor lain atau variabel lain. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai t hitung sebesar 8,769 dan angka tersebut lebih besar dari t tabel dengan signifikan 5% dan df-2 yaitu 1,671. Karena t hitung > t tabel (8,769 > 1,671) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Pihak perusahaan sebaiknya mengurangi beban pekerjaan sehingga karyawan tidak mengalami stres kerja karena dengan adanya stres kerja dapat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Dengan mengurangi beban pekerjaan karyawan yang dapat menyebabkan stres kerja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat setiap tahunnya

Kata Kunci : Stres Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, segala aspek kehidupan dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik, karena yang terbaik lah yang akan di pilih untuk dapat bersaing dalam pasar. Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami pengembangan yang pesat di dalam

lingkup usahanya. Untuk mencapai kesuksesan dalam persaingan lingkungan bisnis nasional yang sangat kompetitif pada masa sekarang, sering kali ditentukan oleh efektifitas manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia merupakan bagian dalam suatu kemajuan ilmu,

pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia sebagai penggerak segala usaha dan aktivitas yang ada diperusahaan dan juga sebagai penentu jalannya perusahaan. Nampak bahwa sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi atau tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Salah satu faktor yang berhubungan dalam sumberdaya manusia adalah produktivitas kerja karyawan. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan adanya kemajuan dalam usaha serta berusaha selalu meningkatkan produktivitasnya. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan pimpinan perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan.

Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah agar karyawan baik di tingkat bawah maupun ditingkat atas mampu menjadi pegawai yang efektif, efisien dan produktif. Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan

dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah stress kerja, stress harus diatasi baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan orang lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi dimana karyawan bekerja. Sebagai definisi dapat dikatakan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi.

Stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seorang dengan lingkungannya. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stress. Biasanya stress akan semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi.

Stress mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stress tingkat yang tinggi adalah penurunan pada produktivitas karyawan yang drastis

Stress kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan produktivitas karyawan. Perusahaan harus memiliki produktivitas, produktivitas yang baik atau yang tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan.

Sebaliknya bila produktivitas menurun dapat merugikan perusahaan.

PT. Megah Nusantara Perkasa perusahaan screen printing yang bergerak dalam bidang jasa pembuatan Spanduk, Banner, Baliho, Stiker mobil dan motor yang berada di Jl. Bintang Mas No.8 Nanggewer, Cibinong Bogor, dari hasil survey dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas dapat dipengaruhi oleh lamanya jam kerja pada karyawan dan semua karyawan melakukan pekerjaan yang seharusnya tidak dilakukan, sehingga mereka merasa jenuh dan tertekan sehingga dapat menimbulkan stress, tekanan-tekanan yang dirasakan karyawan pada

PT. Megah Nusantara Perkasa sangat berpengaruh besar pada produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Untuk mengukur tingkat stres kerja karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa penulis menggunakan indikator stres kerja yang di dasarkan penjelasan para ahli mengenai stres kerja itu sendiri adapun indikator tersebut antara lain beban kerja, sikap pimpinan, waktu kerja, konflik dengan pimpinan dan masalah keluarga. Sehingga penulis melakukan observasi langsung di perusahaan, berikut data hasil observasi di PT. Megah Nusantara Perkasa sebanyak 20 orang karyawan

Tabel 1
Hasil Pra Penelitian dari Hasil Keluhan Karyawan Terhadap Stres Kerja

No	Informasi dari keluhan karyawan	Tanggapan Karyawan (%)
1	Beban pekerjaan yang diberikan terlalu berlebihan	60%
2	Akan malas bekerja bila mengingat beban pekerjaan yang berat	35%
3	Belum merasa puas dengan pola hubungan dan dukungan yang di dapat dari atasan	45%
4	Supervisor belum memberikan cukup 'keleluasaan' sehingga berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja	40%
5	Jam kerja di luar jam kerja normal (lembur) yang di terapkan terasa berlebihan	40%
6	Sedikitnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	55%
7	Adanya kecemburuan dalam bekerja oleh pimpinan	55%
8	Adanya perbedaan dalam mengerjakan tugas dari atasan	35%
9	Adanya masalah ekonomi dalam keluarga	45%
10	Adanya tuntutan dan kurang harmonisnya keluarga	30%

Sumber : PT. Megah Nusantara Perkasa

Data tabel 1 merupakan bentuk usaha penulis untuk mencari tahu persepsi karyawan akan keberadaan stres kerja yang ada di PT. Megah Nusantara Perkasa data tersebut di dapatkan dengan cara wawancara atau observasi yang di tujuan kepada karyawan bagian produksi PT. Megah Nusantara Perkasa

dengan porsi sebanyak 20 orang karyawan.

Dari data yang tertera pada tabel 1. cukup jelas terlihat keberadaan tingkat stres kerja di PT. Megah Nusantara Perkasa hal tersebut terbukti dari jumlah keseluruhan informasi dari keluhan karyawan yaitu 60% karyawan menanggapi beban pekerjaan yang di

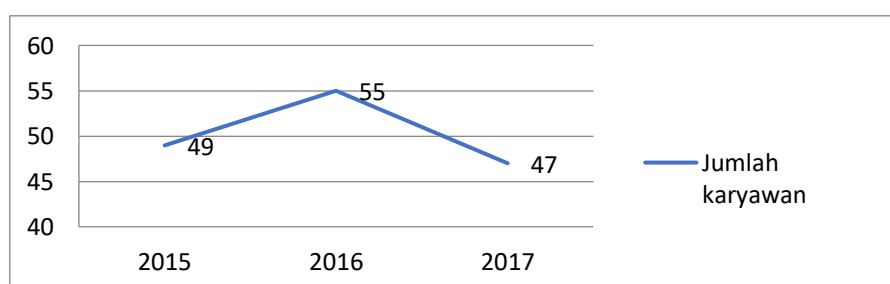
berikan terlalu berlebihan. 55% sedikitnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan adanya kecemburuan dalam bekerja oleh pimpinan.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan di PT. Megah Nusantara Perkasa terdapat adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan. Hal tersebut didasari oleh beberapa fenomena yang terjadi diantaranya terlihat adanya peningkatan jumlah keluar masuk karyawan selama 3 tahun terakhir. Keadaan data turnover/masuk dan keluar karyawan PT Megah Nusantara Perkasa pada tahun 2015-2017 terlihat pada tabel 2 berikut ini

Tabel 2
Data keluar masuk karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa 2015-2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
2015	49	3	14
2016	55	5	10
2017	47	7	20
TOTAL		15	44

Sumber : PT. Megah Nusantara Perkasa



Sumber : Data diolah (2018)

Gambar 1
Grafik Tingkat Keluar Masuk Karyawan Tahun 2015-2017 PT. Megah Nusantara Perkasa

Tingginya tingkat jumlah keluar masuk karyawan dalam perusahaan merupakan masalah karena akan menimbulkan kerugian yang mengakibatkan penurunan produktivitas

Berdasarkan data keluar masuk karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa pada tahun 2015-2017 di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat jumlah karyawan yang masuk berjumlah 15 orang karyawan dengan tingkat karyawan yang keluar berjumlah 44 orang. Hal tersebut menunjukkan kecenderungan masih adanya stres kerja karyawan pada PT. Megah Nusantara Perkasa dengan masih meningkatnya jumlah keluar masuk karyawannya. Dengan demikian, permasalahan stres kerja sangat penting untuk di perhatikan oleh perusahaan karena dengan adanya stres kerja tidak menutup kemungkinan akan menimbulkan dampak pada produktivitas karyawan yang merupakan pencapaian hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dengan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

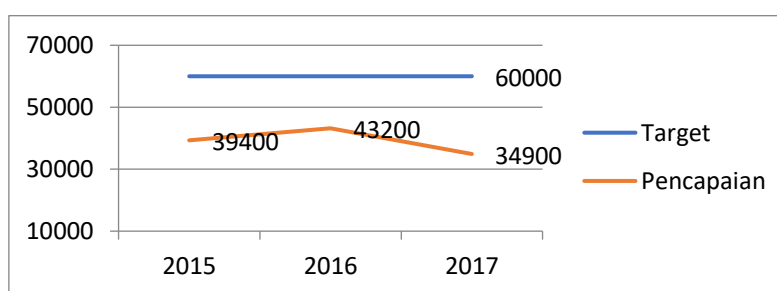
Secara grafik tingkat jumlah keluar masuk karyawan pada PT. Megah Nusantara Perkasa pada tahun 2015-2017 terlihat pada gambar 1. berikut ini

kerja karyawan dengan terlambatnya penyelesaian pekerjaan yang seharusnya dapat di selesaikan tepat waktu. Disamping itu dari segi output pekerjaan pun akan menurun karena keluar masuk

karyawan dalam bekerja sehingga hal tersebut tentu merugikan perusahaan. Keadaan demikian tentu sangat mengganggu kelancaran usaha perusahaan dengan mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Keterkaitan stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan yaitu bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada produktivitas kerja yang baik

Perusahaan dituntut untuk terus menyikapi stres kerja agar dampaknya terhadap produktivitas karyawan pun akan terus meningkat sehingga perusahaan dapat terus berkembang. Karena dengan adanya produktivitas kerja karyawan yang baik maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya.

Berikut merupakan data rata-rata hasil prncapaian produksi karyawan yang menggambarkan keadaan produktivitas kerja karyawan pada PT.



Sumber : Data diolah (2018)

Gambar 2
Grafik Hasil Pencapaian Produksi Karyawan Tahun 2015-2017
PT. Megah Nusantara Perkasa

Berdasarkan data hasil produksi selama tahun 2015 – 2017 terdapat hasil produksi yang tidak mencapai target perusahaan hal itu diakibatkan oleh tingginya tingkat turnover karyawan karena adanya stres kerja yang di alami oleh sejumlah karyawan yang dapat

Megah Nusantara Perkasa pada tahun 2015-2017 sebagaimana terlihat pada tabel 3

Tabel 3
Hasil Pencapaian Produksi PT.
Megah Nusantara Perkasa
2015-2017

Tahun	Target	Pencapaian	Persentase
2015	60.000	39.400	65,67%
2016	60.000	41.200	68,67%
2017	60.000	40.900	68,16%

Sumber : PT. Megah Nusantara Perkasa

Dari tabel 3. dapat dilihat kondisi produktivitas kerja karyawan selama 3 tahun. Berdasarkan data tabel 3. tersebut dapat disimpulkan bahwa target produksi setiap tahunnya tidak sesuai target yang diinginkan perusahaan, Dapat dilihat dari tabel di atas hasil produksi tertinggi ada pada tahun 2016 dan Terendah pada tahun 2015.

Secara grafik tingkat produksi karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa tahun 2017 terlihat pada gambar 2 berikut ini

menimbulkan kerugian yang mengakibatkan terhambatnya penyelesaian pekerjaan. Sehingga situasi ini dapat mengganggu kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini di lakukan untuk mengetahui sejauh mana stress kerja pada PT. Megah Nusantara Perkasa berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan oleh karena itu dapat di nyatakan bahwa judul pada penelitian ini adalah “**Hubungan Stress Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa**”.

Kerangka Pemikiran

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalui mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan

Stress merupakan suatu keadaan dimana seorang mengalami ketegangan atau mengalami kondisi kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang di rasakan karyawan karena tugas tugas pekerjaannya yang tidak dapat mereka penuhi. Artinya stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan.

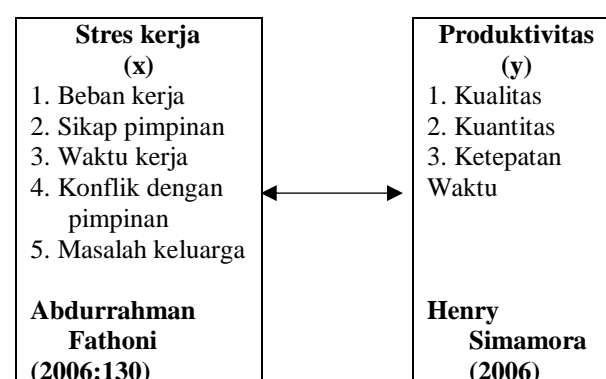
Menurut Abdurrahman Fathoni (2006) Mental dan kemampuan fisik karyawan yang memiliki suatu tekanan dalam pekerjaannya, dan ketika individu merasa adanya ketidakadilan antara beban pekerjaan yang di terima dengan waktu yang relatif singkat serta tuntutan-tuntutan lainnya, maka akan menimbulkan perasaan stres sehingga bekerja dengan kondisi yang seperti ini akan mempengaruhi sikap individu

dalam bekerja dan akan berdampak pada produktivitas suatu perusahaan tempat individu tersebut bekerja

Menurut Henry Simamora (2006) ada beberapa hal yang mempengaruhi produktivitas individu dalam bekerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu kerja. Jika hal tersebut tidak berjalan dengan sebagai mana mestinya maka akan berdampak pada produktivitas perusahaan

Stress merupakan salah satu faktor penting dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan karena dengan adanya stres karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien

Konstelasi Penelitian



Gambar 3

Konstelasi Pemikiran

Hipotesis Penelitian

1. Diduga adanya stres kerja karyawan pada PT. Megah Nusantara Perkasa
2. Diduga hasil produktivitas kerja karyawan pada PT. Megah Nusantara Perkasa kurang baik
3. Diduga terdapat hubungan positif antara stres kerja karyawan dengan

produktivitas kerja karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Verifikasi Explementary Survey, Dengan penelitian ini penulis melakukan observasi langsung dengan cara survey dan pengamatan secara langsung sehingga penelitian memperoleh data dari perusahaan dan di olah dengan alat statistik, untuk mengetahui mengenai hubungan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Objek Penelitian

Objek Penelitian ini adalah satu variabel independen yaitu stress kerja serta dependen yaitu produktivitas kerja. Objek penelitian ini menunjukkan hubungan stress kerja dengan produktivitas kerja.

Unit Analisis

Dalam penelitian ini unit analisis berupa individu yaitu sumber data yang di peroleh dari setiap responden setiap individu. Individu yang di maksud yaitu adalah karyawan bagian produksi PT. Megah Nusantara Perkasa yang berjumlah 60 orang karyawan bagian produksi berupa populasi.

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang di teliti adalah data kuantitatif yang merupakan data primer yang di peroleh melalui kuisisioner dari setiap karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa

Sumber data primer adalah data yang diperoleh penelitian langsung dari

objek penelitian meliputi karakteristik responden dan persepsi responden terhadap variabel penelitian (Stres kerja dan produktivitas kerja karyawan). Seperti hasil dari pengisian kuisisioner yang di lakukan peneliti. Pengukuran terhadap variabel dilakukan dengan Skala Likert. Sumber data sekunder adalah data sekunder yang bermaksud dalam penelitian ini berupa data data yang di peroleh dari PT Megah nusantara Perkasa

Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dan metode pamarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa dengan jumlah 60 orang karyawan.

Metode Pengumpulan Data

1. Sumber primer

- a. Wawancara
Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpulan data telah diketahui dengan pasti informasi apa yang akan diperoleh
- b. Kuesioner
Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data di mana partisipan/ responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan

lengkap mengembalikan kepada peneliti.

c. Observasi

Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dan dukanya.

Susunan data diolah dengan menggunakan skala likert seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4
Skala Likert

Pilihan	Inisial	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Cukup	C	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sugiyono (2008:94)

2. Data Sekunder

Untuk data sekunder ini dilakukan dengan keperustakaan, yaitu

a. Keperustakaan

Merupakan teknik pengumpulan data melalui teks-teks tertulis maupun soft copy edition, seperti buku, literature, makalah, dan lain-lain bahan pustaka yang berupa soft copy edition biasanya diperoleh dari sumber-sumber internet yang dapat diakses dari internet.

UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

Uji Validitas

Uji validitas menggunakan korelasi *Person Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

Rxy = Keeratan hubungan (korelasi) variabel X dan Y

X = Jumlah skor pertanyaan stres kerja

Y = Jumlah skor total pertanyaan produktivitas kerja karyawan

N = Jumlah sampel yang akan diuji

Uji Reliabilitas

Dalam melakukan uji reliabilitas, penulis menggunakan rumus berikut :

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas pertanyaan stres kerja dan produktivitas

k = banyaknya jumlah butir pertanyaan

σ_t^2 = varians total pertanyaan stres kerja dan produktivitas karyawan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians pertanyaan kepuasan kerja dan kinerja

METODE ANALISIS DATA

Metode Koefisien Korelasi (r)

Menurut Siregar (2013:250) analisis hubungan (korelasi) adalah suatu bentuk analisis data dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau bentuk arah

hubungan diantara dua variabel atau lebih, dalam penelitian ini analisis hubungan kasual yaitu mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat mempengaruhi antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Siregar (2013:251) koefisien korelasi adalah yang bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga adapt menentukan arah dari kedua variabel.

Nilai korelasi (r)= $(-1 \leq 0 \leq 1)$.

Tabel 5
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1. 0,00-0,199	Sangat Lemah
2. 0,20-0,399	Lemah
3. 0,40-0,599	Cukup
4. 0,60-0,799	Kua
5. 0,80-1,000	Sangat Kuat

Adapun rumus yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi menggunakan rumus *pearson product moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Keeratan hubungan (korelasi) variabel X dan Y

X = Jumlah skor pertanyaan stres kerja

Y = Jumlah skor total pertanyaan produktivitas kerja karyawan

N = Jumlah sampel yang akan diuji

Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Menurut Siregar (2013:252) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh

sebuah variabel atau lebih, X (bebas) terhadap Y (terikat). Dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Nilai Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien Korelasi

Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui ada hubungan antara variabel (X) stres kerja dengan variabel (Y) produktivitas kerja karyawan, maka dari itu perlu dibuktikan apakah dapat diterima atau ditolak. Maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien korelasinya sebagai berikut:

- Menentukan uji t (t test) yang berguna untuk menguji tingkat signifikan dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = r \sqrt{\frac{(n-2)}{1-r^2}}$$

Dimana :

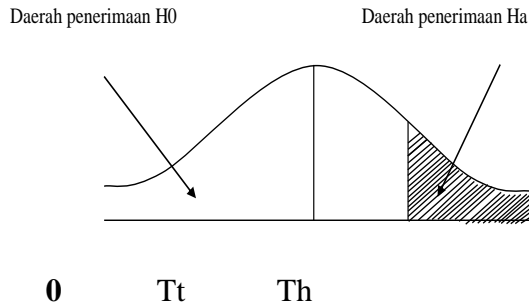
t_{hitung} = nilai t

r = Koefisien korelasi

n = banyaknya responden

(Sugiyono, 2008:230)

- Menentukan hipotesis statistik
 $H_0 : p < 0$: Tidak ada hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan
 $H_1 : p < 0$: Terdapat hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan.



Gambar 4. Kurva Uji Hipotesis

HASIL PENELITIAN

Kondisi Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa

Stress merupakan suatu keadaan dimana seorang mengalami ketegangan atau mengalami kondisi kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stress kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang di rasakan karyawan karena tugas tugas pekerjaannya yang tidak dapat mereka penuhi.. Bila mana adanya stres kerja karyawan di PT. Megah Nusantara Perkasa maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawannya yang nantinya akan merimbas kepada masalah hasil produktivitas yang sering tidak mencapai target dan dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

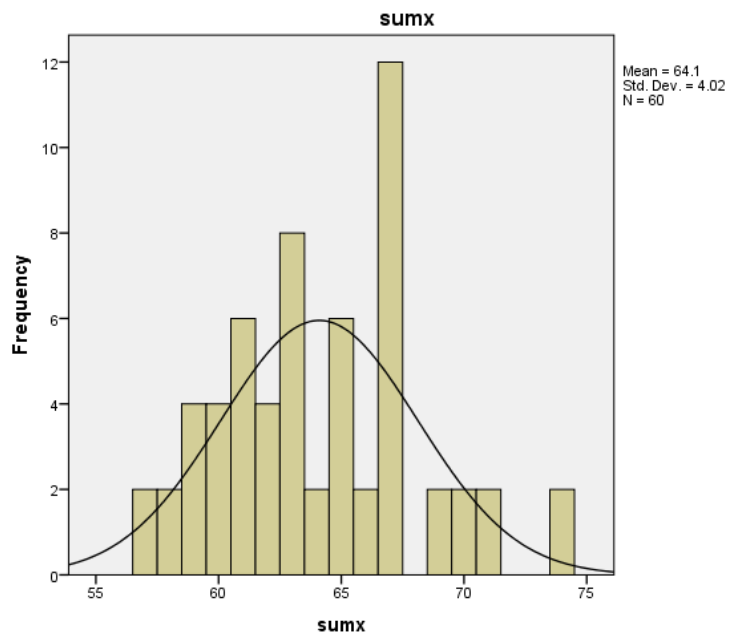
Dari lima indikator stress kerja penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan hasil SPSS sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Stres Kerja

Statistics		Sumx
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		64.10
Std. Error of Mean		.519
Median		63.50
Mode		67
Std. Deviation		4.020
Variance		16.159
Skewness		.365
Std. Error of Skewness		.309
Kurtosis		-.246
Std. Error of Kurtosis		.608
Range		17
Minimum		57
Maximum		74
Sum		3846

Sumber: Data Output SPSS 23

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empiric stres kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa di jawab rata-ratanya adalah 64,10 dengan range 17 dan total skor sebesar 3846



Untuk mengetahui stres kerja karyawan PT, megah Nusantara Perkasa, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata data empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Rata-Rata Teoritik} = \frac{1(15)+5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 64,10 dan skor rata-rata teoritik sebesar 60, skor empirik lebih besar dari pada skor teoritis, sehingga sehingga dapat di katakan stres kerja pada PT. Megah Nusantara Perkasa cukup baik

Produktivitas Kerja Karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa

Produktivitas adalah perbandingan antara *output* yang telah di capai dengan *input* dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan selama jangka waktu tertentu Indikator produktivitas meliputi Kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Dari tiga indikator penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan hasil SPSS sebagai berikut :

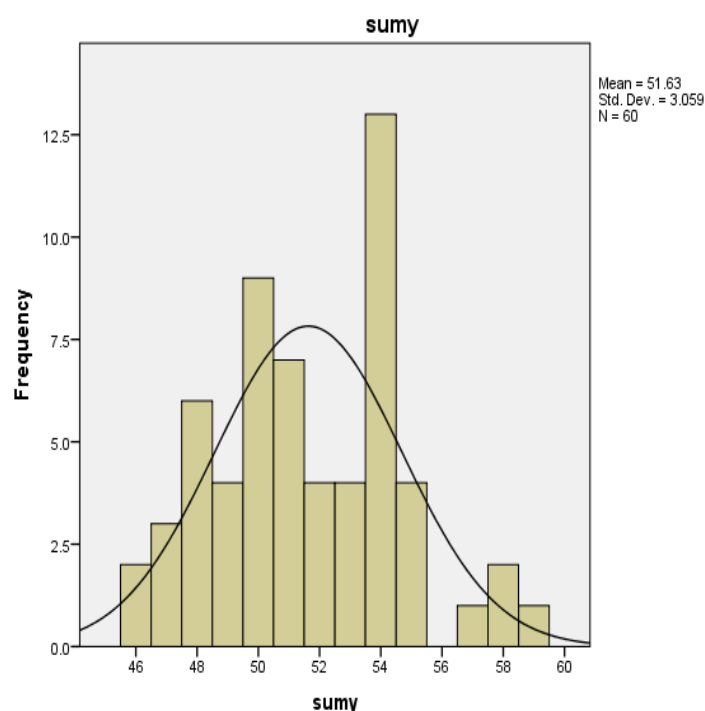
Tabel 7
Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Karyawan Statistik

		sumy
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		51.63
Std. Error of Mean		.395
Median		51.00
Mode		54
Std. Deviation		3.059
Variance		9.355
Skewness		.213

Std. Error of Skewness	.309
Kurtosis	-.437
Std. Error of Kurtosis	.608
Range	13
Minimum	46
Maximum	59
Sum	3098

Sumber: Data Output SPSS 23

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empirik Produktivitas kerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa di jawab rata-ratanya adalah 51,63 dengan range 13 dan total skor sebesar 3098.



Sumber: Data Output SPSS 20

Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan PT. Megah nusantara Perkasa, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Rata-Rata Teoritik} = \frac{1(12)+5(12)}{2} =$$

36

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 51,63 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor teoritis, sehingga dapat dikatakan produktivitas kerja karyawan pada PT, Megah Nusantara Perkasa cukup baik.

Hubungan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa

1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis menggunakan koefisien dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 60 orang

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS mengenai Hubungan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa hasilnya sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Correlations			
		sumx	sumy
Stress Kerja	Pearson Correlation	1	.656**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	60	60
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.656**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS 20

Interprestasi hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas dapat diketahui bahwa hasil

output SPSS 23 *Product Moment* adalah $r = 0.656$, artinya stres kerja karyawan dengan produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat

Tabel 9
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000		Sangat Kuat
0,60 – 0,799	0,656	Kuat
0,40 – 0,599		Cukup Kuat
0,20 – 0,399		Rendah
0,00 – 0,199		Sangat Rendah

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa pada bagian produksi memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja karyawan.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *Product Moment* adalah di ketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,656$. Selanjutnya untuk mengetahui nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,656^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,430336 \times 100\%$$

$$KD = 43,034\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah R sebesar 43,034% , hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memberikan kontribusi sebesar 43,034% sedangkan dengan 56,966% di pengaruhi oleh

faktor-faktor lain di produktivitas kerja karyawan.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi (Uji t)

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang di buat dapat di terima atau di tolak dan apakah hubungan stres kerja karyawan dengan produktivitas kerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis statistik

$$H_0 : r < 0$$

Tidak terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

$$H_a : r > 0$$

Terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan

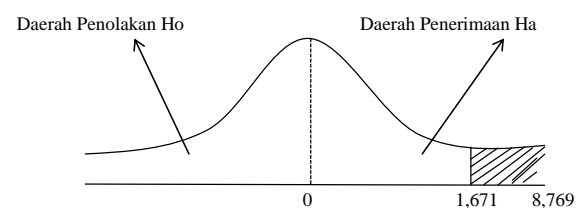
b. Mencari t_{hitung}

Untuk mencari berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,656\sqrt{60-2}}{\sqrt{1-0,656^2}} \\ &= \frac{4,99594716}{0,569664} \\ &= 8,769 \end{aligned}$$

c. Menentukan t_{tabel} dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n - 2$ atau $60 - 2 = 58$ maka diperoleh t tabel 1,671

d.



Gambar 5. Hasil Kurva Uji Hipotesis

e. Hasil Uji Kurva

Nilai t hitung > t tabel (8,77 > 1,671) maka H_a diterima H_0 ditolak, jadi dapat di jabarkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa.

Simpulan

1. Stres kerja PT Megah Nusantara Perkasa dapat disimpulkan bahwa hasil akhir rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel stres kerja (X) yaitu (64,10 > 45) hasilnya adalah relatif baik.
2. Produktivitas Kerja Karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa dapat disimpulkan bahwa hasil akhir rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel produktivitas kerja karyawan (Y) yaitu (51,63 > 36) hasilnya adalah relatif baik
3. Maka dari pembahasan Hubungan Stres Kerja dengan produktivitas Kerja Karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa dapat di ketahui hasil koefisien korelasi $r = 0,656$ yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang kuat antara stres kerja dengan produktivitas

kerja karyawan PT. Megah Nusantera Perkasa .

DAFTAR PUSTAKA

Ardana Komang I, 2012. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.

Graha Ilmu. Yogyakarta

Arikunto, Suharsimi. (2013).

Manajemen Penelitian. Jakarta : PT.

Rineka Cipta.

Fathoni Abdurrahman. 2006, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jakarta: PT. Rineka Cipta.

CHR. Jimmy L. Gaol. 2015. *Human Capital Management Sumber Daya Manusia*

Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasasi Public

Dan Bisnis. Jakarta: Penerbit PT

Grasindo Anggota IKP

Gibson, Robert L. dan Marianne H. Mitchell. 2011. *Bimbingan dan Konseling*.

Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta: Penerbit BPF.

Hartatik Puji Indah, 2014. *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Cetakan Pertama.

Laksana. Jakarta

Malayu, Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh

Belas. Jakarta. Bumi Aksara

Mulyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit in Media-Anggota

IKAPI

Mangkunegara Prabu Anwar, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, PT. Remaja Pasda Karya Bandung

Robbins & Judge, 2013. *Organitazional Behavior, Fifteenh Edition*. Pearson Education, Inc

Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan

Ketiga. Mandar Maju. Bandung

Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sinungan Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta

Simamora Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. YKPN, Yogyakarta.

Siswamdoko Tjatjuk & Darsono. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Universitas Krisnadwipayana. Jakarta

Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Sutrisno Edi, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group Jln Tambara Raya No.23 Rawamangun Jakarta 13220

Syofian, Siregar. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta.

PT. Bumi Aksara

Suwanto dan Priansa Joni Donni. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi public*

dan bisnis. Cetakan ke satu, penerbit BPFE. Yogyakarta

Andi Pranata Siluningga, 2009.

Hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan bagian Departemen

Produksi PT. LASALLEFOOD

INDONESIA, Depok. Skripsi

Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.

Neti Edyun Saputri, 2012. Hubungan stres kerja dengan Produktivitas kerja

karyawan bagian produksi di CV. Mediatama Kota Surakarta. Skripsi

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Natalia Sutarto Wijini Jusuf Purnomo,

2015. Hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja pada

karyawan bagian produksi CV. Luxindo

kota Cirebon. Skripsi Fakultas

psikologi Universitas Kristen Satya

Wacana Salatiga.

