



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

Skripsi

Dibuat Oleh:

Irsan Sabihi
021114079

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2018

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT MEGAH NUSANTARA PERKASA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan,
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



(Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA)

Ketua Program Studi

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Tutus Rully'.

(Tutus Rully, SE., MM)

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT MEGAH NUSANTARA PERKASA**

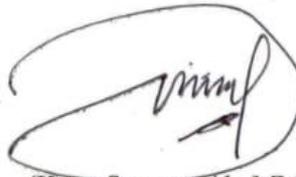
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Sabtu, Tanggal : 13 / Oktober / 2018

Irsan Sabihi
021114079

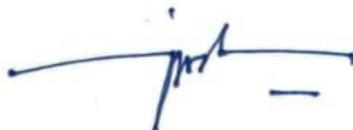
Menyetujui,

Ketua Sidang,



(Ketut Sunarta., Ak., MM., CA)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Ir. Indra Jaya., MM)

Anggota Komisi Pembimbing



(Herman, SE., MM)

ABSTRAK

Irsan sabihi NPM 021114079, Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa. Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Dibawah bimbingan ketua komisi Indra Jaya dan anggota komisi pembimbing Herman.

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 H_0 ditolak dan H_a 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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya serta hidayah dan tak lupa shalawat serta salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat pengajuan skripsi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuannya dalam menyusun skripsi ini, baik moril maupun materil yang penulis tujukan kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Ibu Tutus Rully, S.E., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Dr. Ir. Indra Jaya., MM., selaku Ketua Pembimbing Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Bapak Herman, S.E., M.M., selaku anggota Pembimbing Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
5. Seluruh staf pengajar serta karyawan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
6. Secara khusus yang tersayang Bapak Nandang Sudirman, Ibu Sulastri, Ayuni Wulan Safitri, dan seluruh keluarga besar yang selalu memberikan kasih sayang dan mendoakan sehingga penulis dimudahkan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Secara khusus sahabat-sahabat penulis yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini. Muhammad Fathan F, Indra Wisnu Wardana, Ichwan, Zaini Amar, Zeini Firdaus, Hilman, Gian, Eduward, Fajar El Muzady, Lestari dan seluruh teman seperjuangan kelas A dan B yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, yang selalu memberikan doa, semangat, motivasi yang sangat berarti bagi penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pemula, khususnya pembaca.

Bogor, November 2018

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL

LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2 Perumusan Masalah	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1. Maksud Penelitian.....	7
1.3.2. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2. Stres Kerja.....	9
2.2.1. Pengertian Stres Kerja.....	9
2.2.2. Tingkatan Stres	10
2.2.3. Indikator- indikator Stres Kerja	10
2.2.4. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	11
2.3. Produktivitas	13

2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja	13
2.3.2. Konsep Produktivitas	14
2.3.3. Keterkaitan Produktivitas Dengan Beberapa Faktor.....	15
2.3.4. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	15
2.3.5. Indikator Produktivitas.....	16
2.3.6. Peningkatan Produktivitas	16
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	18
2.4.1. Penelitian Sebelumnya.....	18
2.4.2. Kerangka pemikiran.....	20
2.5. Hipotesis Penelitian	22

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.....	23
3.2. Objek, Unit Analisis, Dan Lokasi Penelitian	23
3.2.1. Objek Penelitian.....	23
3.2.2. Unit Analisis	23
3.2.3. Lokasi Penelitian.....	23
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	23
3.4. Operasional Variabel.....	24
3.5. Metode Penarikan Sampel	25
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	26
3.6.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	27
3.7. Metode Analisis Data.....	32
3.7.1. Metode Koefisien Korelasi (r)	32
3.7.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	33
3.7.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	33

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum PT Megah Nusantara Perkasa	35
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT Megah Nusantara Perkasa.....	35
4.1.2. Kegiatan Usaha	35
4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan.....	35
4.1.4. Struktur Organisasi	36
4.1.5. Profil Responden.....	37
4.2. Kondisi Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Megah Nusantara Perkasa.....	41
4.2.1. Produktivitas Kerja Karyawan	50
4.2.2. Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Megah Nusantara Perkasa	57

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan	61
5.2. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Hasil Pra Penelitian dari Hasil Keluhan Karyawan Terhadap Stres Kerja	3
Tabel 2	: Data Keluar Masuk Karyawan PT Megah Nusantara Perkasa 2015-2017.....	4
Tabel 3	: Hasil Pencapaian Produksi Karyawan PT Megah Nusantara Perkasa 2015-2017.....	5
Tabel 4	: Operasional Variabel	24
Tabel 5	: Skala Likert.....	26
Tabel 6	: Hasil Uji Validitas Stres Kerja	28
Tabel 7	: Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja	28
Tabel 8	: <i>Case Processing Summary</i>	29
Tabel 9	: <i>Reliability Statistic</i>	30
Tabel 10	: Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja.....	30
Tabel 11	: <i>Case Processing Summary</i>	31
Tabel 12	: <i>Reliability Statistic</i>	31
Tabel 13	: Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan.....	32
Tabel 14	: Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	32
Tabel 15	: Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 16	: Data Karyawan Berdasarkan Usia	38
Tabel 17	: Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	39
Tabel 18	: Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan	40
Tabel 19	: Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya merasa beban pekerjaan yang di berikan terlalu berlebihan”	41
Tabel 20	: Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya akan malas bekerja bila mengingat beban pekerjaan yang berat”	42
Tabel 21	: Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pekerjaan yang berat cenderung membuat saya mudah marah kepada rekan kerja”	42
Tabel 22	: Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya belum merasa puas dengan pola hubungan dan dukungan yang saya dapat dari atasan”	43

Tabel 23 : Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya merasa supervisor saya belum memberikan cukup ‘keleluasaan’ sehingga berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja”.....	43
Tabel 24 : Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Atasan yang kurang adil”	44
Tabel 25 : Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Saya merasa jam kerja di luar jam kerja normal (lembur) yang di terapkan terasa berlebihan”	44
Tabel 26 : Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Sedikitnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan”	45
Tabel 27 : Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Saya merasa tugas yang di berikan tidak sesuai jam kerja”.....	45
Tabel 28 : Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ”Adanya kecemburuan dalam bekerja oleh pimpinan	46
Tabel 29 : Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ”Adanya perbedaan dalam mengerjakan tugas dari atasan”46	
Tabel 30 : Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ”Adanya paksaan dari atasan”	47
Tabel 31 : Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Saya merasa adanya masalah ekonomi dalam keluarga	47
Tabel 32 : Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya merasa tidak harmonisnya keluarga”	48
Tabel 33 : Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Saya merasa adanya tuntutan dari keluarga”.....	4
	8
Tabel 34 : Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Stres Kerja	4
	9
Tabel 35 : Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Karyawan mampu meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja ”	50

Tabel 36 : Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Karyawan mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan”.....	51
Tabel 37 : Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Karyawan memiliki kemampuan diri sesuai dengan kemampuan”	51
Tabel 38 : Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Karyawan bekerja dengan teliti dan hati-hati saat bekerja.”	52
Tabel 39 : Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Karyawan mampu mencapai target yang diberikan”	52
Tabel 40 : Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ”Karyawan mampu menerima masukan/kontribusi yang baik”	53
Tabel 41 : Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ”Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan”.....	53
Tabel 42 : Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ”Kuantitas karyawan harus sebanding dengan pekerjaan agar tidak banyak pekerjaan yang terbengkalai.”.....	54
Tabel 43 : Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	54
Tabel 44 : Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai”	55
Tabel 45 : Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan.....	55
Tabel 46 : Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Karyawan selalu datang atau hadir di kantor dengan tepat waktu.”	56
Tabel 47 : Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Karyawan.....	56
Tabel 48 : Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	58
Tabel 49 : Interpretasi Koefisien Korelasi	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Grafik Tingkat Keluar Masuk Karyawan Tahun 2015-2017 PT Megah Nusantara Perkasa.....	4
Gambar 2 : Grafik Hasil Pencapaian Produksi Karyawan Tahun 2015-2017 PT Megah Nusantara Perkasa	6
Gambar 3 : Konstelasi Pemikiran	21
Gambar 4 : Kurva Uji Hipotesis.....	34
Gambar 5 : Struktur Organisasi.....	36
Gambar 6 : Grafik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Gambar 7 : Grafik Data Responden Berdasarkan Usia.....	38
Gambar 8 : Grafik Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	39
Gambar 9 : Grafik Data Responden Berdasarkan Pendidikan	40
Gambar 10 : Kurva Hasil Uji Hipotesis	59

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

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 jalanya 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 efisisensi 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 meberikan 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, stres 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.

Stres 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 stres akan semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi.

Stres 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

Stres 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 didasarkan 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 tujuakan 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

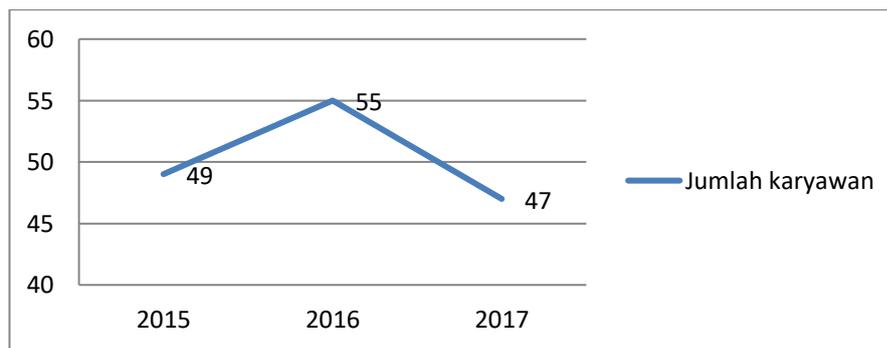
Tabel 2
Data keluar masuk karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa
2015-2017

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

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



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

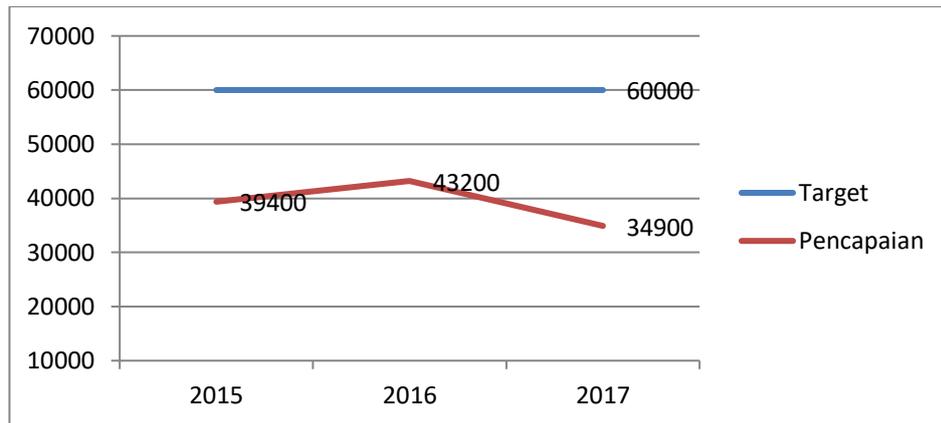
Tabel 3
Hasil Pencapaian Produksi PT. Megah Nusantara Perkasa
2015-2017

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



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 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”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Maslah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka permasalahan yang akan di teliti dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar stress kerja dengan kinerja karyawan di PT. Megah Nusantara Perkasa.

Adanya karyawan yang belum berkompeten dalam proses produksi sehingga mempengaruhi karyawan yang berakibat menjadi stres yang di alami karyawan. Untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan di perlukan adanya karyawan yang lihat dan di ukur dari tingkat stres mereka dalam melakukan suatu pekerjaan, karena tingkat stres adalah salah satu faktor yang menentukan produktivitas karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka penulis menemukan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana stres kerja di PT. Megah Nusantara Perkasa?
2. Bagaimana produktivitas karyawan di PT. Megah Nusantara Perkasa?
3. Bagaimana hubungan stress kerja karyawan dengan produktivitas karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini di maksudkan untuk menganalisis hubungan stress dengan produktivitas karyawan bahwa stress juga memengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Sehingga dapat di tarik kesimpulan dan memberikan saran agar dapat memecahkan masalah atau memberikan solusi kepada PT. Megah Nusantara Perkasa.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis stress kerja Karyawan di PT. Megah Nusantar Perkasa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. Megah Nusantara Perkasa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan stress kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat mengungkapkan permasalahan yang menjadi objek penelitian penulis dan hasil penelitian ini juga di harapkan akan memberikan kegunaan sebagai berikut :

1) Kegunaan Praktis

a. Bagi penulis

untuk menambah pengetahuan dan pemahaman bagi penulis mengenai sumber daya manusia hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang dapat dijadikan referensi

khususnya mengenai mengenai hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber pemikiran untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia dan sebagai sarana informasi bagi para pembaca yang akan mengadakan penelitian mengenai bidang yang sama.

2) Kegunaan teoritis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan yang mudah untuk dipahami yang berhubungan dengan ilmu ekonomi khususnya manajemen mengenai hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

a. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pemahaman bagi penulis mengenai sumber daya manusia hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang dapat dijadikan referensi khususnya mengenai mengenai hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber pemikiran untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia dan sebagai sarana informasi bagi para pembaca yang akan mengadakan penelitian mengenai bidang yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Semua kalangan harus menyadari bahwa sumber daya manusia itu unsur manusia dalam perusahaan atau organisasi yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi. Sumber daya manusia yang bisa membuat tujuan sasaran strategi dan inovasi yang bisa di unggulkan dalam organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang tak ternilai. Sehingga sumber daya manusia harus di pelihara dan dipertahankan dengan baik yaitu melalui, pelatihan keterampilan, dan diperhatikan kesejahteraannya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015) Manajemen Sumber Daya (MSDM) adalah suatu pengelolaan dan penyalahgunaan Sumber Daya yang ada pada individu (Pegawai).

2.2 Stress Kerja

2.2.1 Pengertian Stress kerja

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. Artinya stress muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan.

Menurut Anwar Prabu Negara (2015:157) Stress kerja adalah perasaan tertekan yang di alami karyawan menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini nampak dari simpton, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut T. Hani Handoko (2011:200) stress adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Menurut Siagian (2014:300) definisi stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Menurut Hasibuan (2012:204) orang-orang yang mengalami stress menjadi nerveus dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif

Stephen P. Robbins dan Timoty A. Judge (2013:595) “*Stress An unpleasant psychology process that occurs in response to environmental pressures*”.

Berdasarkan definis di atas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa stress sering kali timbul pada setiap karyawan, stress yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya , baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya.

2.2.2 Tingkatan Stres

Tingkatan Stress adalah penilaian terhadap berat ringannya stress yang di alami seseorang.

Menurut Suwanto dan Joni Donni Priansa (2011:225) taraf stress di bagi menjadi 3 bagian anatar lain adalah :

1. Taraf rendah

Stress yang di hadapi secara teratur, biasanya dirasakan setiap individu, misalnya lupa, banayak tidur, kemacetan dan kritikan.

2. Taraf sedang

Stress yang terjadi lebih lama, dari beberapa jam setiap hari. Fase ini ditandai dengan kewaspadaan, fokus pada indra penglihatan dan pendengaran, peningkatan ketegangan dalam batas toleransi, dan mampu mengatasi situasi yang dapat memprngaruhi dirinya.

3. Taraf tinggi

Terjadi berulang ulang dan berlangsung lama sehingga merasakan ancaman, mengalami gangguan fisisk, psikis, dan prilaku kerja.

2.2.3. Indikator-indikator stres kerja

Stres kerja dalam lingkungan pekerjaan dapat terjadi karena berbagai hal, baik yang berasal dalam lingkungan pekerjaan maupun berasal dari luar lingkungan pekerjaan.

Menurut Abdurahman Fathoni (2006:130) mengungkapkan beberapa hal yang bisa di jadikan indikator stres kerja antara lain:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
5. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lainnya

Mangkunegara (2015) mengemukakan indikator stres kerja antara lain:

1. Ketidakpuasan hubungan kerja
2. Tegang
3. Cemas
4. Mudah marah
5. Rasa bosan atau jenuh
6. Rasa jengkel
7. Sering menunda pekerjaan
8. Perubahan tingkat produktivitas
9. Perasaan tidak tenang
10. Darah tinggi dan sakit kepala

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa banyak sekali faktor-faktor yang bisa menyebabkan seseorang karyawan mengalami stres dalam pekerjaannya dan bila dibiarkan terus menerus bukan hanya mempengaruhi kondisi kesehatan tetapi akan mempengaruhi juga prestasi atau kerja seseorang karyawan.

2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

Robbins (2013:375-377) membagi 3 jenis konsekuensi yang di timbulkan oleh stres kerja:

a. Gejala Fisiologis

Stres menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung.

b. Gejala Psikologi

Gejala yang ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda, dan lain sebagainya. Keadaan stres ini dapat mamacu ketidakpuasan.

c. Gejala Prilaku

Stres yang dapat di kaitkan dengan prilaku dapat mencakup dalam perubahan produktivitasnya, absensi dan tingkat keluarnya para karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, mengkonsumsi alkohol, gangguan tidur dan lainnya.

Robbins menyatakan, sumber stres kerja yang dialami oleh seseorang karyawan setidaknya ada 3 (Robbins, 2013:372) sumber stres kerja tersebut adalah:

a. Tuntutan tugas

Menurut faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu itu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatiasi), kondisi kerja, dan tataletak fisik. Makin banyak kesalingtergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang lain, maka makin potensial untuk terjadi stres. Pekerjaan dimana suhu,

kebisnisgan, atau kondisi kerja yang sangat berbahaya dan tidak di inginkan dapat menimbulkan kecemasan titik. Demikian juga berkerja dalam suatu kamar yang berjubel atau dalam lokasi yang dimana terjadi gangguan terus menerus. Secara lebih spesifik tuntutan tugas masih di pengaruhi oleh beberapa variabel. Variabel-variabel tersebut meliputi:

1. Ketersediaan sistem informasi
2. Kelancaran pekerjaan
3. Wewenang untuk melaksanakan pekerjaan
4. Peralatan yang digunakan dalam menunjang pekerjaan
5. Banyaknya pekerjaan yang harus dilaksanakan

b. Tuntutan peran

Yakni stres kerja yang berhubungan dengan tekanan yang di berikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dan peran tertentu yang di mainkan dalam organisasi tertentu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang hampir pasti tidak dapat di wujudkan atau di puaskan. Jika hal itu sampai terjadi pada karyawan maka dapat di pastikan karyawan akan mengalami ketidakjelasan megenai apa yang harus di kerjakan. Pengukuran variabel tuntutan peran terdiri dari:

1. Kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan
2. Perbedaan anatara atasan dengan karyawan berkaitan dengan tugas harus dilaksanakan
3. Keterbatasan waktu dalam melaksanakan pekerjaan
4. Beban pekerjaan yang berat

c. Tuntutan pribadi

Tuntutan pribadi yaitu stress kerja yang berkaitan dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, terutama diantara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Pengukuran variabel tuntutan pribadi terdiri dari:

1. Hubungan dengan supervisor
2. Hubungan dengan sesama karyawan
3. Hubungan dengan keluarga
4. Pengawasan yang di lakukan supervisor
5. Keahlian pengawas dalam mengawasi pekerjaan

Menurut T. Hani Handoko (2011:200-201) kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut dengan istilah *stressor*. Stres dapat disebabkan oleh satu *stressor*, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi beberapa *stressor*. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on the job* dan *off the job* hampir dalam setiap kondisi pekerjaan diperusahaan dapat menyebabkan *strestergantung* pada reaksi karyawan. Misalnya, seorang karyawan akan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru

sedangkan karyawan yang lain tidak atau menolaknya. Beberapa kondisi kerja yang menyebabkan stres bagi karyawan di nyatakan sebagai penyebab stres “*on the job*” antara lain:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
4. Wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab
5. Ambiguitas peranan (*role ambiguity*)
6. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
7. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

Stres kerja karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab-penyebab “*stress off the job*” antara lain:

1. Kekhawatiran finansial
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
3. Masalah-masalah fisik
4. Masalah-masalah perkawinan
5. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak keluarga

Menurut Gibson (dalam Hermita, 2011:19), ada 4 faktor penyebab terjadinya stres, stres terjadi akibat adanya tekanan (*stressor*) di tempat kerja, *stressor* tersebut yaitu:

1. Stressor lingkungan fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor
2. Stressor individu berupa konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. Stressor kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan, bawahan dan atasan

Stressor keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

2.3 Produktivitas

2.3.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas dapat didefinisikan, merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antara *input* dan *output*. Maka seseorang pekerja menghasilkan hasil yang tinggi belum tentu produktivitasnya naik. Berikut ini beberapa pengertian produktivitas menurut para ahli :

Menurut Sedarmayanti, (2009:59) produktivitas dalam ekonomi berarti rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk sesuatu.

Menurut Edy Sutrisno, (2012) konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik keperibadian individu. Dalam konteks ini, esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Indah Puji Hartatik (2014:208) produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, parik mesin-mesin dan alat-alat serta tenaga kerja.

Menurut I Komang Ardana & Ni Wayan Mujiati (2012:269) produktivitas adalah perbandingan antara hasil akhir yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya manusia yang dipergunakan (input).

Menurut Darsono & Tjatjuk Siswandoko (2011:168) produktivitas adalah output dibagi input. Pada setiap proses terjadi transformasi input menjadi output. Input terdiri dari tenaga kerja, bahan baku, metode kerja, alat kerja, modal kerja, dan informasi. Output adalah barang-barang atau jasa yang memiliki nilai tambah.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa produktivitas merupakan merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antara *input* dan *output*. Maka seseorang pekerja menghasilkan hasil yang tinggi belum tentu produktivitasnya naik.

2.3.2 Konsep Produktivitas

Produktivitas dapat dipahami secara filosofis. Pernyataan yang digunakan adalah produktivitas merupakan suatu sikap mental menciptakan hari ini yang lebih baik dari kemarin dan mengusahakan hari esok yang lebih baik dari hari ini.

Tinggi rendahnya produktivitas ternyata di pengaruhi oleh banyak faktor, mulai dari sikap, disiplin karyawan samapai dengan manajemen teknologi. Oleh karena itu, produktivitas perlu di tingkatkan melalui pengelolaan yang terpadu menyangkut pembentukan sikap mental, perbaikan system, pendidikan dan latihan serta peningkatan gizi atau nutrisi.

Produktivitas sering di artikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbananan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Semakin kecil pengorbanan yang di perlukan untuk mencapai penghasilan tertentu dikatakan kurang produktif.

Produktivitas kerja seorang karyawan biasanya terwujud sebagai prestasi karyawan tersebut di lingkungan kerjanya. Dari sisi lain, produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan

hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas merupakan pengertian *relative*, melukiskan keadaan saat ini yang lebih baik di banding dengan keadaan masa lalu atau keadaan ditempat lain.

Indeks produktif (IP) adalah perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*)

$$IP = \frac{Output}{Input}$$

Sumber : CHR. Jimmy L. Gaol (2015:685)

2.3.3 Keterkaitan Produktivitas Dengan Beberapa Faktor

Klingner dan Nambaldian meyakini bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*) yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang meningkatkan, berarti performansi yang baik, akan menjadi feedback bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

Produktivitas mengimplikasikan dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Pengertian efektivitas itu sendiri adalah “*doing the right thing*”. Melaksanakan sesuatu yang benar dalam memenuhi kebutuhan organisasi berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua yaitu efisiensi adalah “*doing things right*”. Melakukan yang benar dengan proses yang benar berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Untuk itu, produktivitas biasanya dicapai melalui efektivitas pencapaian tujuan dan efisiensi penggunaan sumber daya.

Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input yang direncanakan dengan input sebenarnya. Apabila input yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Tetapi semakin kecil input yang dapat dihemat akan semakin rendah tingkat efisiensinya. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang dapat dicapai. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas, walau terjadi peningkatan efektivitas, efisiensinya belum tentu meningkat.

2.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan perlu di perhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintahan secara keseluruhan.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005:66) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

a. Tenaga Kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas dikarenakan adanya tenaga kerja yang lebih sehat, terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat, karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dan pengawasan dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

b. Seni Serta Ilmu Manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi serta pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan penelitian.

c. Modal

Modal perusahaan merupakan landasan gerak suatu usaha, karena dapat menyediakan peralatan bagi manusia, yaitu membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai membuat semangat kerja bertambah, sehingga secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

2.3.5 Indikator Produktivitas

Menurut Henry Simamora (2006) indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi :

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan dengan standar yang ada atau di tetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang di hasilkan 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 merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan ada awal waktu yang di tentukan, dilihat dari sudut koordinasi

2.3.6 Peningkatan Produktivitas

Setiap perusahaan besar maupun kecil atau pekerja itu sendiri menginginkan untuk peningkatan produktivitas. Peningkatan produktivitas dapat dilihat sebagai sikap atau prilaku seseorang pekerja, tetapi di dalamnya juga dikuasai oleh pekerja itu, untuk

itu pimpinan harus bisa memahami apa yang menjadi faktor utama meningkatnya produktivitas ini. Salah satu yang harus di perhatikan oleh pimpinan adalah etos kerja. Oleh sebab itu pimpinan organisasi atau perusahaan harus bisa membina, antara lain mental kerja, disiplin kerja, pengetahuan fisik, keahlian atau keterampilan dan lain sebagainya (Mulyadi, 2015).

Siagian mengemukakan bahwa Etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dalam ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan karyawan dan para anggota suatu organisasi.

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara *output* yang telah dicapai dengan *input* dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan selama jangka waktu tertentu. Indikator produktivitas meliputi Kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

No	Penulis dan Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Neti Edyun Saputri (2012) Hubungan stres kerja dengan Produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV. Mediatama Surakarta	<ul style="list-style-type: none">➤ Variable (X) Stres kerja➤ Variabel (Y) Produktivitas	Subjek penelitian yaitu karyawan produksi CV. Mediatama Surakarta yang berjumlah 58 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan studi populasi. Metode pengumpulan data menggunakan skala stres kerja dan produktivitas kerja. Teknik analisis data menggunakan korelasi product moment. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi $(r) = - 0,514$; $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja.	Penelitian ini di lakukan di lakukan di surakarta sedangkan penulis di lakukan di kota bogor

2	<p>Andi Pranata Siluningga (2009) Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Departemen Produksi PT.LASALLEFOOD INDONESIA, Depok</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Variable (X) Stres kerja ➤ Variabel (Y) Kinerja 	<p>Penelitian bersifat (<i>explanatory research</i>) menggunakan data primer dari hasil wawancara dan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan yang berjumlah 67 responden. Responden diambil dengan menggunakan probability sampling yaitu metode yang digunakan untuk memilih populasi secara random sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang untuk terpilih sebagai sampel. Data skunder dari studi kepustakaan dan data internal perusahaan. Metode pengolahan dan analisis data menggunakan <i>Rank Spearman, Chi-Square</i> dengan program SPSS 11,5 <i>for windows</i> dan <i>Microsoft Excel 2007</i>. Hasil penelitian dari sumber stres kerja diperoleh kondisi stres kerja karyawan sedang, dari faktor-faktor kinerja diperoleh kondisi kinerja karyawan Departemen Produksi tergolong tinggi. Dari hasil analisis hubungan antara karakteristik karyawan dengan stres kerja dan kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa stres kerja dan faktor-faktor kinerja tidak memiliki hubungan dengan karakteristik karyawan.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel (x) stres dan (y) kinerja sedangkan penulis variabel (x) stres dan (y) produktivitas</p>
3	<p>Natalia Sutarto wijono</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Variable (X) Stres kerja 	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui</p>	<p>Penelitian ini di lakukan di</p>

	<p>Jusuf purnomo (2015) Hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi CV.Luxindo kota cirebon</p>	<p>➤ Variabel (Y) Produktivitas</p>	<p>apakah ada hubungan negatif antara stres kerja dengan produktivitas pada karyawan bagian produksi CV. Luxindo Cirebon dengan 34 orang responden sebagai sample penelitian. Stres kerja diukur dengan menggunakan <i>The Job Stress Scale oleh Tores Theorell</i> (1988), dan untuk produktivitas kerja diukur menggunakan lembar kerja yang di buat oleh perusahaan itu sendiri. Analisis data menggunakan teknik analisis kolerasi product momen dari pearson dan di peroleh hasil $r=0.223$ dengan signifikansi 0.204 ($p>0.05$). Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya hubungan antara stres kerja terhadap produktivitas karyawan</p>	<p>kota cirebon sedangkan penulis di lakukan di kota bogor</p>
--	---	---	--	--

2.4.2 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

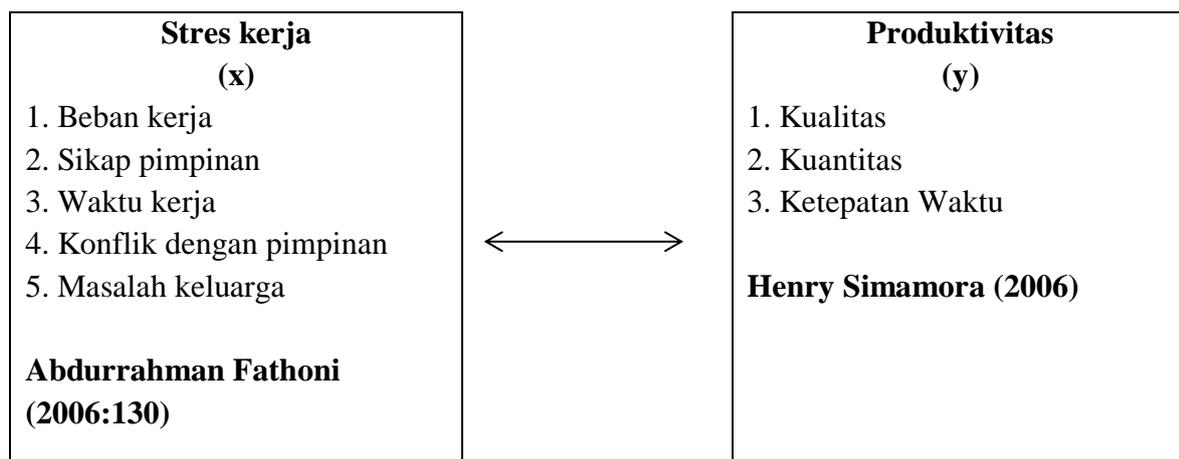
Stress merupakan suatu keadaan dimana seorang mengalami ketegangan atau mengalami kondisi kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang di rasakan karyawan karena tugas tugas pekerjaannya yang tidak dapat mereka penuhi. Artinya stres muncul saat karyawan tidak mampu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



Gambar 3
Konstelasi Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah maka hipotesis dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut :

- 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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 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

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 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.

3.2.2 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.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Jl. Bintang Mas No.8 Nanggung, Cibinong Bogor

3.3 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

3.4 Operasional Variabel

Tabel 4
Operasional Variabel

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

Variabel	indikator	Pernyataan	Skala
Stres Kerja (x)	Beban kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaan • Malas bekerja bila mengingat beban pekerjaan yang berat • Pekerjaan yang berat cenderung membuat mudah marah kepada rekan kerja 	Ordinal
	Sikap pimpinan	<ul style="list-style-type: none"> • Belum merasa puas dengan pola hubungan dan dukungan yang saya dapat dari atasan • Merasa supervisor belum memberikan cukup ‘ keleluasaan ‘ sehingga berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja • Atasan yang kurang adil 	Ordinal
	Waktu kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Jam kerja di luar jam kerja normal (lembur) yang di terapkan terasa berlebihan • Sedikitnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan • Tugas yang di berikan tidak sesuai jam kerja 	Ordinal
	Konflik dengan pimpinan	<ul style="list-style-type: none"> • Kecemburuan dalam bekerja yang di alami karyawan • Adanya perbedaan dalam mengerjakan tugas dari atasan • Adanya paksaan dari atasan atau pimpinan 	Ordinal
	Masalah Keluarga	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya masalah ekonomi dalam keluarga • Tidak harmonisnya keluarga • Adanya tuntutan dari keluarga 	Ordinal

Produktivitas Kerja (y)	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja • Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan • Memiliki kemampuan diri sesuai dengan kemampuan • Menjalankan pekerjaan sesuai SOP 	Ordinal
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu mencapai target yang diberikan • Pemasukan/kontribusi yang baik • Mampu menyelesaikan tugas tambahan • Mampu memberikan hasil pekerjaan yang maksimal 	Ordinal
	Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu • Melaksanakan tugas hingga selesai • Tidak menunda-nunda pekerjaan • Menggunakan waktu dalam bekerja secara efektif dan efisien 	Ordinal

3.5. 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 penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa dengan jumlah 60 orang karyawan.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2011:189) ada beberapa jenis prosedur pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

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 5
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 keperpustakaan, yaitu

a. Keperpustakaan

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.

3.6.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil dari sebuah penelitian didapatkan dari pengolahan data yang dianalisis menggunakan metode-metode tertentu. Sebelum data diolah menggunakan analisis tertentu harus dilakukan uji kelayakan data tersebut. Ada dua tahap dalam menguji kelayakan sebuah data :

a. 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

(Arikunto, 2013:211)

Kriteria keputusan pengujian validasi responden dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut :

- a. Item pertanyaan yang di teliti dikatakan valid jika t hitung > t tabel
- b. Item pertanyaan yang di teliti dikatakan tidak valid jika t hitung < t tabel

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data koesioner setelah menggunakan software *SPSS versi 23* :

- Uji Validitas Stres Kerja

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel n=30 a = 5%	Keterangan	Kesimpulan
1	0,432	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2	0,414	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3	0,406	0,361	r hitung > r tabel	Valid
4	0,476	0,361	r hitung > r tabel	Valid
5	0,491	0,361	r hitung > r tabel	Valid
6	0,709	0,361	r hitung > r tabel	Valid
7	0,476	0,361	r hitung > r tabel	Valid
8	0,709	0,361	r hitung > r tabel	Valid
9	0,518	0,361	r hitung > r tabel	Valid
10	0,363	0,361	r hitung > r tabel	Valid
11	0,525	0,361	r hitung > r tabel	Valid
12	0,695	0,361	r hitung > r tabel	Valid
13	0,423	0,361	r hitung > r tabel	Valid
14	0,476	0,361	r hitung > r tabel	Valid
15	0,695	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber data : Output SPSS 23

Kesimpulan dari tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas stres kerja menunjukkan r hitung $>$ r tabel, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

- Uji Validitas Produktivitas Karyawan

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel n=30 a = 5%	Keterangan	Kesimpulan
1	0,432	0,361	r hitung $>$ r tabel	Valid
2	0,414	0,361	r hitung $>$ r tabel	Valid
3	0,406	0,361	r hitung $>$ r tabel	Valid
4	0,476	0,361	r hitung $>$ r tabel	Valid
5	0,491	0,361	r hitung $>$ r tabel	Valid
6	0,709	0,361	r hitung $>$ r tabel	Valid
7	0,476	0,361	r hitung $>$ r tabel	Valid
8	0,709	0,361	r hitung $>$ r tabel	Valid
9	0,518	0,361	r hitung $>$ r tabel	Valid
10	0,363	0,361	r hitung $>$ r tabel	Valid
11	0,525	0,361	r hitung $>$ r tabel	Valid
12	0,695	0,361	r hitung $>$ r tabel	Valid

Sumber data : Output SPSS 23

Kesimpulan dari tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas produktivitas karyawan menu jukan r hitung $>$ r tabel, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

b. 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

(Arikunto, 2013:221)

Kriteria penilaian terhadap koefisien α *Cronbach* sebagai berikut :

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha > 0,6$	Kurang Reliabel
2	$\alpha < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha < 0,8$	Sangat Reliabel

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data koesioner setelah menggunakan software SPSS versi 23 :

- Uji Reliabilitas Stres kerja

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 15. Dapat di ketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel stres kerja sebesar 0,790

Tabel 8

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Sumber data : Output SPSS 23

Tabel 9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,790	,810	15

Sumber data : Output SPSS 23

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data di keluarkan dapat dilihat bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 15 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel stres kerja sebesar 0,790 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabe

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Stres Kerja	1	0,790	0,791	Reliabel
	2	0,790	0,792	Reliabel
	3	0,790	0,794	Reliabel
	4	0,790	0,779	Reliabel
	5	0,790	0,779	Reliabel
	6	0,790	0,760	Reliabel
	7	0,790	0,779	Reliabel
	8	0,790	0,760	Reliabel
	9	0,790	0,776	Reliabel
	10	0,790	0,792	Reliabel
	11	0,790	0,776	Reliabel
	12	0,790	0,762	Reliabel
	13	0,790	0,787	Reliabel
	14	0,790	0,779	Reliabel
	15	0,790	0,762	Reliabel

Sumber data : output SPSS 23

- Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan

Uji reliabilitas dapat dilihat dari kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 12. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel produktivitas kerja 0,710.

Tabel 11
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Sumber Data : Output SPSS 23

Tabel 12
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,710	,736	12

Sumber Data : Output SPSS 23

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data di keluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 12 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (exclude) dan reliability statistics menunjukkan bahwa cronbach alpha untuk variabel produktivitas kerja sebesar 0,710 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel

Tabel 13
Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel	Item pertanyaan	Cronch's Alpha	Cronchbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Produktivitas Kerja	1	0,710	0,720	Reliabel
	2	0,710	0,717	Reliabel
	3	0,710	0,709	Reliabel
	4	0,710	0,705	Reliabel
	5	0,710	0,701	Reliabel
	6	0,710	0,654	Reliabel
	7	0,710	0,691	Reliabel
	8	0,710	0,658	Reliabel
	9	0,710	0,689	Reliabel
	10	0,710	0,702	Reliabel
	11	0,710	0,694	Reliabel
	12	0,710	0,657	Reliabel

Sumber data : output SPSS 23

3.7. Metode Analisis data

3.7.1. 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 14
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

3.7.2. 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

3.7.3. 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:

- a. 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)

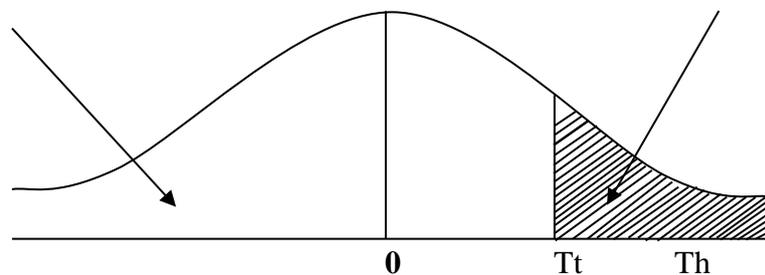
- b. Menentukan hipotesis statistik

$H_0 : p < 0$: Tidak ada hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan

$H_1 : p < 0$: Terdapat hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Daerah penerimaan H_0

Daerah penerimaan H_a



Gambar 4. Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum PT. Megah Nusantara Perkasa

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Megah Nusantara Perkasa

PT Megah Nusantara Perkasa di mulai sebagai perusahaan percetakan layar pada tahun 2007, melayani pasar otomotif dengan kepatuhan pada standar mutu Otomotif Internasional. Ketika perusahaan tumbuh dan memenangkan kepercayaan dari berbagai pelanggan, ditantang untuk memberikan lebih banyak solusi kepada basis pelanggan yang terus berkembang. Saat ini, PT.Megah Nusantara Perkasa telah memperluas bisnisnya untuk menyediakan komponen cetakan, komponen presisi, emblem dan berbagai barang yang persyaratan pelanggan.

Fasilitas kami terletak di Jalan Bintang Mas No.8 Nanggewer Mekar Cibinong Bogor. Ini menempati area kerja 5000 m² dengan konsep lingkungan bersih, hijau dan ramping.

Fokus utama kami adalah memberikan solusi kepada pelanggan kami dengan tujuan yang jelas untuk produk-produk berkualitas baik, pengiriman bijaksana, daya saing harga, dan layanan yang dapat diandalkan. Dengan banyak pelanggan estemeed dalam portofolio kami, kami mengakui pentingnya kepuasan pelanggan, tidak hanya melalui penelitian dan pengembangan yang kreatif dan teliti.

Oleh karena itu, pelanggan kami dapat yakin bahwa mereka akan menerima perhatian kami untuk memastikan kepuasan terus-menerus mereka.

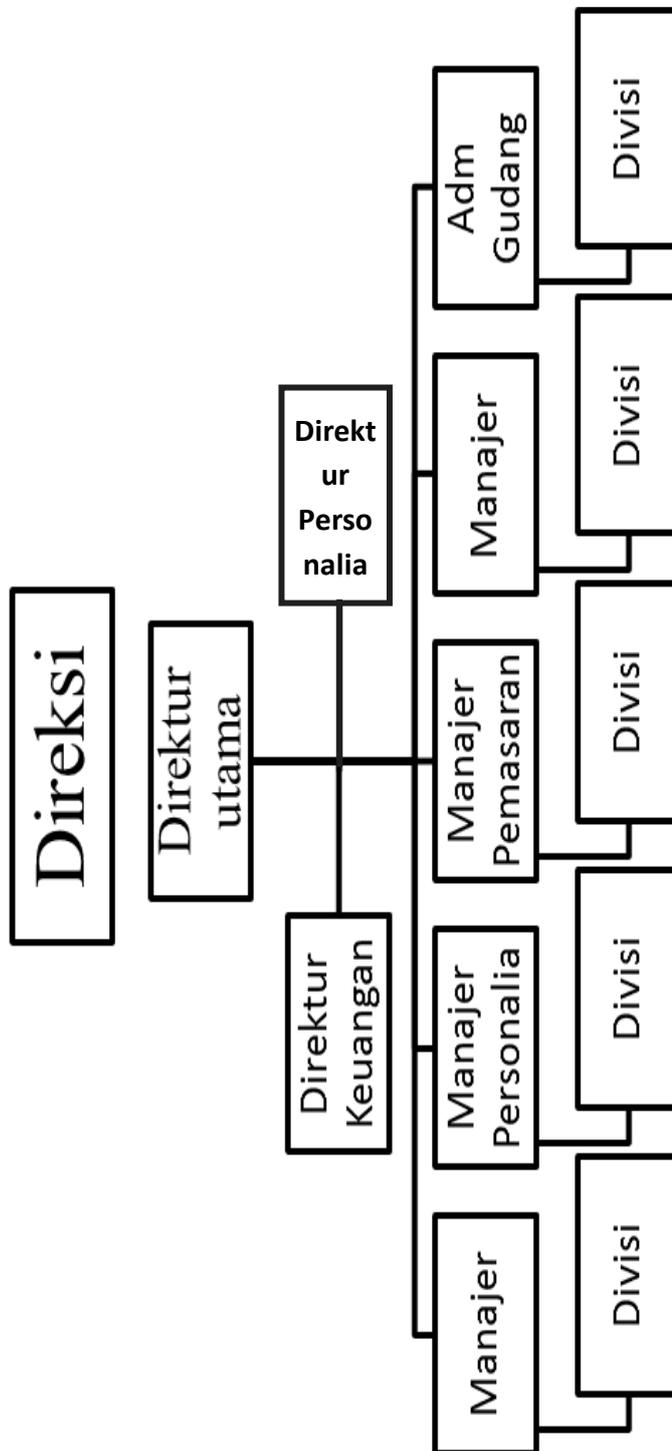
4.1.2. Kegiatan Usaha

Melaksanakan penyiapan dan memproduksi percetakan dalam skala besar seperti baliho, papan iklan, sticker mobil, motor, dan logo merk mobil .

4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan

- Menjadi Brand no.1 dalam penyediaan produk-produk kreatif dan desain unik serta memberikan nilai tambah untuk seluruh stakeholder terkait
- Misi PT. Megah Nusantara Perkasa adalah:
 1. Mengembangkan kemampuan desain, produksi, kontrol kualitas, pengemasan dan sistem distribusi online serta offline
 2. Diversifikasi produk kreatif keren dan berkualitas.

4.1.4. Struktur Organisasi



Gambar 5 Struktur Organisasi

Sumber : PT. Megah Nusantara Perkasa

4.1.5. Profil Responden

Profil responden yang di teliti terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan pada PT. Megah Nusantara Perkasa

1. Jenis Kelamin Responden

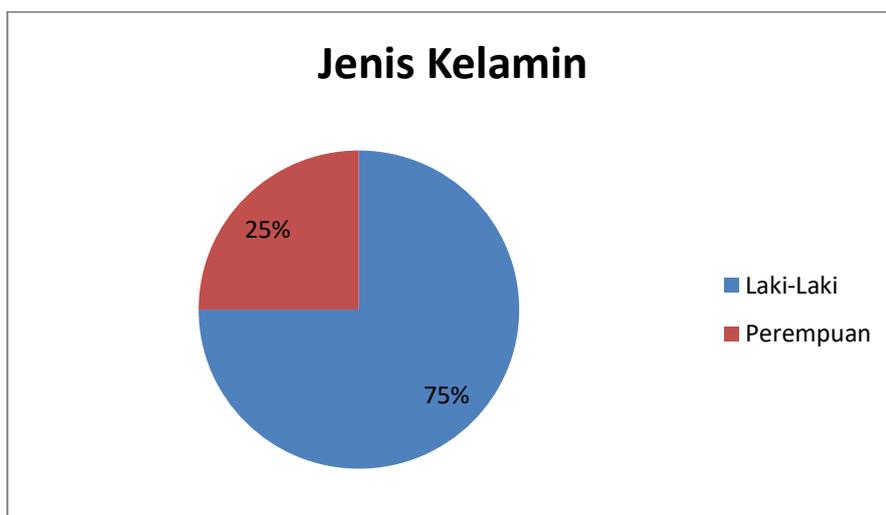
Tabel 15

Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	45	75%
2	Perempuan	15	25%
	Jumlah	60	100%

Sumber : Data Koesioner, Data Diolah, 2018

Dilihat dari tabel diatas berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 45 orang atau dengan persentase 75% dan jenis kelamin perempuan berjumlah 15 atau dengan persentase 25%.



Sumber : Data koesioner, data diolah 2018

Gambar 6

Grafik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

2. Usia Responden

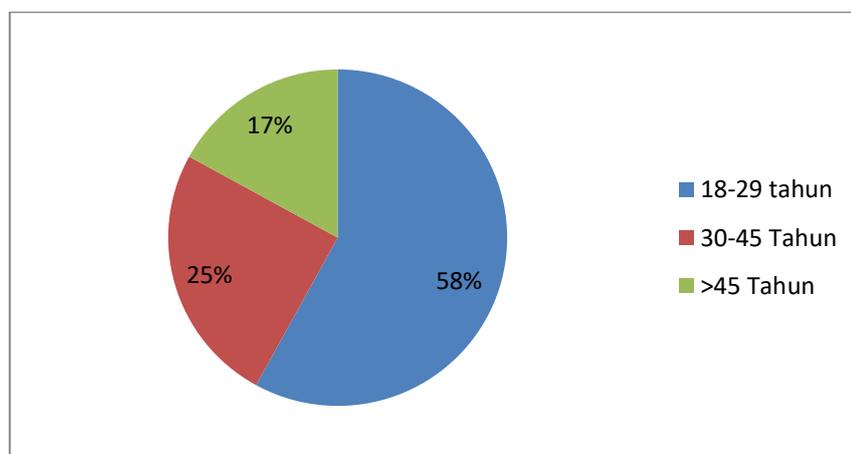
Tabel 16

Data Karyawan Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	18-29 Thn	35	58%
2	30-45 Thn	15	25%
3	>45 Thn	10	17%
	Jumlah	60	100%

Sumber : Data Koesioner, Data Diolah, 2018

Dilihat dari tabel diatas berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden dengan usia 18-29 Thn berjumlah 35 orang atau dengan persentase 58% dan usia 30-45 Thn berjumlah 15 orang dengan persentase 25% lalu >45 Thn berjumlah 10 orang atau dengan persentase 17%.



Sumber : Data koesioner, data diolah 2018

Gambar 7

Grafik Data Responden Berdasarkan Usia

3.Masa Kerja Responden

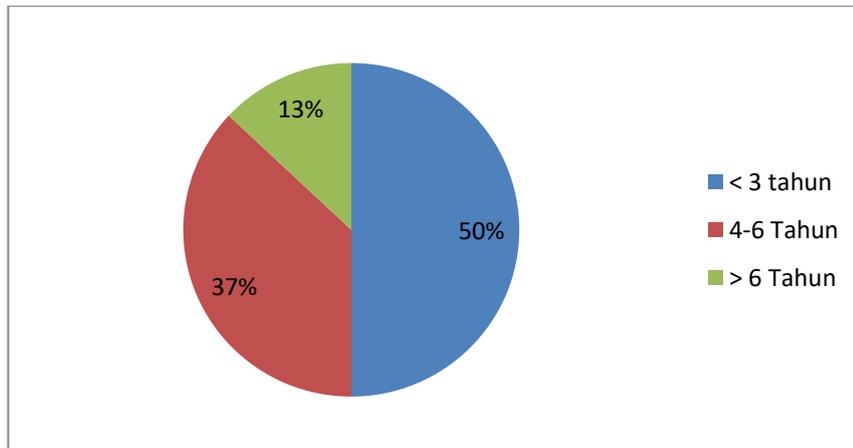
Tabel 17

Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	< 3 tahun	30	50%
2	4-6 tahun	22	37%
3	> 6 tahun	8	13%
	Jumlah	60	100%

Sumber : Data Koesioner, Data Diolah, 2018

Dilihat dari tabel diatas berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja <3 tahun berjumlah 30 orang atau dengan persentase 50% dan usia 4-6 thn berjumlah 22 orang dengan persentase 37% lalu >6 tahun berjumlah 8 orang atau dengan persentase 13%.



Sumber : Data koesioner, data diolah 2018

Gambar 8
Grafik Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

4. Pendidikan Responden

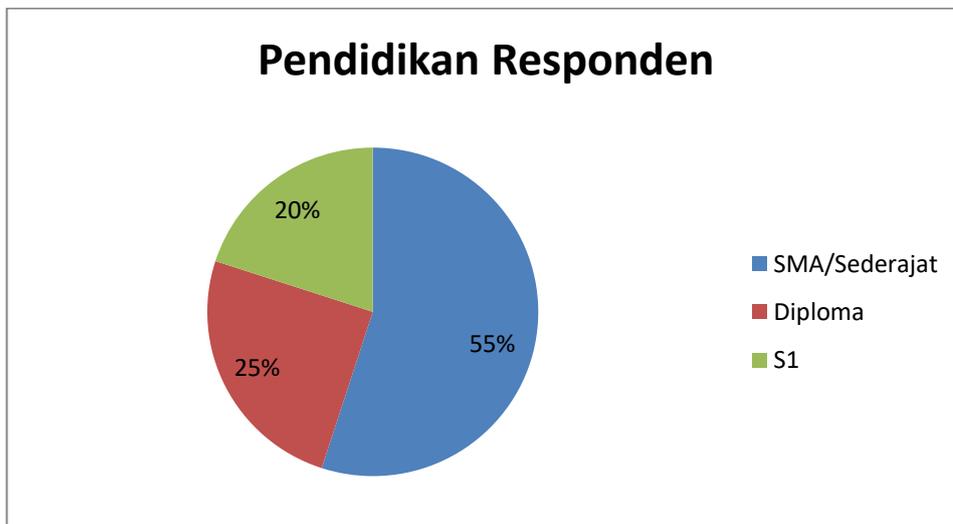
Tabel 18

Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/Sederajat	33	55%
2	DIPLOMA	15	25%
3	S1	12	20%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data Koesioner, Data Diolah, 2018

Dilihat dari tabel diatas berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan SMA/ sederajat berjumlah 33 orang dengan persentase 55%, Diploma berjumlah 15 dengan persentase 25 %, S1 berjumlah 12 dengan persentase 20 %



Sumber : Data primer, data diolah 2018

Gambar 9
Grafik Data Responden Berdasarkan Pendidikan

4.2. 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 merimbasi kepada masalah hasil produktivitas yang sering tidak mencapai target dan dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel stres kerja karyawan departemen produksi pada PT. Megah Nusantara Perkasa yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden, dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

1. Beban Kerja

Tabel 19

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya merasa beban pekerjaan yang di berikan terlalu berlebihan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	40%
Setuju	4	28	112	46,67%
Cukup	3	8	24	13,33%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	256	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa 46,67% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan “Saya merasa beban pekerjaan yang di berikan terlalu berlebihan”

Tabel 20
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya akan malas bekerja bila mengingat beban pekerjaan yang berat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	33,33%
Setuju	4	32	128	53,33%
Cukup	3	8	24	13,33%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	252	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa 53,33% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan “Saya akan malas bekerja bila mengingat beban pekerjaan yang berat”

Tabel 21
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pekerjaan yang berat cenderung membuat saya mudah marah kepada rekan kerja”

Keterangan	Skror	Jumlah Responden	Skortotal	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	30,00%
Setuju	4	32	128	53,33%
Cukup	3	10	30	16,67%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	248	100%

Sumber : Data Primer Diolah,2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa 53,33% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan “Pekerjaan yang berat cenderung membuat saya mudah marah kepada rekan kerja”

2. Sikap Pimpinan

Tabel 22
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya belum merasa puas dengan pola hubungan dan dukungan yang saya dapat dari atasan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	26,67%
Setuju	4	44	176	73,33%
Cukup	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	256	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa 73,33% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan “Saya belum merasa puas dengan pola hubungan dan dukungan yang saya dapat dari atasan”.

Tabel 23
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya merasa supervisor saya belum memberikan cukup ‘ keleluasaan ‘ sehingga berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja”.

Keterangan	Skror	Jumlah Responden	Skortotal	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	40%
Setuju	4	36	144	60%
Cukup	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	264	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa 60% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan “Saya merasa supervisor saya belum memberikan cukup ‘ keleluasaan ‘ sehingga berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja”

Tabel 24
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Atasan yang kurang adil”

Keterangan	Skror	Jumlah Responden	Skortotal	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	33,33%
Setuju	4	40	160	66,67%
Cukup	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	260	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa 66,67% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan “Atasan yang kurang adil”.

3. Waktu kerja

Tabel 25
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Saya merasa jam kerja di luar jam kerja normal (lembur) yang di terapkan terasa berlebihan”

Keterangan	Skror	Jumlah Responden	Skortotal	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	26,67%
Setuju	4	44	176	73,33%
Cukup	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	256	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa 73,33% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan ” Saya merasa jam kerja di luar jam kerja normal (lembur) yang di terapkan terasa berlebihan”

Tabel 26
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Sedikitnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	33,33%
Setuju	4	40	160	66,67%
Cukup	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	260	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa 66,67% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan ” Sedikitnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan”

Tabel 27
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Saya merasa tugas yang di berikan tidak sesuai jam kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	36,67%
Setuju	4	38	152	63,33%
Cukup	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	262	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa 63,33% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan ” Saya merasa tugas yang di berikan tidak sesuai jam kerja”

4. Konflik dengan pimpinan

Tabel 28
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Adanya kecemburuan dalam bekerja oleh pimpinan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	30,00%
Setuju	4	38	152	63,33%
Cukup	3	4	12	6,67%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	254	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa 63,33% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan ” Adanya kecemburuan dalam bekerja oleh pimpinan”

Tabel 29
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Adanya perbedaan dalam mengerjakan tugas dari atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	30%
Setuju	4	40	160	66,67%
Cukup	3	2	6	3,33%
Tidak Setuju	2	0	0	0,%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	256	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa 66,67% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan ” Adanya perbedaan dalam mengerjakan tugas dari atasan”

Tabel 30
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ”Adanya paksaan dari atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	30%
Setuju	4	42	168	70%
Cukup	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	258	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa 70% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan ”Adanya paksaan dari atasan”.

5. Masalah keluarga

Tabel 31
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Saya merasa adanya masalah ekonomi dalam keluarga”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	26,67%
Setuju	4	38	152	63,33%
Cukup	3	6	18	10%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	250	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa 63,33% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan ” Saya merasa adanya masalah ekonomi dalam keluarga”

Tabel 32
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya merasa tidak harmonisnya keluarga”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	26,67%
Setuju	4	44	176	73,33%
Cukup	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	256	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa 73,33% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan “Saya merasa tidak harmonisnya keluarga”

Tabel 33
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Saya merasa adanya tuntutan dari keluarga”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	30%
Setuju	4	42	168	70%
Cukup	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	258	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa 70% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan ” Saya merasa adanya tuntutan dari keluarga”

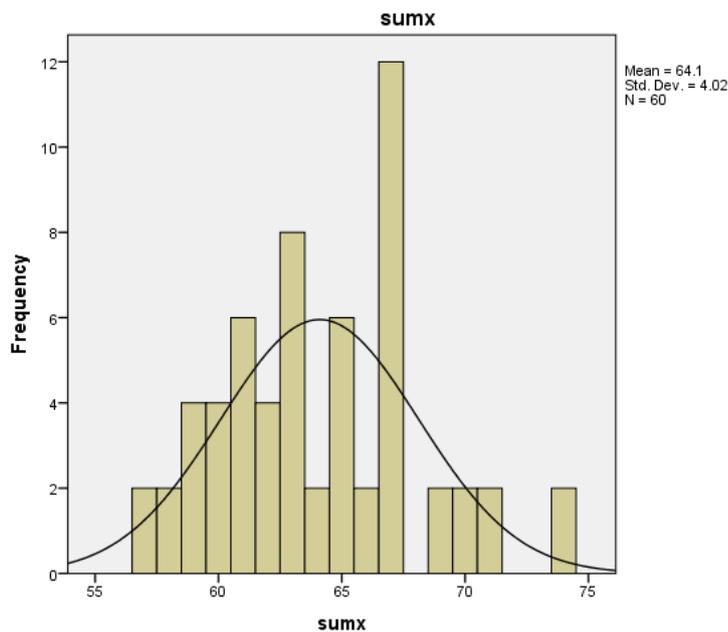
Berdasarkan hasil paparan diatas penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan hasil SPSS sebagai berikut:

Tabel 34
Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Stres Kerja

		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

4.2.1. 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.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT. Megah Nusantara Perkasa yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada responden melalui tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden, dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

1. Kualitas

Tabel 35
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Karyawan mampu meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	36.67%
Setuju	4	31	124	51.67%
Kurang Setuju	3	7	21	11.67%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	255	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa 51,67% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan ” Karyawan mampu meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja ”

Tabel 36

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Karyawan mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	38.33%
Setuju	4	29	116	48.33%
Kurang Setuju	3	8	24	13.33%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	255	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa 48,33% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan ”Karyawan mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan”

Tabel 37

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Karyawan memiliki kemampuan diri sesuai dengan kemampuan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	31.67%
Setuju	4	32	128	53.33%
Kurang Setuju	3	9	27	15.00%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	250	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa 53,33% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan ” Karyawan memiliki kemampuan diri sesuai dengan kemampuan”

Tabel 38
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Karyawan bekerja dengan teliti dan hati-hati saat bekerja.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	36.67%
Setuju	4	33	132	55.00%
Kurang Setuju	3	5	15	8.33%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	257	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa 55% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan ” Karyawan bekerja dengan teliti dan hati-hati saat bekerja.”

2. Kuantitas

Tabel 39
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Karyawan mampu mencapai target yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	30.00%
Setuju	4	42	168	70.00%
Kurang Setuju	3	0	0	0.00%
Tidak Setuju	2	0	0	0.00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00%
Jumlah		60	258	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa 70% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan ” Karyawan mampu mencapai target yang diberikan”

Tabel 40
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Karyawan mampu menerima masukan/kontribusi yang baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	41.67%
Setuju	4	34	136	56.67%
Kurang Setuju	3	1	3	1.67%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	264	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa 56,67% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan ” Karyawan mampu menerima masukan/kontribusi yang baik”

Tabel 41
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	33.33%
Setuju	4	40	160	66.67%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	260	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa 66,67% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan ” Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan”

Tabel 42

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Kuantitas karyawan harus sebanding dengan pekerjaan agar tidak banyak pekerjaan yang terbengkalai.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	28.33%
Setuju	4	41	164	68.33%
Kurang Setuju	3	2	6	3.33%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	255	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa 68,33% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan ” Kuantitas karyawan harus sebanding dengan pekerjaan agar tidak banyak pekerjaan yang terbengkalai.”

3. Ketepatan Waktu

Tabel 43
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	36.67%
Setuju	4	37	148	61.67%
Kurang Setuju	3	1	3	1.67%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	261	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa 61,67% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan ” Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”

Tabel 44
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	36.67%
Setuju	4	38	152	63.33%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	262	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa 63,33% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan ” Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai”

Tabel 45

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	38.33%
Setuju	4	36	144	60.00%
Kurang Setuju	3	1	3	1.67%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	262	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa 60% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan ” Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan”

Tabel 46

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ” Karyawan selalu datang atau hadir di kantor dengan tepat waktu.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	31.67%
Setuju	4	41	164	68.33%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	259	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa 68,33% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan ” Karyawan selalu datang atau hadir di kantor dengan tepat waktu.”

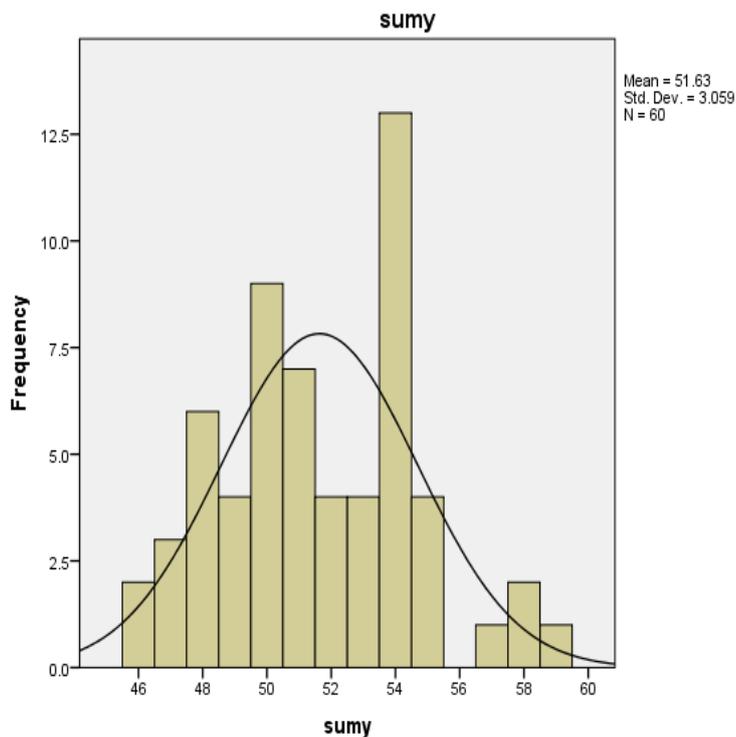
Berdasarkan hasil paparan diatas penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan hasil SPSS sebagai berikut :

Tabel 47
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.

4.2.2. Hubungan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

PT. Megah Nusantara Perkasa

1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis menggunakan koefisien korelasi 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 48
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

		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 49
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

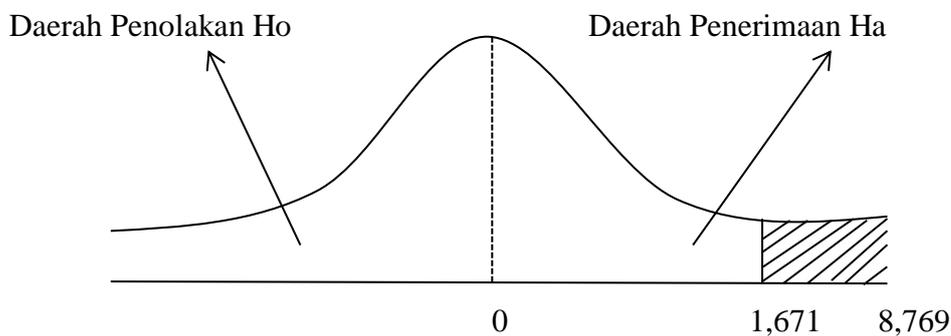
b. Mencari t_{hitung}

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 10. Hasil Kurva Uji Hipotesis

e. Hasil Uji Kurva

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

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh penulis mengenai hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa sebagai berikut :

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 Nusantara Perkasa

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan maka saran penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai stres kerja PT. Megah Nusantara Perkasa menunjukkan hasil yang baik. Maka hendaknya perusahaan memberikan kualitas kerja karyawan yang baik dan mempertahankan kualitas kerja yang sudah ada sehingga karyawan tidak mengalami stres kerja agar produktivitas kerja karyawan meningkat dan roda organisasi berjalan sebagai mestinya tujuan yang telah di rancang oleh perusahaan
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa menunjukkan hasil yang baik. Maka perusahaan harus meningkatkan kembali produktivitas kerja karyawan dan meningkatkan kemampuan tentang kuantitas, kualitas, dan kemampuan dalam bekerja agar target produksi setiap tahunnya terealisasi dengan baik
3. Berdasarkan hasil penulis memperoleh mengenai hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa yang di kategorikan kuat, maka sebaiknya pihak perusahaan memberikan kualitas kerja karyawan yang baik dan mempertahankan kualitas kerja yang sudah ada 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.

4. Bagi penelitian selanjutnya agar dapat menganalisis stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda dengan penelitian ini agar dapat melengkapi kekurangan pada penelitian ini

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 Organisasi 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 Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- 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. *Organizational Behavior, Fifteenth 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.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN
(Untuk Diisi Oleh Karyawan)

Bapak/Ibu yang terhormat,

Saya Irsan Sabihi dengan NPM 021114079 Mahasiswa Ekonomi Manajemen Universitas Pakuan Bogor membutuhkan anda untuk mengisi kuesioner dibawah ini, informasi yang saya dapatkan nantinya akan digunakan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT, Megah Nusantara Perkasa”.

Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Lama Bekerja :
5. Pendidikan :

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Kuesioner dibawah ini memuat beberapa pertanyaan, silahkan anda memberikan tanda ckecklist (√) terhadap kotak jawaban yang anda pilih, yang menunjukkan tigtat persetujuan atau ketidak setujuan anda terhadap pernyataan berikut.

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Cukup
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
	Stres Kerja					
	Beban Kerja					
1	Saya merasa beban pekerjaan yang di berikan terlalu berlebihan					
2	Saya akan malas bekerja bila mengingat beban pekerjaan yang berat					
3	Pekerjaan yang berat cenderung membuat saya mudah marah kepada rekan kerja					
	Sikap Pimpinan					
1	Saya belum merasa puas dengan pola hubungan dan dukungan yang saya dapat dari atasan					
2	Saya merasa supervisor saya belum memberikan cukup ‘ keleluasaan ‘ sehingga berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja					
3	Atasan yang kurang adil					
	Waktu Kerja					
1	Saya merasa jam kerja di luar jam kerja normal (lembur) yang di terapkan terasa berlebihan					
2	Sedikitnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya Merasa tugas yang di berikan tidak sesuai jam kerja					
	Konflik dengan pimpinan					
1	Adanya kecemburuan dalam bekerja oleh pimpinan					
2	Adanya perbedaan dalam mengerjakan tugas dari atasan					
3	Adanya paksaan dari atasan					
	Masalah keluarga					
1	Saya merasa adanya masalah ekonomi dalam keluarga					

2	Saya merasa tidak harmonisnya keluarga					
3	Saya merasa adanya tuntutan dari keluarga					
No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
	Produktivitas Kerja	SS	S	C	TS	STS
	Kualitas					
1	Karyawan mampu meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja					
2	Karyawan mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Karyawan memiliki kemampuan diri sesuai dengan kemampuan					
4	Karyawan bekerja dengan teliti dan hati-hati saat bekerja					
	Kuantitas					
1	Karyawan mampu mencapai target yang diberikan					
2	Karyawan mampu menerima masukan/kontribusi yang baik					
3	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan					
4	Kuantitas karyawan harus sebanding dengan pekerjaan agar tidak banyak pekerjaan yang terbengkalai					
	Ketepatan Waktu					
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai					
3	Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan					
4	Karyawan selalu datang atau hadir di kantor dengan tepat waktu					

Responden	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	sum
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	61
2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	71
3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	63
4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	64
5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
7	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	67
8	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	67
9	3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	65
10	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	65
11	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
12	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	67
13	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	63
14	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	67
15	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	63
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	60
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
18	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62
19	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	67
20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
21	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	69
22	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
23	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	67
24	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	63
25	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	65
26	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	60
27	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	58
28	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	70
29	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	66
30	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	57
31	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
32	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	67
33	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	63
34	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	67
35	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	63
36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	60
37	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
38	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62
39	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	67
40	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
41	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	61

42	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	71
43	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	63
44	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	64
45	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
47	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	67
48	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	67
49	3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	65
50	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	65
51	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	69
52	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
53	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	67
54	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	63
55	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	65
56	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	60
57	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	58
58	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	70
59	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	66
60	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	57



PT. MEGAH NUSANTARA PERKASA
Supplier of Nameplates, labels, Components and Other Printed Product
Jl. Bintang Mas No.8 Nanggewer Mekar - Cibinong Bogor – Jabar 16912
Telp.0218754815 Fax. 0218754816 E-mail : sales@nusantaraprint.com

SURAT KETERANGAN

Kami yang bertanda tangan di bawah ini

1. Nama : Wisnu. W
2. Jabatan : HRD
3. Kantor / Instansi : PT. Megah Nusantara Perkasa

Dengan ini menerangkan bahwa :

1. Nama : Irsan Sabihi
2. NPM : 021114079
3. Sekolah / Universitas : Universitas Pakuan

Yang bersangkutan telah melakukan observasi (penelitian dan pengumpulan data) di PT Megah Nusantara Perkasa. Pengumpulan data tersebut dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan penulisan Tugas Akhir / Skripsi

Demikianlah surat keterangan ini di buat, agar kepada yang berkepentingan maklum dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

16 Juli 2018

Wisnu W