

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT. Sawahkarunia Agung Textile
Karanganyar Jawa Tengah)**

SKRIPSI

Oleh

MU'TAMAROH KURNIANINGSIH

NIM : 04610134



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2008**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT. Sawahkarunia Agung Textile
Karanganyar Jawa Tengah)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN) Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh

MU'TAMAROH KURNIANINGSIH
NIM : 04610134



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2008**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT. Sawahkarunia Agung Textile
Karanganyar Jawa Tengah)**

S K R I P S I

Oleh

MU'TAMAROH KURNIANINGSIH

NIM : 04610134

Telah Disetujui 29 Maret 2008
Dosen Pembimbing,

Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
NIP. 150327244

Mengetahui:
Dekan,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP. 150231828

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT. Sawahkarunia Agung Textile
Karanganyar Jawa Tengah)

SKRIPSI

Oleh

MU'TAMAROH KURNIANINGSIH

NIM : 04610134

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada 08 April 2008

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

- | | | |
|---------------------------------------|---|---|
| 1. Ketua | | |
| <u>Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si</u> | : | |
| NIP. 150284096 | (|) |
| 2. Sekretaris / Pembimbing | | |
| <u>Achmad Sani S, SE., M.Si</u> | : | |
| NIP. 150327244 | (|) |
| 3. Penguji Utama | | |
| <u>Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA</u> | : | |
| NIP. 150231828 | (|) |

Disahkan Oleh:
Dekan,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP. 150231828

PERSEMBAHAN

Karya ini khusus aku persembahkan kepada orang-orang yang ikut berjasa dalam hidupku:

Ibuku Sumiyatun dan Bapakku Abdul Karim yang selalu memberikan bantuan kepadaku baik moril maupun materiil, sehingga aku bisa memperoleh apa yang menjadi harapan dan cita-citaku.

Kedua kakakku Mas Kuntoro dan Mbak Kuntari serta keponakanku Iyas Jaisyu M dan Tamim Maulana juga Adekku Nur Karimah, terima kasih atas motivasi yang selalu kalian berikan padaku.

Sahabatku GLAFEESA (G-Force & Veergosun) Malang: Siti A. Azizah, Ismatul Izzah, M. Rofiqi M, A. Tabi'in, Budi Astuti, Hilyatu Millati, Nasyrifatul Halimah, M. Muhson dan keluarga besar GLAFEESA dimanapun berada "Terimakasih untuk support dan do'anya".

Teman seperjuangan SESCO (Sharia Economic Students Community): A. Nasihin, A. Fuad R, Ulfa Zakiyatul I, Mida Kusuma W, serta semua Mujahid Ekonomi Islam "jazakumullah atas dukungan dan kebersamaan antum selama ini, keep istiqomah!!!

Seluruh penghuni Ar-Riefah Apartment: Nora Ainul F, Siti Nur Hamidah, Iftahiyah, Shifa' Shibghoh I, Asih Wahyuningtyas, Diyah Purwati dan Sri Wahyuningsih "jazakumullah atas spirit dan hari-hari indah yang telah kita ciptakan bersama, tidak mudah bagiku untuk melupakan hari itu....."

Kelompok belajarku: M. Fauzi, Ruminih, Rikas Aulia F dan Rini Puspitasari "tetap semangat!!dan yakin, kalian PASTI BISA!!!! Dan juga terima kasih teruntuk teman-temanku ekonomi angkatan 2004 yang selalu memberikan motivasi, dukungan serta do'a. Thank's for being my friends.

Serta terima kasih buat semua pihak yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan serta doa sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Untuk yang terakhir....maafkan atas segala khilaf dan salah yang pernah kulakukan baik yang disengaja maupun tidak.

MOTTO

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

*"Dan janganlah kalian merasa lemah ataupun bersedih hati, jika benar
kalian sebagai orang yang beriman."*

(Q.S. Ali Imron:139)

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Mu'tamaroh Kurnianingsih
NIM : 04610134
Alamat : Wonorejo RT 02/IV Polokarto Sukoharjo
Solo Jawa Tengah

Menyatakan bahwa "**SKRIPSI**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang dengan judul :

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (studi Kasus Pada PT. Sawahkarunia Agung Textile Karanganyar Jawa Tengah)

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan atau pihak fakultas ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 31 Maret 2008
Hormat saya,

Mu'tamaroh Kurnianingsih
NIM 04610134

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim,

Alhamdulillah, dengan segenap kerendahan hati dan ketulusan jiwa, penulis panjatkan kepada kehadirat Illahi Robbi yang senantiasa melimpahkan rahmat, karunia dan hidayahNya, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan hingga tersusun menjadi sebuah skripsi yang berjudul, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sawahkarunia Agung Textie Karanganyar Jawa Tengah). Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan serta dukungan dari semua pihak baik moril maupun materiil. Oleh karena itu dengan ketulusan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. DR. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor UIN Malang.
2. Bapak Muhtadi Ridwan M.Ag, selaku dekan Fakultas Ekonomi.
3. Ibu dan Bapak tercinta, yang senantiasa memberikan dorongan moril maupun materiil kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
4. Bapak Achmad Sani S, SE., M.Si, selaku pembimbing yang dengan ikhlas memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan staf FE UIN Malang, atas ilmu dan nasehat-nasehatnya.
6. Bapak Edward Lay, selaku direktur PT. Sawahkarunia Agung textile Karanganyar yang telah memberikan ijin dan fasilitas kepada penulis untuk melakukan penelitian.

7. Bapak Suparno, SH, selaku kabag personalia dan umum yang telah membimbing dan membantu penulis dalam memperoleh data dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh karyawan PT. Sawahkarunia Agung Textile Karanganyar, yang telah bersedia membantu penulis dalam mengisi kuisioner.
9. Kedua kakakku Kuntoro dan Kuntari serta adikku Nur Karimah, terima kasih atas dukungan dan semangatnya.
10. Nora Ainul F, Hilyatu Millati , Siti Nur Hamidah, Mas Antok dan Bu Umi Julaiha, terima kasih atas bantuannya selama ini.
11. Seluruh teman-teman FE angkatan 2004, yang telah memberikan dorongan lahir dan batin serta dengan tulus ikhlas mendoakan hingga terselesainya skripsi ini.

Kepada semua pihak tersebut diatas semoga Allah senantiasa mencatat segala kebaikan-kebaikan sebagai amal sholeh.

Penulis menyadari bahwa masih banyak sekali kekurangan-kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan guna perbaikan lebih lanjut.

Dan pada akhirnya semoga penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan menambah khazanah ilmu pengetahuan terutama dibidang manajemen sumber daya manusia.

Malang, 31 maret 2008

Penulis

Mu'tamaroh Kurnianingsih

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Mu'tamaroh Kurnianingsih
Tempat / Tanggal Lahir : Sukoharjo, 08 Desember 1985
Alamat Rumah : Wonorejo RT 02 / IV Polokarto Sukoharjo Solo
Jawa Tengah
Telp : 0271-610763
Pendidikan Formal : 1. MI Muhammmadiyah Wonorejo
2. Ponpes Modern Muhammadiyah Imam
Syuhodo Wonorejo
3. Madarah Aliyah Keagamaan Negeri-MAN 1
Surakarta
4. Universitas Islam Negeri (UIN) Malang

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Lembar Persetujuan	ii
Lembar Pengesahan	iii
Lembar Persembahan	iv
Motto	v
Halaman Pernyataan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Riwayat Hidup	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
Abstraksi	xvi
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Batasan Masalah	6
1.5 Manfaat Penelitian	8
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Empiris.....	9
2.2 Kajian Teori	11
2.2.1 Pengertian Stres	11
2.2.2 Pengertian Stres Kerja	13
2.2.3 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja	14
2.2.4 Dampak Stres Kerja Bagi Perusahaan	20
2.2.5 Pengelolaan (Manajemen) Stres	21
2.2.6 Stres Dalam Perspektif Islam	25
2.2.7 Stres Dalam Islam Menurut Harun Yahya	29
2.3 Produktivitas	30
2.3.1 Pengertian Produktivitas	30
2.3.2 Pengukuran Produktivitas	33
2.3.3 Produktivitas Dalam Perspektif Islam	34
2.4 Hubungan Stres Kerja Terhadap Produktivitas	38
2.5 Model Konsep	39
2.6 Model Hipotesis	39
2.7 Hipotesis	40

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian	41
3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian	41
3.3 Populasi dan Sampel	42
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	43
3.5 Data dan Sumber Data	44
3.6 Metode Pengumpulan Data	45
3.7 Instrumen Penelitian	46
3.8 Definisi Operasional	47
3.9 Analisis Data	50
3.9.1 Analisis Diskriptif	50
3.9.1 Uji Validitas Data	51
3.9.2 Uji Reliabilitas Data	52
3.9.3 Analisis Regresi Berganda	53
3.10 Pengujian Hipotesis	53
3.10.1 Uji F	53
3.10.2 Uji t	54
3.10.3 Uji Determinasi	55

BAB IV : PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data	57
4.1.1 Sejarah Perusahaan	57
4.1.2 Struktur Organisasi	58
4.1.3 Manajemen Stres Pada Perusahaan	66
4.1.4 Proses Produksi	67
4.2 Hasil Penelitian	69
4.2.1 Gambaran Umum Responden	69
4.2.2 Deskripsi Variabel	72
4.2.3 Analisis Data	82
4.2.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	82
4.2.3.2 Uji Regresi Linier Berganda	83
4.2.4 Pengujian Hipotesis	85
4.2.4.1 Uji F	85
4.2.4.2 Uji t	86
4.2.4.3 Variabel Paling Dominan.....	88
4.3 Pembahasan data Hasil Analisis	89
4.3.1 Analisis Secara Simultan	89
4.3.2 Analisis Secara Parsial	92
4.3.3 Analisis Variabel paling Dominan	99
4.3.4 Pembahasan Dalam Perspektif Islam	101

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 103

5.2 Saran 104

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	10
Tabel 2.2 Gejala Stres Kerja	12
Tabel 3.1 Skor Skala Likert	39
Tabel 3.2 Konsep, Variabel, Indikator & Item	48
Tabel 4.1 Jumlah Produksi Kain Tahun 2006	68
Tabel 4.2 Jumlah Produksi Kain Tahun 2007	68
Tabel 4.3 Usia Responden	70
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	71
Tabel 4.5 Jenis Kelamin responden	71
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Item Variabel X1	72
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Item Variabel X2	74
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Item Variabel X3	77
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Item Variabel Y	79
Tabel 4.10 Rekapitulasi Uji Validitas dan reliabilitas	82
Tabel 4.11 Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Stres	19
Gambar 2.2 Keterkaitan Antara Stressor, Respon dan Dampak Stress	20
Gambar 2.3 Proses Coping	24
Gambar 2.4 Keterkaitan Antara Efisiensi, Efektivitas, Kualitas Dan Produksi	33
Gambar 2.5 Etos Kerja Muslim	37
Gambar 2.6 Hubungan Stres dengan Prestasi Kerja	38
Gambar 2.7 Model Konsep	39
Gambar 2.8 Model Hipotesis	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	59
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Pertenunan	60
Gambar 4.3 Uji Dua Fihak	87

LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Data Mentah Variabel X dan Y
- Lampiran 3 : Output Uji Validitas dan reliabilitas
- Lampiran 4 : Output Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 5 : Distribusi Frekuensi Variabel

ABSTRAK

Kurnianingsih, Mu'tamaroh. 2008, SKRIPSI. Judul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sawahkarunia Agung Textile Karanganyar Jawa Tengah)".

Pembimbing : Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Stres Kerja dan Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah salah satu sasaran penting dari perusahaan apapun. Dalam upaya meningkatkan produktivitas, tak bisa terlepas dari segi karyawan yang berkaitan dengan kondisi maupun keadaan psikis karyawan tersebut. Oleh karena itu, lingkungan kerja memainkan peranan penting dalam kehidupan manusia. Karena di lingkungan kerja inilah mereka memenuhi kebutuhan dasar (*basic needs*) hidupnya, baik menyangkut kebutuhan fisiologis, psikis, maupun sosial. Persaingan yang tidak sehat, dapat menjadi sumber stres yang memberikan dampak negatif terhadap kesehatan mental bagi para karyawan atau pimpinan. Akhirnya akan berakibat pada penurunan produktivitas dikalangan pimpinan atau karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara simultan maupun parsial pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan untuk mengetahui variabel yang paling dominan terhadap produktivitas kerja.

Dari hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda, diperoleh hasil perhitungan bahwa secara simultan variabel stres kerja lingkungan, organisasi dan individu berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena nilai F_{hitung} 70,128 lebih besar dari F_{tabel} 2,72 untuk taraf 5% dan 4,04 untuk taraf 1% dengan nilai R Square (R^2) sebesar 72,5%. Sedangkan secara parsial variabel stres kerja lingkungan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena nilai t_{hitung} 4,079 > t_{tabel} 2,000. stres kerja organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena nilai t_{hitung} 3,729 > t_{tabel} 2,000. stres kerja individu berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena nilai t_{hitung} 2,293 > t_{tabel} 2,000. dan variabel stres yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel stres kerja lingkungan dengan B sebesar -0,441.

ABSTRACT

Kurnianingsih, Mu'tamaroh. 2008, THESIS. Title "The Effect of Labor Stress to the Productivity of the Employees (A Case Study to PT. Sawahkarunia Agung Textile Karanganyar Central Java)".
Advisor : Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Key Words : Labor Stress and Labor Productivity

Labor productivity is an important principle of any company. The principle must be achieved no matter what happens with the psychological aspects of the employees. Therefore, the labor environment plays an important role in this part, since in this environment the employees fulfill their physiological, psychological, and social basic needs. Detrimental competition may become the source of stress which may deteriorate the mental health of the employees and employer and fluctuate their labor productivity.

The objective of the research is to simultaneously and partially identify the effects of labor stress and to identify the most dominant variable of the labor productivity.

The result of the research, which uses double linear regression method, calculates that environmental, organizational, and individual labor stress influence the labor productivity of the employees simultaneously. Thus, the F_{count} values 70,128 is greater than the $F_{statistic}$ values 2,72 for 5% level and 4,04 for 1% level with R square (R^2) 72,5%. On the other hand, the result of the labor stress variable that partially influences the productivity is t_{count} 4,079 greater than $t_{statistic}$ 2,000. The organizational labor stress influences labor productivity because t_{count} 3,729 is greater than $t_{statistic}$ 2,000. The individual labor stress influences productivity because t_{count} 2,293 is greater than $t_{statistic}$ 2,000. Thus, the most dominant labor stress variable is the labor stress which has the greatest B, -0.441

المستخلص

كورنياننجسية, مؤتمرة. ٢٠٠٨. البحث, الموضوع "أثر الإخباط على إنتاجية العمال
(دراسة حالة في مصنع ساوة كورنيا أغونج تكتيل كارنجيار جاوى الوسطى)

المشرف : أحمد ثانى سوفرينطا, المحستر

كلمة الرئيسية : الإخباط و إنتاجية العمال

إنتاجية العمل هو هدف من الأهداف المهمة لجميع الشريكة. والمحاولة لترقية
انتاجية متعلقة بالعمال اما جسميا او روحيا. فلذلك بيئة الأعمال لها دور عظيم في
حياة الإنسان. لأن في هذه البيئة توفر العمال حاجاتهم الأساسية. جسميا كانت ام
اجتماعيا. المنافسة الخطيئة في الشركة تكون مصادر الإخباط الذى يتأثر أثارا سلبيا
لصحة سحية المدير او العمال ويسبب الى الخفاض انتاجية حول المدير والعمال.

والهدف من هذا البحث هو لمعرفة إجماليا ومفصلا أثر الإخباط الى انتاجية
العمال ولمعرفة عدد الذي له اعظم الأثر الى إنتاجية العمل.

ومما حصلت من هذا البحث بمنهج إجماليا ان قيمة F المحسوبة (٧٠,١٢٨)
اكبر من الاحصائية (٢,٧٥) لقيمة ٥% و (٤,٠٤) لقيمة ١%, بقيمة R^2
تحتصل ٧٢,٥%. ومن منهج مفصلا عدد الإخباط لبيئة يتأثر الى انتاجية الحسوبة
 $٤,٠٧٩ > \text{الاحصائية} ٢,٠٠٠$, والإخباط لمنظمة يتأثر الى انتاجية الحسوبة ٣,٧٢٩
 $> \text{الاحصائية} ٢,٠٠٠$. والإخباط لمنفردة يتأثر الى انتاجية الحسوبة ٢,٢٩٣
 $> \text{الاحصائية} ٢,٠٠٠$. وعدد الإخباط الذي له اعظم الأثر الى انتاجية هو الإخباط لبيئة
بقيمة B أعظم وهو -٤٤١.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era persaingan global ini, perusahaan dituntut untuk mempunyai keunggulan kompetitif dibandingkan dengan para pesaingnya. Begitu pula dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat, membawa perubahan juga pada kehidupan manusia. Bagi banyak organisasi, karyawan yang berbakat merupakan landasan keunggulan bersaing. Selain itu, karyawan juga merupakan sumber utama kinerja, masalah, pertumbuhan, daya tahan, dan perkara hukum.

SDM yang ada di perusahaan mempunyai kemampuan untuk bersaing, kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan pasar. Seorang karyawan juga mampu membantu meningkatkan produktivitas organisasional, membantu menangani kompetisi asing secara efektif atau meningkatkan inovasi dalam organisasi. (Robert & John , 2002:66)

Oleh karena itu, SDM yang ada harus dimanfaatkan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, pada kenyataannya dengan perkembangan ekonomi yang cepat, perampangan perusahaan, PHK, merger, dan bangkrutnya beberapa perusahaan sebagai akibat dari krisis yang berkepanjangan telah menimbulkan dampak yang

sangat merugikan bagi ribuan bahkan jutaan tenaga kerja. Mereka harus rela dipindahkan ke bagian yang sangat tidak mereka kuasai dan tidak tahu berapa lama lagi mereka akan dapat bertahan atau dipekerjakan. Selain itu mereka harus menghadapi bos baru, pengawasan yang ketat, tunjangan kesejahteraan berkurang dari sebelumnya, dan harus bekerja lebih lama dan lebih giat demi mempertahankan status sosial ekonomi keluarga. Para pekerja di setiap level mengalami tekanan dan ketidakpastian. Situasi inilah yang seringkali memicu terjadinya stres kerja.

Terlepas itu menjadi dominan atau tidak, tapi kita semua tahu bahwa stres kerja ini kerap menjangkiti banyak pihak di tempat kerja. Dari sejumlah penjelasan para ahli, stress kerja ini bisa menimbulkan dampak baik, tapi sekaligus buruk bagi yang bersangkutan dan organisasi atau perusahaan. Orang yang terkena stress kerja (dengan catatan, tidak bisa menanggulangnya) cenderung jadi tidak produktif, tidak tertantang untuk menunjukkan kehebatannya, secara tidak sadar malah menunjukkan kebodohnya, malas-malasan, tidak efektif dan tidak efisien, ingin pindah tetapi tidak pindah-pindah, dan seterusnya. Secara kalkulasi manajemen, tentu saja ini merugikan organisasi. Apalagi jika si penderita stres kerja ini jumlahnya banyak di suatu tempat. (Rini, 2002)

Dengan kata lain, stress kerja bisa timbul karena kondisi kerja (*the work condition*) dan kualitas si pekerja (*the personal quality*). Jika suatu organisasi tidak memiliki standar manajemen yang mengatur lalu lintas pekerjaan, hal ini akan menimbulkan stress kerja bagi orang-orang tertentu. Standar manajemen kerja yang tidak jelas akan menciptakan kondisi di mana ada orang-orang tertentu yang kebanjiran pekerjaan tetapi ada juga yang krisis tugas. Standar manajemen kerja yang tidak jelas akan menciptakan kondisi di mana ada orang-orang tertentu yang diberi tanggung jawab melebihi kapasitasnya. Hal tersebut yang terkait dengan *work condition*.

Adapun yang terkait dengan *personal quality*, misalnya saja, karyawan yang memiliki motivasi kerja bagus, memiliki tujuan karir yang lebih panjang, memiliki kebutuhan berprestasi yang lebih kuat, dan seterusnya, akan lebih mudah untuk menyimpulkan target atau tugas sebagai tantangan (*challenge*), bukan sebagai tekanan (*stressful*). Stress kerja yang dialami pun menjadi motivator, penggerak dan pemicu kinerja di masa selanjutnya. (Rini, 2002)

Oleh karena itu, lingkungan kerja memainkan peranan penting dalam kehidupan manusia (pejabat, pimpinan, bos, pegawai atau karyawan). Di lingkungan kerja, mereka dapat memenuhi kebutuhan dasar (*basic needs*) hidupnya, baik menyangkut kebutuhan fisiologis, psikis, maupun sosial. Namun begitu, lingkungan kerja ternyata tidak

hanya menjadi tempat mencari nafkah, ajang persaingan bisnis / ekonomi, dan peningkatan kesejahteraan hidup serta harga diri, tetapi juga dapat menjadi sumber stress yang memberikan dampak negatif terhadap kesehatan mental bagi para pimpinan atau karyawannya. (Yusuf, 2004 : 170)

Apabila stres kerja selalu menimpa lembaga atau perusahaan, maka akan terjadi stagnasi produktivitas kerja dikalangan pimpinan atau karyawan. Karyawan tidak bisa berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya, dan perusahaan akan kehilangan produktivitas. Jika hal ini terjadi, maka tinggal menunggu waktu kebangkrutan lembaga atau perusahaan tersebut. (Yusuf, 2004 : 170).

Produktivitas kerja adalah salah satu sasaran penting dari perusahaan apapun. Dengan produktivitas kerja yang tinggi dan ongkos produksi yang bisa ditekan, maka laba perusahaan bisa ditingkatkan. Dalam upaya meningkatkan produktivitas, tak bisa terlepas dari segi karyawan yang berkaitan dengan kondisi maupun keadaan psikis karyawan tersebut.

PT. Sawahkarunia Agung textile Karanganyar Jawa Tengah merupakan salah satu perusahaan textile yang berada di Karanganyar dengan tingkat persaingan yang cukup ketat. Dalam menghadapi persaingan tersebut maka perusahaan harus meningkatkan kualitas produksi yang mana hal ini terkait dengan kemampuan karyawan dalam

memproduksi barang yang lebih baik dari perusahaan lain. Jika karyawan bekerja secara optimal, maka akan diperoleh kualitas produksi yang tinggi, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dipandang perlu untuk mengadakan penelitian guna mengetahui: “ **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN** ” pada Perusahaan PT. Sawahkarunia Agung Textile di Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah, karena dalam perusahaan ini sudah adanya penanganan bagi karyawan yang bermasalah sehingga kemungkinan adanya permasalahan serta gejala stres yang dialami oleh karyawan. Gejala-gejala stres yang sering dialami oleh karyawan meliputi, sakit kepala, depresi, dan problem tidur. Gejala-gejala tersebut jika tidak segera ditangani maka akan berakibat pada stres kerja yang dapat menurunkan daya tahan tubuh dan berkurangnya konsentrasi dalam bekerja. Padahal disisi lain, karyawan dituntut untuk aktif dalam produksi demi mencapai tujuan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka permasalahan yang diteliti adalah:

1. Apakah stres kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan?

2. Apakah stres kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Variabel stres kerja manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja yang dominan terhadap produktivitas kerja

1.4 Batasan Masalah

Untuk lebih mengarahkan pembahasan terhadap permasalahan yang akan dikaji, maka penelitian ini hanya dibatasi pada faktor-faktor penyebab stres kerja beserta indikator-indikator pelengkapanya yang berlandaskan pada teori Stephen P. Robbins, yang meliputi:

1. Faktor lingkungan dengan indikator : ketidakpastian ekonomi dan teknologi.

2. Faktor organisasi dengan indikator : tuntutan tugas, kepemimpinan dan tuntutan antar pribadi.
3. Faktor individu dengan indikator : keluarga, ekonomi dan kepribadian.

Sedangkan untuk variabel produktivitas menggunakan teori Didin Hafidduddin dan Hendri Tanjung, yang meliputi:

1. Al-Ihsan dengan indikator : sesuai dengan standart kualitas perusahaan.
2. Al-Mujahadah dengan indikator : kerja optimal dan keunggulan.
3. Nilai Waktu dengan indikator : batas waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Ada beberapa indikator dari teori Stephen P Robbins, Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung yang tidak dimasukkan oleh penulis dalam penelitian ini, yang meliputi:

1. Faktor lingkungan dengan indikator: ketidakpastian politik
2. Faktor organisasi dengan indikator: tuntutan peran, struktur organisasi, dan tahap hidup organisasi tersebut
3. Produktivitas dengan indikator: tanafus dan ta'awun, al-itqan, dan al-shalah

Indikator yang dihilangkan tersebut karena kurang cocok untuk dijadikan pertimbangan dalam menentukan kevalidan data.

Responden dalam penelitian ini hanya dibatasi pada karyawan bagian produksi PT. Sawahkarunia Agung Textile Karanganyar Jawa Tengah yang berjumlah 500 orang. Karena untuk lebih mengarahkan pada produktivitas kerjanya.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berguna bagi berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini, diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan serta mampu memahami berbagai macam sifat dan karakteristik karyawan pada suatu perusahaan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu menjalin kerjasama antara pihak akademisi dengan pihak praktisi. Serta mampu memberikan tambahan khazanah keilmuan di perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.

3. Bagi Praktisi

Bisa memberikan masukan kepada praktisi berupa informasi tentang penyebab stress kerja yang dialami karyawan. Sehingga stress kerja yang ada bisa diminimalisasikan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kajian Empiris

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rini Susilowati dalam "Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja" (Studi pada SMPN I Jatirejo Mojokerto) untuk mengambil gelar Sarjana UIN Malang Fakultas Ekonomi, khusus Manajemen Sumber Daya Manusia 2006, menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja lingkungan, organisasi, dan individu dengan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh tersebut adalah 68,4%. Artinya, variabel-variabel stres kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Dan variabel stres yang paling dominan adalah individu yaitu sebesar 43,3%. Berarti bertambahnya tingkat stres antara para guru, menyebabkan menurunnya kinerja dari guru itu sendiri.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Nyoman Novitasari Andraeni dalam "Pengaruh Stres Kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. H.M Sampoerna Tbk. Surabaya" untuk mengambil gelar master program pasca sarjana UNAIR Surabaya jurusan studi pengembangan SDA 2005, menjelaskan bahwa terdapat pengaruh

secara simultan antara stres kerja dengan kinerja dengan nilai $F_{hitung} 2,757 > F_{tabel} 2,4324$. Tidak adanya pengaruh secara simultan antara stres kerja dengan motivasi dengan nilai $F_{hitung} 1,142 < F_{tabel} 2,4324$. adanya pengaruh antara stres kerja dan motivasi dengan kinerja dengan nilai $F_{hitung} 4,110 > F_{tabel} 2,3593$. Dan variabel stres kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi dan kinerja. Hal ini berarti stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan tersebut frustrasi dan dapat menurunkan prestasinya, sebaliknya stres yang terlalu rendah menyebabkan karyawan tersebut tidak termotivasi dalam bekerja.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

Judul	Peneliti	Variabel	Hasil
Analisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada SMPN 1 Jatirejo Mojokerto	Rini Susilowati	X: Stres Kerja Y: Kinerja	Variabel stres kerja (lingkungan, organisasi dan individu) berpengaruh sebesar 68.4% terhadap kinerja.
Pengaruh Stres Kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. H.M Sampoerna Tbk. Surabaya	Ni Nyoman Novitasari Andraeni	X: Stres Kerja Z: Motivasi Kerja Y: Kinerja	Variabel stres kerja berpengaruh secara simultan dengan kinerja dengan nilai $F_{hitung} 2,757 > F_{tabel} 2,4324$, variabel stres kerja tidak berpengaruh secara simultan dengan motivasi dengan nilai $F_{hitung} 1,142 < F_{tabel} 2,4324$, adanya pengaruh antara stres kerja dan motivasi dengan kinerja dengan nilai $F_{hitung} 4,110 > F_{tabel} 2,3593$, dan variabel stres kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi dan kinerja.

2.2 Kajian Teori

2.2.1. Pengertian Stres

Dalam kehidupan modern yang semakin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan-keinginan dengan kenyataan-kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam dirinya maupun di luar dirinya.

Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangmengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. (Anoraga, 1992:107)

Oleh karena itu, alangkah baiknya jika kita mengetahui gejala-gejala stres. Cary Cooper dan Alison Straw (1995:8-15) mengemukakan gejala stres yang memiliki tanda-tanda berikut ini:

1. Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.
2. Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan, dan hilangnya minat terhadap orang lain.
3. Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjengkel menjadi meledak-ledak.

Sedangkan gejala stres di tempat kerja, yaitu meliputi:

1. Kepuasan kerja rendah.
2. Kinerja yang menurun.
3. Semangat dan energi menjadi hilang.
4. Komunikasi tidak lancar.
5. Pengambilan keputusan jelek.
6. Kreatifitas dan inovasi kurang.
7. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Menurut Terry Beehr dan John Newman yang dikutip oleh Rini dalam e-psikologi.com (2002) gejala stres kerja dapat dibagi dalam 3 aspek, yaitu gejala psikologis, gejala psikis, dan perilaku.

Tabel 2.2
Gejala Stres Kerja

Gejala Psikologis	Gejala Psikis	Gejala Perilaku
Kecemasan, ketegangan	Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah	Menunda ataupun menghindari pekerjaan / tugas
Bingung, marah, sensitif	Meningkatnya sekresi adrenalin dan non adrenalin	Penurunan prestasi dan produktivitas
Memendam perasaan	Gangguan gastrointestinal, misalnya gangguan lambung	Meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk
Komunikasi tidak efektif	Mudah terluka	Perilaku sabotase
Mengurung diri	Mudah lelah secara fisik	Meningkatnya frekuensi absensi
Depresi	Kematian	Perilaku makan yang tidak normal
Merasa terasing dan mengasingkan diri	Gangguan kardiovaskuler	Kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat

		badan
Kebosanan	Gangguan pernafasan	Meningkatnya agresifitas dan kriminalitas
Ketidakpuasan kerja	Lebih sering berkeringat	Meningkatnya kecenderungan perilaku berisiko tinggi
Lelah mental	Gangguan pada kulit	Penurunan kualitas hubungan interpersonal dalam keluarga dan teman
Menurunnya fungsi intelektual	Kepala pusing, migrain	Kecenderungan bunuh diri
Kehilangan daya konsentrasi	kanker	
Kehilangan spontanitas dan kreativitas	Ketegangan otot	
Kehilangan semangat hidup	Problem tidur	

Sumber: Rini, 2002

2.2.2 Pengertian Stres Kerja

Masalah Stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berikar dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti: mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur.

Stres menurut Keith Davis & John W. Newstrom (1985: 195) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses

pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran yang kronis.

Sedangkan menurut Robbins (1996:222) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi dinamik dalam mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

2.2.3 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Stres merupakan fenomena *psikofisik* yang bersifat manusiawi, dalam arti bahwa stres itu bersifat inheren dalam diri setiap orang dalam menjalani kehidupannya sehari-hari. (Yusuf, 2004:90). Sedangkan suatu kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressor*.

Ada tiga sumber potensial terjadinya stres (Robbins, 1996:224) yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut.

a. ketidakpastian ekonomi mampu menciptakan perubahan dalam daur bisnis. Bila ekonomi itu mengerut, orang makin menjadi mencemaskan

keamanan mereka. Ayunan ke bawah dalam ekonomi sering diiringi dengan pengurangan yang permanen tenaga kerja, pemberhentian massal sementara, gaji yang dikurangi, pekan kerja yang lebih pendek, dan sebagainya.

- b. ketidakpastian politik yang melanda Amerika Serikat dan Kanada ternyata mampu memunculkan stres. Meskipun mereka mempunyai pemerintah yang stabil, namun dengan adanya ancaman dan perubahan politik dapat memicu terjadinya stres.
- c. ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres. Komputer, robotika, otomatisasi, dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologi merupakan ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan mereka stres.

2. Faktor Organisasional

Banyak sekali faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh terjadinya stres.

a. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas ini berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang mencakup desain pekerjaan individu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi) kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik. Sebuah penelitian

menunjukkan bahwa kerja *shift* merupakan sumber utama stres bagi para pekerja pabrik. (Monk & Tepas dalam Munandar, 2001:383). Para pekerja shift lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada pekerja pagi / siang dan dampak dari kerja shift terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan-gangguan perut. Pengaruhnya adalah emosional dan biologikal, karena gangguan ritme circadian dari tidur / daur keadaan bangun (*wake cycle*), pola suhu, dan ritme pengeluaran adrenalin.

b. Tuntutan Peran

Tuntutan peran ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tersebut. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa di rujukkan atau dipuaskan. Menurut Munandar (2001:390) konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya:

- a) pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki.
- b) tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
- c) tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.
- d) pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya

c. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa di antara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi ini yang menentukan tingkat *deferensiasi* (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang mungkin merupakan sumber potensial dari stres

e. Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi. Beberapa pejabat eksekutif kepala menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Mereka membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti.

3. Faktor Individual

Lazimnya seorang individu bekerja 40-50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang diluar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat meluber ke pekerjaan. Faktor-faktor penyebabnya adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren.

a. Isu Keluarga

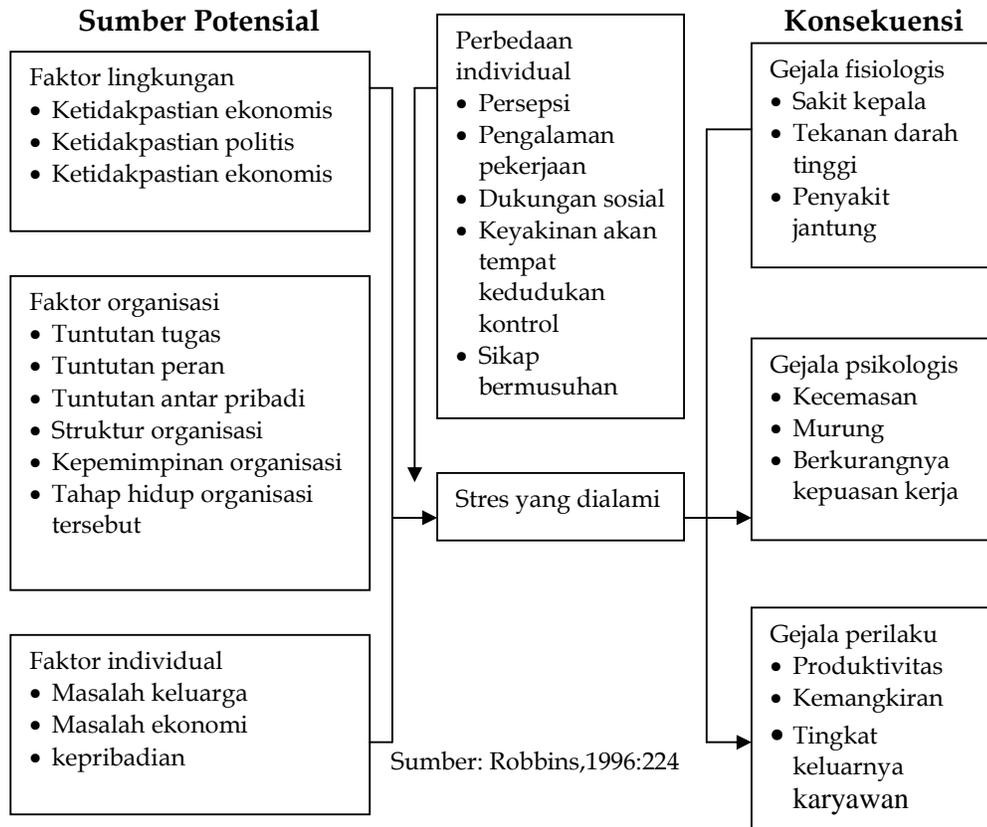
Hubungan pribadi dengan keluarganya merupakan hubungan yang sangat berharga. Permasalahan-permasalahan dalam keluarga (kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan, dan kesulitan disiplin pada anak-anaknya) bisa menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

b. Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi yang diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan sumber daya keuangan mereka merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian mereka terhadap pekerjaan.

Faktor-faktor stres diatas dapat digambarkan dengan bagan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Model Stres



Menurut Yusuf (2004:96) faktor-faktor penyebab atau pemicu stres

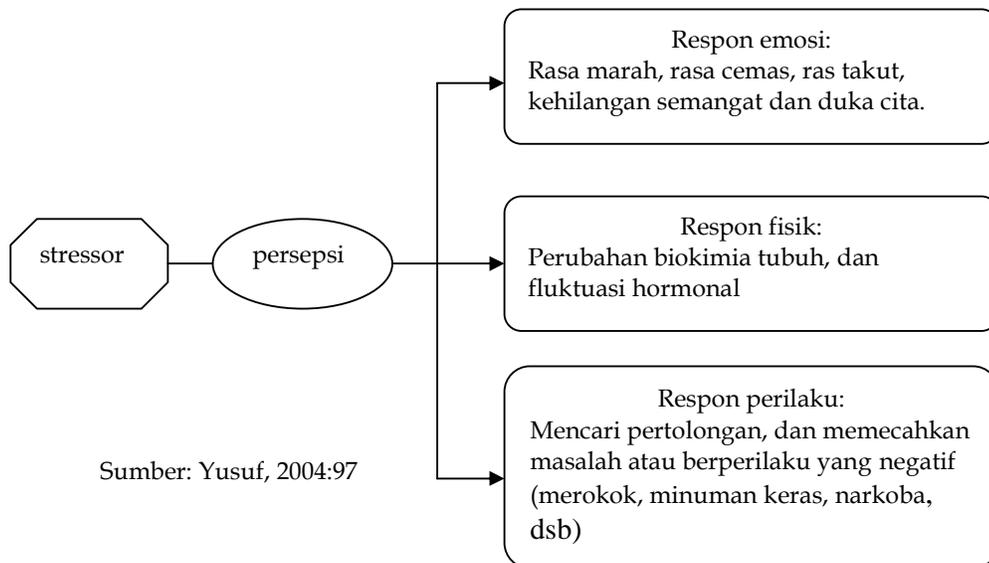
(*stressor*) dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa kelompok berikut:

1. *stressor fisik biologik*, seperti: penyakit yang sulit disembuhkan, cacat fisik atau kurang berfungsinya salah satu anggota tubuh, wajah tidak cantik / ganteng, dan postur tubuh yang dipersepsi tidak ideal.
2. *stressor psikologik*, seperti: *negative thinking*, frustrasi, sikap permusuhan, perasaan cemburu, konflik pribadi, dan keinginan diluar kemampuan.
3. *stressor sosial*, (a) iklim kehidupan keluarga, seperti: broken home, perceraian, suami atau isteri meninggal, anak yang nakal, sikap dan perlakuan orangtua yang keras, tingkat ekonomi yang rendah dan salah satu keluarga mengidap gangguan jiwa. (b) faktor pekerjaan, seperti: kesulitan mencari pekerjaan, pengangguran, kena PHK, perselisihan dengan atasan, pekerjaan yang tidak sesuai dengan minat dan kemampuan serta penghasilan yang tidak sesuai dengan kebutuhan sehari-hari. (c) iklim lingkungan, seperti: maraknya kriminalitas,

tawuran antar kelompok, harga kebutuhan bahan pokok yang mahal, kemarau yang panjang, suara bising, polusi udara, lingkungan yang kotor serta kehidupan politik dan ekonomi yang tidak stabil.

Keterkaitan antara *stressor*, respon dan dampak stres dapat dilihat pada bagan berikut:

Gambar 2.2
Keterkaitan antara Stressor, Respon dan Dampak Stres



2.2.4 Dampak Stres Kerja Bagi Perusahaan

Sebuah organisasi atau perusahaan dapat dianalogikan sebagai tubuh manusia. Jika salah satu dari anggota tubuh itu terganggu, maka akan menghambat keseluruhan gerak, menyebabkan seluruh tubuh merasa sakit dan menyebabkan individunya tidak dapat berfungsi secara normal. Demikian pula jika banyak diantara karyawan didalam organisasi mengalami stress kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu

akan terganggu. Jika stress yang dialami organisasi atau perusahaan tidak kunjung selesai, maka sangat berpotensi mengundang penyakit yang lebih serius. Bukan hanya individu yang bisa mengalami penyakit, organisasi pun dapat memiliki apa yang dinamakan penyakit organisasi.

Ada beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Yaitu berupa:

- a. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
- b. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
- c. Menurunkan tingkat produktivitas
- d. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak seimbang antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan ataupun karena banyaknya kesalahan yang berulang. (Rini, 2002 dalam www.e-psikologi.com)

2.2.5 Pengelolaan (Manajemen) Stres

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Memanajemi stres berarti berusaha mencegah timbulnya stres, meningkatkan ambang stres dari individu dan menampung akibat fisiologikal dari stres.

Menurut Munandar (2001:401) memanjajemi stres bertujuan untuk mencegah berkembangnya stres jangka pendek menjadi stres jangka panjang atau stres yang kronis. Kita tidak terlalu berhasil untuk mencegah stres.

Pandangan interaktif mengatakan bahwa stres ditentukan oleh faktor-faktor lingkungan dan faktor-faktor dari individunya. Dalam memanjajemi stres dapat diusahakan untuk:

- a. Mengubah faktor-faktor di lingkungan agar tidak merupakan pembangkit stres
- b. Mengubah faktor-faktor dalam individu agar:
 1. Ambang stres meningkat, tidak cepat merasakan situasi yang dihadapi sebagai penuh stres
 2. Toleransi terhadap stres meningkat, dapat lebih lama bertahan dalam situasi yang penuh stres, tidak cepat menunjukkan akibat yang merusak dari stres pada badan. Serta dapat mempertahankan kesehatannya.

Menurut Robbins (1996:229) ada dua cara dalam mengelola stres, yaitu:

1. Pendekatan Individual

Seorang karyawan dapat memikul tanggungjawab pribadi untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi individu yang telah terbukti efektif mencakup pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, pelatihan pengenduran (relaksasi) dan perluasan jaringan dukungan sosial.

2. Pendekatan Organisasional

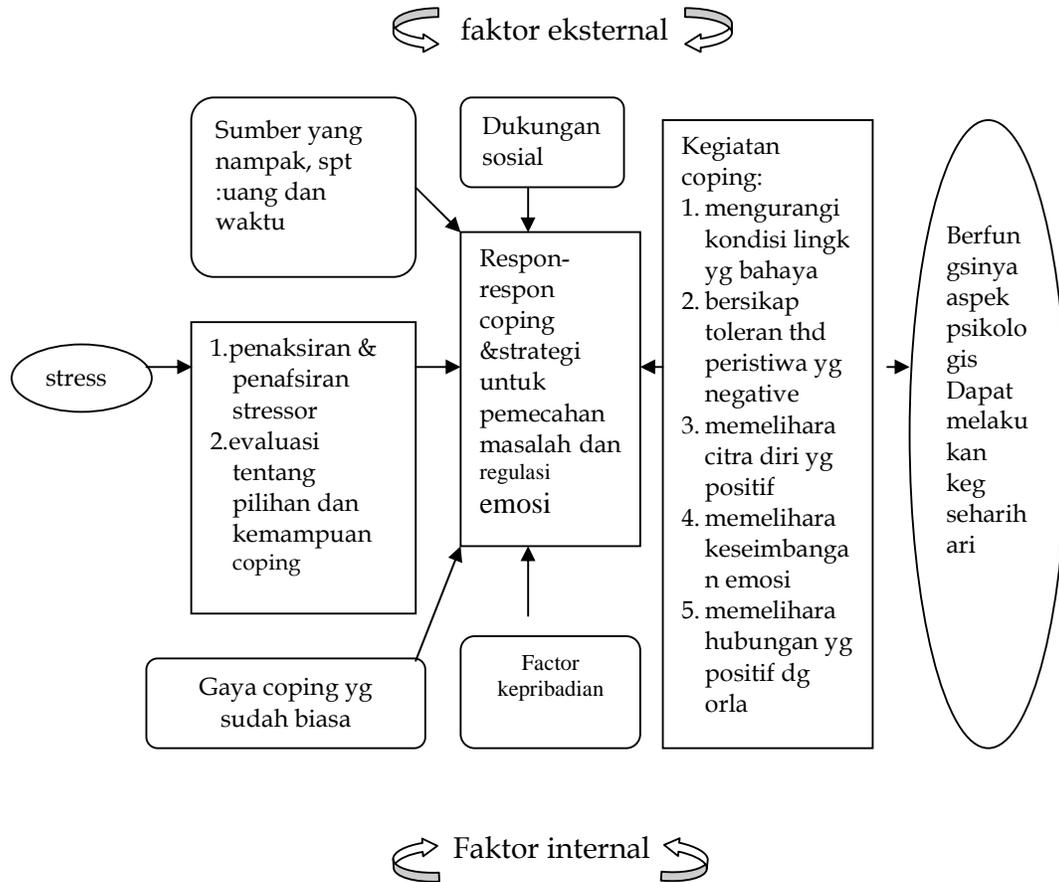
Beberapa faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan peran serta struktur organisasi telah dikendalikan oleh manajemen. Dengan demikian faktor-faktor ini dapat dimodifikasi atau diubah. Strategi yang mungkin diinginkan oleh manajemen untuk dipertimbangkan antara lain perbaikan seleksi personil dan penempatan kerja, penggunaan penetapan tujuan yang realistis, perancangan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan komunikasi organisasi dan penegakan program kesejahteraan korporasi.

Sedangkan menurut Yusuf (2004: 115) pengelolaan stres disebut juga dengan istilah *coping*.

Coping adalah proses mengelola tuntutan (*internal atau eksternal*) yang ditaksir sebagai beban karena diluar kemampuan diri individu. *Coping* terdiri atas upaya-upaya yang berorientasi kegiatan dan intrapsikis untuk mengelola tuntutan internal atau eksternal dan konflik.

Proses *coping* adalah sebagai berikut:

Gambar 2.3
Proses *coping*



Sumber: Yusuf, 2004:115

Pada bagan di atas terlihat bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi *coping* sebagai upaya mereduksi atau mengatasi stres adalah dukungan sosial dan kepribadian. Karena dukungan sosial dapat diartikan sebagai pemberian bantuan atau pertolongan terhadap seseorang yang mengalami stres dari orang lain yang memiliki hubungan dekat. Sedangkan kepribadian seseorang tersebut juga sangat

berpengaruh dalam upaya *coping* ini. Karena setiap individu mempunyai tipe dan karakteristik berbeda-beda.

2.2.6 Stres Dalam Perspektif Islam

Sebagaimana dalam hadis Arba'in An-Nawawi yang ke 6 yang berbunyi:

عَنْ أَبِي عَبْدِ اللَّهِ النُّعْمَانِ بْنِ بَشِيرٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ عَلَيْهِ
وَسَلَّمَ يَقُولُ: "إِنَّ الْحَلَالَ بَيِّنٌ وَإِنَّ الْحَرَامَ بَيِّنٌ، وَبَيْنَهُمَا أُمُورٌ مُشْتَبِهَاتٌ لَا يَعْلَمُهُنَّ
كَثِيرٌ مِنَ النَّاسِ، فَمَنْ اتَّقَى الشُّبُهَاتِ، فَقَدْ اسْتَبْرَأَ لِدِينِهِ وَعِرْضِهِ، وَمَنْ وَقَعَ فِي الشُّبُهَاتِ
وَقَعَ فِي الْحَرَامِ، كَالرَّاعِي يَرَعَى حَوْلَ الْحِمَى يُوشِكُ أَنْ يَرْتَعَ فِيهِ، أَلَا وَإِنَّ لِكُلِّ مَلِكٍ
حِمَى وَإِنَّ حِمَى اللَّهِ مَحَارِمُهُ أَلَا وَإِنَّ فِي الْجَسَدِ مُضْغَةً إِذَا صَلَحَتْ صَلَحَ الْجَسَدُ كُلُّهُ،
وَإِذَا فَسَدَتْ فَسَدَ الْجَسَدُ كُلُّهُ أَلَا وَهِيَ الْقَلْبُ"

"Dari Abu Abdullah, Nu'man bin Basyir r.a yang berkata: saya pernah mendengar Rasulullah SAW bersabda: "sesungguhnya yang halal itu jelas, diantara keduanya terdapat perkara-perkara yang samar yang tidak diketahui oleh kebanyakan manusia. Maka, barangsiapa yang menghindari perkara-perkara yang samar (syubhat) berarti telah membersihkan agama dan kehormatan dirinya. Adapun siapa yang terjerumus didalam perkara-perkara yang samar, berarti telah terjerumus di dalam hal yang haram. Ibarat penggembala yang menggembalakan di sekitar daerah larangan, hampir-hampir ia merumput didalamnya. Ketahuilah bahwa setiap raja mempunyai daerah larangan, dan daerah larangan bagi Allah adalah apa-apa yang diharamkan-Nya. ketahuilah bahwa didalam tubuh ada

segumpal daging, apabila ia baik maka seluruh tubuh akan baik dan apabila ia rusak maka seluruh tubuh akan rusak. Ketahuilah, itu adalah hati."

Hadis tersebut menjelaskan bahwa yang halal dan haram itu sudah jelas sebagaimana adanya dalil yang menghalalkan dan mengharamkannya. Sedangkan diantara keduanya adalah samar (syubhat). Apabila ia meninggalkan yang samar, maka ia telah membersihkan agamanya dari syubhat dan menjaga kehormatan dirinya dari celaan orang lain. Dan dalam tubuh manusia itu ada segumpal daging yang apabila jinak, maka seluruh anggota tubuh lainnya ikut jinak, tetapi bila ia rusak, maka seluruh anggota tubuh akan rusak.(An-Nawawi:86)

Hati menurut hadis tersebut adalah segumpal darah yang sangat berpengaruh pada akal, lidah, tangan, kaki serta anggota tubuh lainnya. Karena hati adalah pusat setiap kegiatan yang dilakukan seseorang.

Apabila tubuh manusia tercemari oleh makanan yang syubhat yang tidak jelas dalil yang mengharamkan dan menghalalkannya serta penyakit-penyakit hati seperti iri, dengki, riya', sombong, bakhil, menghina serta penyakit-penyakit hati lainnya maka seseorang tersebut akan mudah merespon hal-hal yang negatif dari tubuhnya seperti cemas, gelisah dan selalu murung. Karena makanan yang syubhat dan penyakit hati ini akan menyatu didalam segumpal darah dalam diri manusia (hati)

dan akan merespon hal-hal yang negatif yang dapat mengganggu keseimbangan tubuhnya.

Jika tubuh sering mendapat respon yang negatif maka akan mempengaruhi akalnya yang berakibat pada stres dan depresi. Karena stres dari segi bahasa artinya tekanan. Sebagaimana Firman Allah dalam Surah al-Baqarah: 155

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ
وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَدَشِيرِ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

“Dan sungguh akan kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.”

Begitu juga dalam surah al-Baqarah: 214

أَمْ حَسِبْتُمْ أَنْ تَدْخُلُوا الْجَنَّةَ وَلَمَّا يَأْتِكُمْ مَثَلُ الَّذِينَ خَلَوْا مِنْ قَبْلِكُمْ
مَسَّتْهُمُ الْبَأْسَاءُ وَالضَّرَّاءُ وَزُلْزِلُوا حَتَّى يَقُولَ الرَّسُولُ وَالَّذِينَ آمَنُوا
مَعَهُ مَتَى نَصُرُ اللَّهُ ۗ أَلَا إِنَّ نَصْرَ اللَّهِ قَرِيبٌ ﴿٢١٤﴾

“Apakah kamu mengira bahwa kamu akan masuk syurga, padahal belum datang kepadamu (cobaan) sebagaimana halnya orang-orang terdahulu sebelum kamu? mereka ditimpa oleh malapetaka dan kesengsaraan, serta digoncangkan (dengan bermacam-macam cobaan) sehingga berkatalah Rasul dan orang-orang

yang beriman bersamanya: "Bilakah datangnya pertolongan Allah?" Ingatlah, Sesungguhnya pertolongan Allah itu amat dekat."

Tekanan yang dialami oleh manusia kadang-kadang memberikan dampak yang positif. Misalnya saja dengan adanya tekanan seseorang mampu untuk bekerja keras, menuntut untuk kreatif dan inovatif serta mampu membentuk diri untuk meningkatkan kedisiplinan. Akan tetapi sebaliknya, jika seseorang tersebut tidak mampu untuk mengelola tekanan dengan baik, maka ia akan menanggung akibatnya secara emosi maupun fisiknya.

Manusia yang benar-benar religius dan kuat imannya akan terhindar dari sifat cemas, resah, gelisah, selalu terpelihara keseimbangannya walaupun menghadapi musibah dan malapetaka sekalipun.

Allah telah berfirman dalam surah ali-Imran ayat 139

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

"Dan janganlah kalian merasa lemah ataupun bersedih hati, jika benar kalian sebagai orang yang beriman."

Islam sebagai tuntunan hidup memberi petunjuk untuk menghadapi persoalan yang timbul. Islam mengajarkan agar manusia melakukan *dzikrullah*. *Dzikrullah* atau mengingat Allah SWT dengan segala

Kesempurnaan-Nya adalah bagian dari upaya tingkat tinggi untuk meletakkan diri sebagai hamba-Nya.

Ketenangan jiwa sangat diperlukan dalam hidup ini agar kita merasa bebas untuk melakukan ma'ruf dan menghindari yang mungkar, tidak ada tekanan dari orang lain.

2.2.7 Stres Dalam Islam Menurut Harun Yahya

Menurutnya stres yang menimpa begitu banyak orang, adalah suatu keadaan batin yang diliputi kekhawatiran akibat perasaan seperti takut, tidak aman, ledakan perasaan yang berlebihan, cemas dan berbagai tekanan lainnya, yang merusak keseimbangan tubuh. Ketika seseorang menderita stres, tubuhnya bereaksi dan membangkitkan tanda bahaya, sehingga memicu terjadinya beragam reaksi biokimia di dalam tubuh: Kadar adrenalin dalam aliran darah meningkat, penggunaan energi dan reaksi tubuh mencapai titik tertinggi, gula, kolesterol dan asam-asam lemak tersalurkan ke dalam aliran darah; tekanan darah meningkat dan denyutnya mengalami percepatan. Ketika glukosa tersalurkan ke otak, kadar kolesterol naik, dan semua ini memunculkan masalah bagi tubuh.

Stres juga dapat merusak keseimbangan alamiah dalam diri manusia. Mengalami keadaan yang tidak normal ini secara terus-menerus akan merusak kesehatan tubuh, dan berdampak pada beragam gangguan fungsi tubuh.

Dalam sebuah ayat, Allah telah menyatakan bahwa :

حَتَّىٰ إِذَا ضَاقَتْ عَلَيْهِمُ الْأَرْضُ بِمَا رَحُبَتْ وَضَاقَتْ عَلَيْهِمْ أَنْفُسُهُمْ
وَوَظَنُوا أَن لَّا مَلْجَأَ مِنَ اللَّهِ إِلَّا إِلَيْهِ ثُمَّ تَابَ عَلَيْهِمْ لِيَتُوبُوا إِنَّ اللَّهَ هُوَ
الَّتَّوَّابُ الرَّحِيمُ ﴿١١٨﴾

" ... hingga apabila bumi telah menjadi sempit bagi mereka, padahal bumi itu luas dan jiwa mereka pun telah sempit (pula terasa) oleh mereka, serta mereka telah mengetahui bahwa tidak ada tempat lari dari (siksa) Allah, melainkan kepada-Nya saja..." (QS. at Taubah :118)

Kehidupan yang "gelap dan sempit" ini, atau stres, nama yang diberikan di masa kini, adalah akibat ketidakmampuan orang-orang tak beriman untuk menaati nilai-nilai akhlak yang diajarkan agama. Kini, para dokter menyatakan bahwa jiwa yang tenang, damai dan penuh percaya diri sangatlah penting dalam melindungi pengaruh stres. Kepribadian yang tenang dan damai hanya dimungkinkan dengan menjalani hidup sesuai ajaran Al Qur'an .

2.2.8 Pengertian Produktivitas

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. (Sinungan, 2005:12)

Produktivitas adalah kemampuan, baik individu, maupun kelompok untuk membandingkan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber

daya yang digunakan secara efektif sehingga pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan baik, efektif dan efisien

Menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2005:12) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu di bagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Produktivitas juga diartikan sebagai:

- a. perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil.
- b. perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.

Untuk memudahkan pengukuran produktivitas kerja, pekerjaan dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu :

- (1) pekerjaan produksi yang hasilnya dapat langsung dihitung dan mutunya dapat dinilai melalui pengujian hasil sehingga standar yang objektif dapat dibuat secara kuantitatif.
- (2) pekerjaan yang non produksi yang hasilnya hanya diperoleh melalui pertimbangan-pertimbangan subjektif, misalnya penilaian atasan, teman, dan diri sendiri.

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sedangkan secara umum produktivitas mempunyai arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan

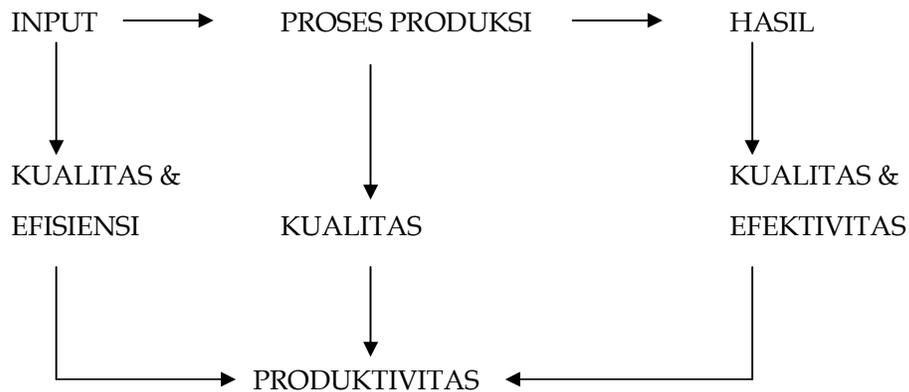
keseluruhan sumberdaya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Sedangkan yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. (Umar, 2005:9)

Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input yang direncanakan dengan input yang sebenarnya. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas, walaupun terjadi peningkatan efektivitas, belum tentu efisiensinya juga meningkat. Sehingga produktivitas memiliki rumus sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{efektivitas menghasilkan output}}{\text{efisiensi menggunakan input}}$$

Keterkaitan antara efisiensi, efektivitas, kualitas, dan produktivitas (Umar, 2005:10) dapat dirangkai dalam skema seperti berikut:

Gambar 2.4
Keterkaitan antara efisiensi, efektivitas, kualitas dan produksi



Sumber: Umar, 2005:10

Dalam berbagai referensi terdapat banyak sekali pengertian mengenai produktivitas, yang kemudian dapat dikelompokkan menjadi tiga (Sinungan, 2005:16), yaitu:

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah *ratio* daripada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*).
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

2.2.9 Pengukuran Produktivitas

Menurut Russel (1993:83) untuk mengukur produktivitas maka bisa digunakan metode sebagai berikut:

- a. *Quality* mengukur tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau tujuan yang diharapkan.

- b. *Quantity* mengukur jumlah yang dihasilkan, seperti jumlah rupiah, jumlah unit, dan jumlah siklus kegiatan.
- c. *Time Lines* (ketepatan waktu) mengukur tingkat sejauhmana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain.
- d. *Cost Effectivitas* mengukur tingkat penggunaan sumberdaya organisasi dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit pengguna sumberdaya.
- e. *Needs of Supervision* (kebutuhan Pengawasan) mengukur sejauh mana karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang signifikan.
- f. *Interpersonal Impact* (dampak interpersonal) mengukur tingkat sejauhmana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja, atasan maupun bawahan.

2.2.10 Produktivitas Dalam Perspektif Islam

Setiap manusia memerlukan harta untuk mencukupi segala kebutuhan hidupnya. Karenanya, manusia akan selalu berusaha memperoleh harta kekayaan itu. Salah satunya adalah melalui bekerja. Islam mewajibkan setiap muslim, khususnya yang memiliki tanggungan untuk "bekerja". Bekerja merupakan salah satu sebab pokok yang memungkinkan manusia memiliki harta kekayaan. Oleh karena itu, Allah SWT melapangkan bumi serta menyediakan berbagai fasilitas yang dapat dimanfaatkan manusia untuk mencari rezeki. Sebagaimana firman-Nya dalam Q. S al-A'raaf:10

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعِيشَةً قَلِيلًا مَّا

تَشْكُرُونَ

"*Sesungguhnya kami Telah menempatkan kamu sekalian di muka bumi dan kami adakan bagimu di muka bumi (sumber) penghidupan. amat sedikitlah kamu bersyukur.*"(Q.S. Al-A'raaf:10)

Diantara anjuran untuk mencari rezeki, Islam sangat menekankan (mewajibkan) aspek kehalalannya, baik dari sisi perolehan maupun pendayagunaannya (pengelolaan dan pembelanjaan).

Dalam bekerja selain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, hendaklah juga berorientasi pada ibadah. Seperti yang telah dikemukakan diatas bahwa Allah SWT menganjurkan untuk bekerja sebagai sarana untuk bersyukur atas limpahan rezeki dari Allah SWT. Oleh karena itu, seorang muslim haruslah memiliki etos kerja sebagai berikut: (Hafiduddin & Tanjung, 2003:40)

1. *Al-Shalah* atau baik dan manfaat. Sebagaimana dalam surah an-Nahl ayat 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

"*Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan kami beri balasan*

kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan." (Q.S. an-Nahl:97)

2. *Al-Itqan* atau kemantapan dan *perfectness*

إن الله يحب إذا عمل أحدكم العمل أن يتقنه (رواه الطبراني)

"Sesungguhnya allah sangat mencintai seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan *itqan* / sempurna (*profesional*)"

3. *Al-Ihsan* atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi.

Kualitas *ihsan* mempunyai dua makna dan dua pesan, yaitu:

- a. melakukan yang terbaik dari yang dapat dilakukan. Pesan yang dikandungnya antara lain agar setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan, apalagi untuk kepentingan umat.
- b. Mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberikan pesan peningkatan yang terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu, dan sumber daya lainnya.

4. *Al-Mujahadah* atau kerja keras dan optimal

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

"Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) kami, benar-benar akan kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. dan Sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik." (Q.S. al-Ankabut:69)

5. *Tanafus* dan *ta'awun* atau berkompetisi dan tolong menolong

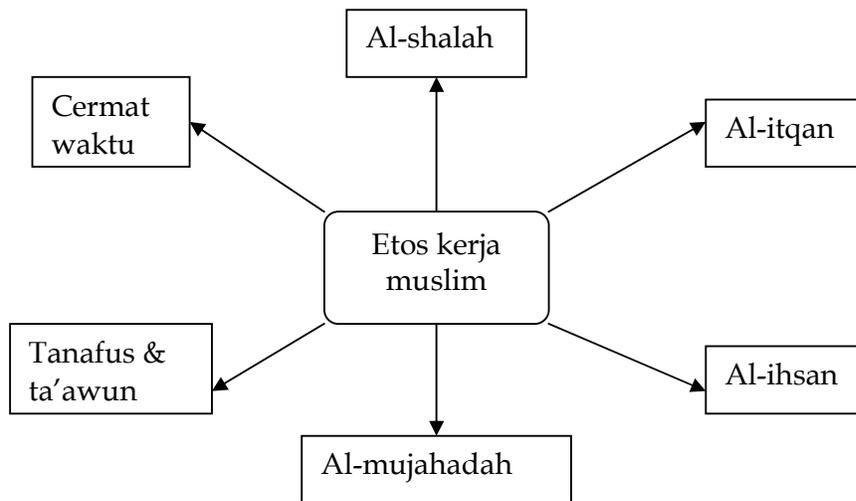
وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ
وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

".....dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya."

(Q.S. al-Maidah:2)

6. Mencermati nilai waktu

Gambar 2.5
Etos kerja muslim

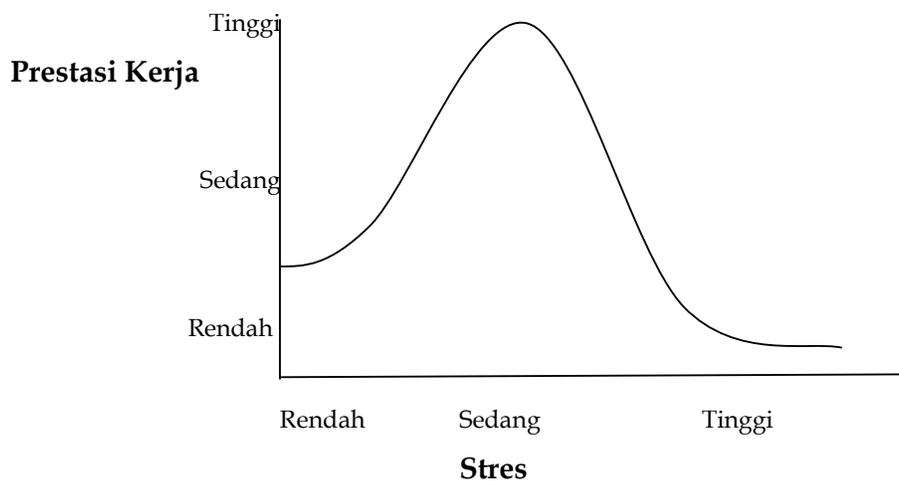


Sumber: Hafiduddin & Tanjung, 2003:42

2.2.11 Hubungan Stres Kerja Terhadap Produktivitas

Ada korelasi langsung antara stres dengan produktivitas kerja. Menurut Higgins dalam Umar (2005:35) bila karyawan tidak memiliki stres maka tantangan-tantangan kerja tidak ada dan akibatnya produktivitas kerja juga rendah. Makin tinggi stres karena tantangan kerja yang juga bertambah maka akan mengakibatkan produktivitas juga bertambah, tetapi jika stres sudah maksimal tantangan-tantangan kerja jangan ditambah karena tidak akan bisa meningkatkan produktivitas kerja, dan hal ini malah akan menurunkan produktivitas. Sebagaimana gambar bagan berikut:

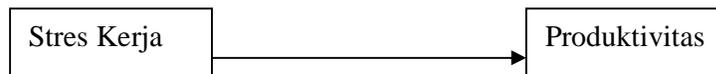
Gambar 2.6
Hubungan Stres dengan Prestasi Kerja



Sumber: Umar, 2005:265

2.3 Model Konsep

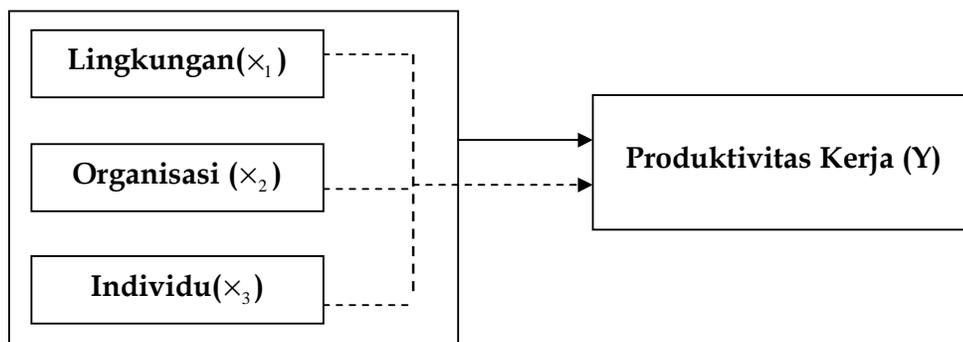
Gambar 2.7
Model konsep



2.4 Model Hipotesis

Berdasarkan kerangka teori dan kerangka konsep yang telah diuraikan sebelumnya maka dalam penelitian ini konsep stres kerja diturunkan menjadi variabel lingkungan (x_1), variabel organisasi (x_2), dan variabel individu (x_3). Sedangkan konsep produktivitas kerja karyawan diturunkan menjadi variabel produktivitas kerja (Y).

Gambar 2.8
Model hipotesis



Keterangan:

—————▶ Secara Simultan

.....▶ Secara Parsial

2.2.5 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka bisa ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan (x_1), variabel organisasi (x_2), dan variabel individu (x_3) secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y)
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan (x_1), variabel organisasi (x_2), dan variabel individu (x_3) secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y)
3. Diduga variabel individu (x_3) berpengaruh dominan terhadap variabel produktivitas (Y)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Sawahkarunia Agung Textile yang berlokasi di Jl Jaten Km 7 Karanganyar Solo Jawa Tengah. Yang mana Kabupaten Karanganyar terdapat banyak perusahaan textile sehingga memungkinkan adanya persaingan bisnis yang pesat.

3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini, maka jenis penelitian yang diambil adalah jenis penelitian *eksplanatory*. Menurut Sukandarrumidi (2004:105) penelitian eksplanatori berusaha untuk menguji hipotesis yang mengatakan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, hubungan sebab akibat harus tampak nyata. Menurut Singarimbun dan Effendi (1989:5) penelitian *eksplanatory* adalah suatu penelitian yang menjelaskan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa.

Penelitian jenis ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel yang ada dalam penelitian yaitu mengenai penyebab stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sawahkarunia Agung Textile Karanganyar.

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2005:72) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Singarimbun dan Effendi (1989:152) populasi atau *universe* adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan tetap PT. Sawahkarunia Agung Textile Karanganyar yang berjumlah 500 karyawan.

b. Sampel

Menurut Arikunto (2002:109) bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono (2005:73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* (mewakili). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Sawahkarunia Agung Textile Karanganyar.

Untuk menentukan jumlah sampel yang dipilih, digunakan rumus Slovin dalam Umar (2005:108) yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana: n = jumlah sample

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir

Jadi dengan jumlah populasi 500 orang, diambil ukuran sampel dengan rumus Slovin

$$n = \frac{500}{1 + 500(10\%)^2} = 84$$

Sample yang didapat adalah 84 sampel.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sample*. Menurut Nazir (2005:271) *probability sample* adalah suatu sampel yang ditarik sedemikian rupa, dimana suatu elemen (unsur) individu dari populasi tidak didasarkan pada pertimbangan pribadi, tetapi tergantung kepada aplikasi kemungkinan (probabilitas). Sedangkan menurut Sugiyono (2005:74) *probability sampling* adalah teknik sampling (teknik pengambilan sampel) yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Probability sampling adalah metode sampling yang memberi kemungkinan yang sama bagi setiap unsur dalam populasi untuk dipilih. (Sumarsono, 2004:59)

Dalam penelitian ini, teknik *probability sampling* yang digunakan adalah teknik *simple random sampling* (pengambilan sampel acak sederhana) yaitu dengan cara undian. Menurut Singarimbun dan Effendi (1989:150) sampel acak sederhana ialah sebuah sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga tiap unit penelitian atau satuan elementer dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Apabila besarnya sampel yang diinginkan itu berbeda-beda, maka besarnya kesempatan bagi tiap satuan elementer untuk terpilih pun berbeda-beda pula. Sedangkan menurut Sumarsono (2004:59) yang dimaksud dengan acak (*random*) adalah bahwa setiap anggota dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dimaksudkan sebagai sampel. Oleh karena itu, dalam pengambilan sampel setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian.

3.5 Data dan Sumber Data

Berdasarkan sumber pengumpulannya, data yang digunakan dalam penelitian dibedakan menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Menurut Umar (2005:99) data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau

perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.

b. Data Sekunder

Menurut Umar (2005:100) data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk kesempurnaan data dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan metode:

a. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara sipenanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara) (Nazir, 2005:193). Dalam penelitian ini, yang menjadi responden adalah kepala bagian personalia dan beberapa karyawan yang dianggap penulis bisa mrnjadi informan untuk memperoleh data yang valid pada perusahaan PT. Sawahkarunia Agung Textile Karanganyar.

b. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya. (Arikunto, 2002:206). Dokumentasi dalam penelitian ini meliputi, catatan, surat kabar dan transkrip. Dalam teknik ini, data yang diperoleh yaitu data mengenai produksi serta jumlah karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian ini.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2005:135). Kuesioner akan diserahkan kepada karyawan bagian produksi pada perusahaan PT. Sawahkarunia Agung Textile Karanganyar untuk memberikan data kepada peneliti serta data tersebut akan diuji dengan uji validitas dan reliabilitas agar hasil yang diperoleh valid dan reliabel.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. (Sugiyono, 2005:97)

Untuk mendapatkan kevalidan data, maka peneliti memberikan kriteria pada jawaban yang ditulis melalui skor skala Likert:

Tabel 3.1
Skor skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono , 2005:87

Alternatif jawaban hanya berkisar antara 4 dan 1. dalam hal ini peneliti tidak mencantumkan jawaban ragu-ragu, tujuannya untuk mengarahkan responden menjawab pernyataan yang benar-benar menggambarkan kondisi responden.

3.8 Definisi Operasional

Menurut Nazir (2005:126) definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.

1. Konsep

Konsep merupakan sejumlah pengertian atau ciri yang berkaitan dengan berbagai peristiwa, objek, kondisi, situasi dan hal-hal yang sejenis. Konsep-konsep diciptakan dengan menggolongkan dan mengelompokkan objek-objek atau peristiwa-peristiwa yang mempunyai ciri-ciri yang sama. Konsep juga merupakan generalisasi dari sekelompok fenomena tertentu sehingga dapat dipakai untuk menggambarkan berbagai fenomena yang sama (Sumarsono, 2004:26) Adapun konsep dalam penelitian ini adalah:

- a. Stres kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.
- b. Produktivitas yaitu tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa.

2. Variabel

Menurut Sugiyono (2005:2) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel tersebut juga sebagai atribut dari sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam sekelompok itu. Sedangkan variabel menurut Nazir (2005:123) adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai.

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang menjadi fokus peneliti yaitu variabel stres kerja (*independent variable*) dan variabel produktivitas kerja (*dependent variable*)

- a. Variabel bebas, yaitu stres kerja sebagai variabel X. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah stres kerja lingkungan (x_1), stres kerja organisasi (x_2), dan stres kerja individu (x_3).
- b. Variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan PT Sawahkarunia Agung Textile Karanganyar.

Tabel 3.2
Konsep, Variabel, Indikator & Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Stres kerja (X)	Lingkungan (x_1)	Ketidakpastian ekonomi	-Kenaikan harga BBM -Kenaikan harga bahan baku -Kenaikan harga sembako
		Ketidakpastian teknologi	-ketersediaan mesin dan peralatan canggih lainnya
	Organisasi (x_2)	Tuntutan tugas	-Beban kerja -Kondisi kerja
		Kepemimpinan	-Sikap/gaya kepemimpinan -Model pengawasan
		Tuntutan antar	-Ketiadaan dukungan

		pribadi	sosial rekan kerja -Hubungan antar pribadi
	Individu (\times_3)	Keluarga	-Jumlah tanggungan -Permasalahan keluarga
		Penghasilan	-Gaji
		Kepribadian	-Interaksi sosial -Kritikan / masukan
Produktivitas	Produktivitas kerja (Y)	Al-Ihsan	-Standart Kualitas -Daya kreativitas
		Al-Mujahadah	-Kerja optimal -Keunggulan
		Nilai waktu	-Batas waktu

Sumber: Robbins, 1996:224

Hafiduddin & Tanjung, 2003:40

3.9 Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (Sugiyono, 2005:142). Oleh karena itu, analisis kuantitatif dalam penelitian ini, dilakukan dengan mengelola data yang menggunakan:

3.9.1 Analisis Diskriptif

Analisis ini dipakai untuk mendiskripsikan karakteristik daerah penelitian, responden yang diteliti serta distribusi item dari masing-masing variabel. Data-data yang dikumpulkan, selanjutnya akan diedit dan ditabulasikan dalam bentuk tabel, setelah itu dilakukan pembahasan

secara diskriptif. Ukuran diskriptifnya adalah pemberian angka, baik dalam jumlah responden atau (orang) maupun dalam angka prosentase.

3.9.2 Uji Validitas Data

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. (Sugiyono, 2006:267). Menurut Ancok dalam Singarimbun (1989:122) menyatakan bahwa uji validitas adalah pengujian sejauh mana suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel yang ada.

Cara pengujian validitas yaitu dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi product moment, dimana uji korelasi ini bertujuan untuk mendapatkan koefisien korelasi (r) yang nantinya akan dibandingkan dengan jarak signifikansi 95% atau $\alpha = 0.05$ rumus product moment adalah sebagai berikut (Arikunto, 2002 : 146) sebagai berikut :

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

Dimana: r_{xy} = Korelasi product moment

N = Jumlah responden atau sampel

X = Jumlah jawaban variabel x

Y = Jumlah jawaban variabel y

Nilai r_{xy} yang diperoleh dikaitkan dengan tabel r , bila $r_{xy} <$ nilai r tabel, maka butir kuesioner dinyatakan gugur. Bila $r_{xy} >$ r tabel, maka butir kuesioner dinyatakan valid.

3.9.3 Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. (Singarimbun dan Effendi, 1989:140). Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. (Arikunto, 2002:154)

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cornbach dalam Arikunto (2002:171) yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Ket: r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

pada rumus alpha ini, koefisien bervariasi dari 0 hingga 1 dari 0.6 secara umum mengindikasikan reliabilitas konsistensi atau kehandalan interval yang tidak memuaskan, sehingga dapat disimpulkan bahwa

suatu instrumen dikatakan handal apabila nilai alpha lebih besar dari 0.6 maka item dinyatakan reliabel.

3.9.4 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis tentang hubungan antara variabel *dependent* (Produktivitas kerja) dengan variabel *independent* (stres kerja). Dengan menggunakan analisis ini, maka dapat diketahui seberapa besar penyebab stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Adapun rumus yang dipakai:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + \beta_3 x_{3i} + \epsilon_i$$

Ket: $i = 1, 2, \dots, n$

Y = variabel terikat yakni produktivitas kerja

x_1 = lingkungan

x_2 = organisasi

x_3 = individu

β_0 = intersep

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi parsial untuk X_1, X_2, X_3

ϵ = kesalahan

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji F

Uji F (Uji Simultan) yaitu merupakan alat uji hipotesis untuk mengetahui apakah variabel stres kerja (x_1, x_2, x_3) secara bersama-sama

atau simultan dapat berpengaruh terhadap produktivitas (Y).

Sebagaimana rumus Sugiyono (2004: 190) sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Ket :

R^2 = koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan

k = jumlah variabel *independent*

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Kriteria penolakan atau penerimaan

Ho diterima dan Ha ditolak jika:

$$F_{hitung} < F_{tabel} \text{ atau nilai probabilitas } > 5\%$$

Ho ditolak dan Ha diterima jika:

$$F_{hitung} > F_{tabel} \text{ atau nilai probabilitas } < 5\%$$

Dalam hal ini berlaku ketentuan, bila F hitung lebih besar dari F tabel, maka terdapat pengaruh yang simultan terhadap variabel X dan Y. Namun jika F hitung lebih kecil dari F tabel, maka tidak ada pengaruh simultan oleh variabel X dan Y.

3.10.2 Uji t

Uji t yaitu untuk mengetahui setiap variabel parsial (lingkungan, organisasi, individu) dalam persamaan regresi mempunyai atau mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel produktivitas (Y)

Adapun rumus yang digunakan adalah

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Ket: b_i = penduga bagi β_i

Sb_i = Standar error dari β_i

Kriteria penerimaan atau penolakan

Ho diterima dan Hi ditolak jika:

$$-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel} \text{ atau nilai probabilitas } >5\%$$

Ho ditolak dan Hi diterima jika:

$$-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel} \text{ atau nilai probabilitas } <5\%$$

Bila t hitung lebih besar dari t tabel, maka adanya pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y. Namun jika t Hitung lebih kecil dari t tabel, maka tidak adanya pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.

3.10.3 Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi ini untuk mengetahui berapa prosentase (%) pengaruh variabel bebas (x) yang dimasukkan dalam model mempengaruhi variabel terikat (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (x) yang tidak dimasukkan kedalam model dianggap baik bila koefisien determinasi sama dengan atau mendekati satu.

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y}{\sum y^2}$$

Ket $R^2 =$ Koefisien determinasi

$b \sum xy =$ koefisien regresi antara variabel

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

4.1 PAPARAN DATA

4.1.1 Sejarah PT. Sawahkarunia Agung Textile Karanganyar

PT Sawahkarunia Agung Textile berdiri tahun 1980 yang mana pada waktu itu bernama PT. Adisatex. Dalam rangka pengembangan, akhirnya berganti nama menjadi PT. Adiwarnatex pada tahun 1984, yang kemudian menjadi PT. Sawahkarunia Agung Textile sampai sekarang.

Pendirian pabrik ini difokuskan dalam bidang jasa. Dan pada tahun 1990 berdiri pabrik pertenunan. Perusahaan ini dipimpin oleh Bapak Edward Lay. PT. Sawahkarunia Agung Textile terletak di sebelah timur Mall Luwes ±100 m, dekat lampu merah di jalan Karanganyar – Sukoharjo.

Untuk memberikan pelayanan prima dibidang administrasi perusahaan yang diinginkan oleh masyarakat maupun pelayan intern (penyedia laporan), maka diperlukan hal-hal sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia yang berkualitas.
2. Standar pelayanan yang jelas dn teratur secara kualitatif.
3. Waktu pelayanan yang jelas dan tepat waktu.
4. Birokrasi yang cepat dan tepat.
5. Sarana dan prasarana yang memadai.

6. Prosedur yang sederhana dan jelas.
7. Dan lain-lain yang mendukung pelayanan.

4.1.2 Struktur Organisasi

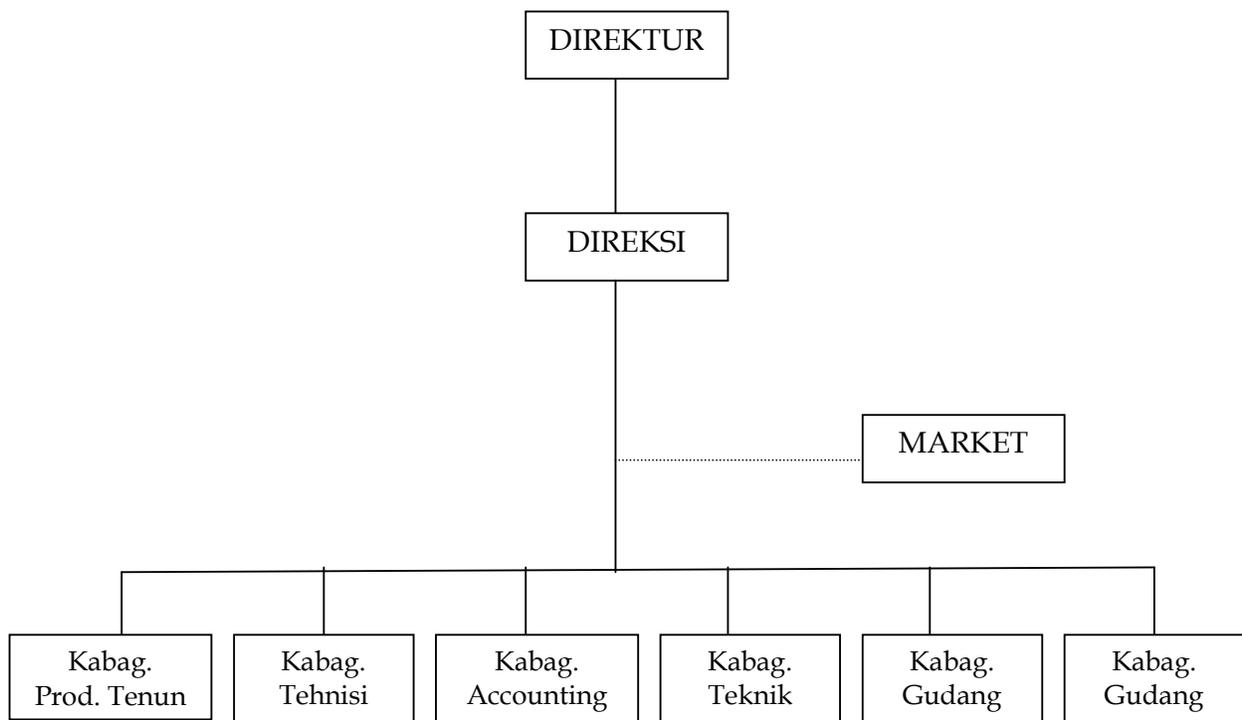
Struktur organisasi adalah sarana bagi kita untuk menampakkan keadaan formal dari pada organisasi, agar semua orang dapat mengetahui posisi atau kedudukan masing-masing. Untuk itu dibutuhkan suatu batasan dan wewenang yang jelas antara pimpinan yang paling atas sampai satuan yang paling bawah. Sepintas kalau kita melihat struktur organisasi dapat diketahui antara lain:

1. besar kecilnya suatu organisasi.
2. besar kecilnya aktivitas dari organisasi.
3. jenis kegiatan yang ada dalam organisasi.
4. satuan pemerintahan dan laporan dari pucuk pimpinan sampai tingkat bawahan.

Dengan keterangan tersebut maka akan memudahkan pejabat atau pegawai menerima saluran perintah serta kepada siapa mereka harus bertanggungjawab. Demikian juga struktur organisasi merinci pembagian aktivitas kerja, tingkat kerja, memberikan stabilitas serta kontinuitas yang memungkinkan organisasi mempertahankan kehadiran-kehadiran dan kepergian dari personel dan untuk mengkoordinasikan hubungan dengan lingkungan.

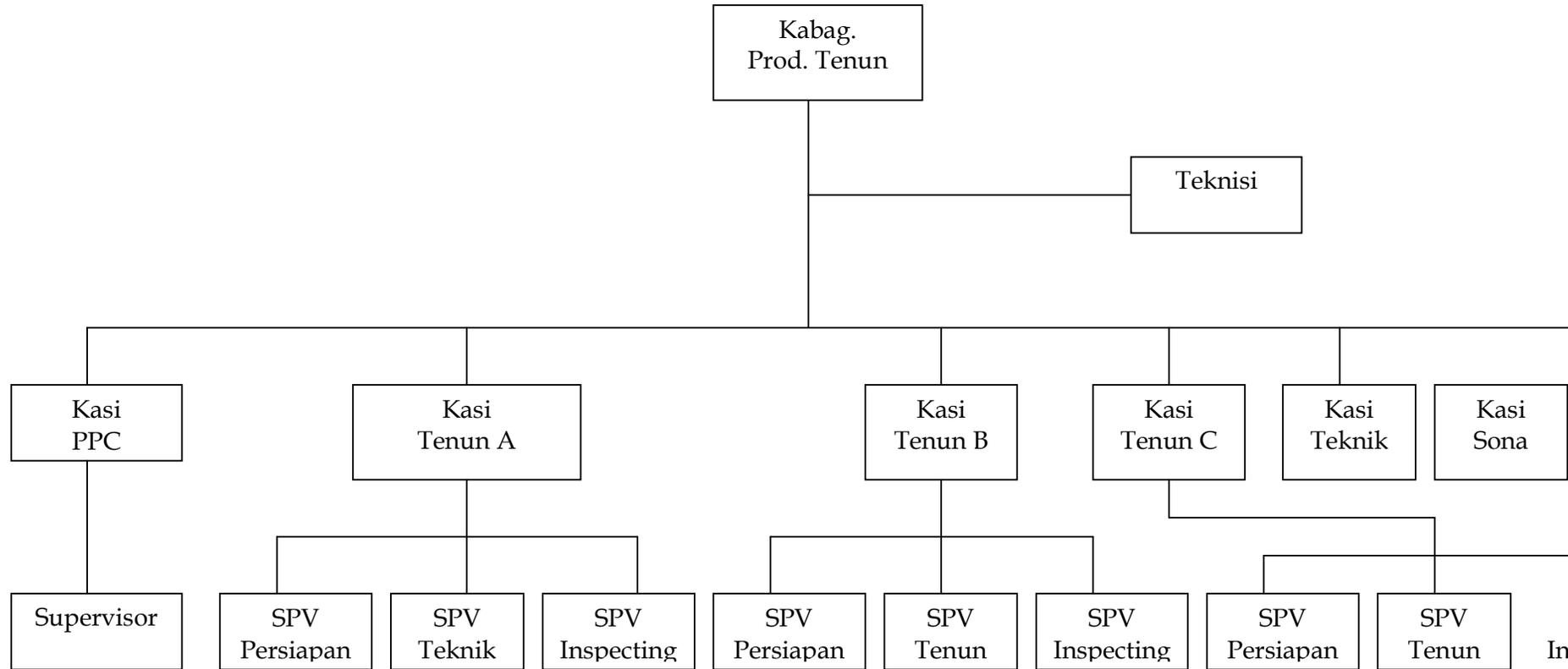
Besar kecilnya struktur organisasi dapat dipakai sebagai ukuran seberapa besar atau kecilnya akan organisasi atau perusahaan tersebut. Seperti yang terlihat dalam gambar struktur organisasi PT Sawahkarunia Agung Textile Kabupaten Karanganyar dibawah ini:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Sawahkarunia Agung Textile



Sumber : PT Sawahkarunia Agung Textile

Struktur Organisasi Pertenunan PT. Sawahkarunia Agung Textile



Sumber: PT. Sawah Karunia Agung Textile

Adapun tugas dan tanggung jawab para staff karyawan PT. Sawahkarunia Agung Textile adalah sebagai berikut:

1. Direktur

Wewenang dari direktur antara lain :

a. Bertanggung jawab atas kelancaran kehidupan karyawan dalam hal ini direktur dapat memberikan kewajiban kepada karyawan. Misalnya masalah gaji karyawan, tunjangan hari raya dan lain sebagainya.

b. Membina hubungan baik dengan perusahaan lain.

Demi kelancaran kehidupan perusahaan yang dipimpinnya, direktur harus menyadari bahwa perusahaan lain merupakan klien kita, jadi kita tidak boleh mengecewakan perusahaan tersebut.

c. Membina hubungan baik dengan masyarakat lingkungan sekitar perusahaan.

Untuk menjaga dan membina hubungannya dengan masyarakat sekitar perusahaan, direktur harus bersikap ramah, tidak sombong, social dan tanggap terhadap lingkungan perusahaan. Hal ini akan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan yang dipimpinnya.

d. Mengambil tindakan-tindakan yang dirasa perlu dan menguntungkan.

2. Direksi

Tugas utama direksi adalah memimpin serta mengawasi kegiatan perusahaan sehari-hari sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan dan yang telah disetujui bersama oleh dewan komisaris atau direksi dalam rapat umum pemegang saham. Tugas dan tanggung jawab direksi adalah:

- a. Merumuskan dan mengusulkan kebijaksanaan umum perusahaan untuk masa yang akan datang kepada Dewan Komisaris.
- b. Merencanakan, mengkoordinir, dan mengawasi pelaksanaan rencana kerja yang telah disetujui dengan memperhatikan tujuan dan kebijaksanaan perusahaan yang telah ditetapkan.
- c. Memberikan keterangan yang sewaktu-waktu diperlukan oleh Dewan Komisari.
- d. Mengajukan rencana dan perhitungan rugi laba serta laporan berkala lainnya kepada Dewan Komisaris untuk mendapatkan penilaian.
- e. Menggunakan jenis usaha baru yang dapat dilaksanakan perusahaan kepada Dewan Komisaris untuk disetujui.
- f. Bertanggungjawab penuh dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan perusahaan baik tujuannya maupun pelaksanaannya.

3. Market

Bertanggungjawab terhadap strategi pemasaran produk lama dan baru, mengkoordinir dan mengawasi staf serta sub distributor untuk mencapai rencana target sesuai dengan budget promosi dan iklan yang ditentukan.

4. Kabag Produksi Tenun

wewenang kabag tenun antara lain:

a. Bertanggung jawab atas kelancaran produksi di bagian tenun.

Seorang kabag tenun hanya berhak mengawasi produksi bagian tenun dan tidak diperkenankan seorang kabag tenun mengurus bagian lain. Kabag tenun harus dapat menjaga kelancaran dan kestabilan produksi dibagian tenun.

b. Bertanggung jawab atas sejumlah mesin-mesin yang digunakan beserta personelnya.

Selain bertanggung jawab atas kelancaran produksi bagian tenun seorang kabag tenun juga harus bertanggung jawab atas mesin yang dipakai sekaligus orang yang menjalankannya. Untuk menjaga keawetan mesin, setiap waktu tentu harus diberi pelumas dan penggantian *spare part* yang telah rusak dan tidaklah pentingnya yaitu perawatan yang baik.

- c. Bertanggung jawab terhadap kuantitas dan kualitas hasil produksi pertenunan. Kabag produksi harus bertanggung jawab terhadap direksi.

5. Kabag Tehnisi

- a. Bertanggung jawab atas kerusakan mesin-mesin produksi.
- b. Mengadakan koordinasi terhadap kepala bagian produksi.
- c. Segera menindaklanjuti kalau ada laporan mesin rusak.
- d. Mengadakan barang-barang kebutuhan *spare part* untuk mesin produksi.
- e. Bertanggung jawab terhadap kelancaran mesin produksi.
- f. Sebagai konsultan tentang pelaksanaan proses produksi yang berkaitan dengan mesin-mesin produksi.

6. Kabag Accounting.

Mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Melakukan pencatatan transaksi keuangan perusahaan, benar, lengkap dan tepat waktu.
- b. Mengklasifikasikan transaksi-transaksi keuangan perusahaan secara tepat dan benar sesuai dengan bukti yang ada.

7. Kabag Teknik

Bagian ini membawahi urusan mesin-mesin dan ketel uap, urusan diesel dan listrik serta urusan bengkel. Bagian teknik mempunyai

tugas antara lain mengatur dan bertanggung jawab atas pengadaan bahan baker dan kelancaran mesin produksi.

8. Kabag Gudang

Bagian ini mempunyai tugas dan bertanggung jawab untuk mencatat bahan-bahan yang masuk atau keluar / menerima dan mencatat bahan baku yang masuk dan mengeluarkan saat bahan baku tersebut untuk proses produksi. Adapun tugas dan wewenangnya adalah:

- a. Menerima barang dari hasil produksi serta mendata sesuai dengan jumlah kualitas dan kuantitas barang yang ada di gudang.
- b. Bertanggung jawab pengiriman barang keluar sesuai dengan permintaan marketing.
- c. Mendata semua jenis barang di gudang yang rusak maupun yang baik dan bertanggung jawab terhadap direksi.

9. Bagian Personalia

Mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut:

- a. Menyeleksi karyawan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
- b. Mengkoordinasi system pengamanan di perusahaan dengan keamanan.
- c. Hubungan masyarakat (humas).
- d. Menindaklanjuti pelaksanaan peraturan tata tertib perusahaan.

- e. Hubungan dengan instansi terkait.

4.1.3 Manajemen Stres PT. Sawahkarunia Agung Textile

Gejala stres kerja yang dialami oleh beberapa karyawan PT. Sawahkarunia Agung Textile Karanganyar yang meliputi sakit kepala, depresi, meningkatnya frekuensi absensi, dan problem tidur menyebabkan hilangnya konsentrasi dalam bekerja. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Rini (2002) bahwa stres yang dialami karyawan dapat mengganggu kesehatan fisik dan psikis seseorang serta dapat mempertinggi peluang seseorang untuk terinfeksi penyakit yang dapat mengganggu pekerjaan.

Oleh karena itu pihak personalia dituntut untuk lebih peka terhadap perubahan sikap dari karyawan yaitu dengan bertanya langsung tentang sebab permasalahan dan pihak personalia juga harus bisa menyelesaikan permasalahan yang dialami karyawan. Jika hal ini dirasa sulit bagi pihak personalia, maka ia bisa mengundang pihak dari psikiater yang dipercaya untuk menangani permasalahan karyawan tersebut.

Manajemen stres yang ada diperusahaan PT. Sawahkarunia Agung Textile merupakan upaya untuk mengurangi tingkat stres serta meningkatkan produktivitas kerja dengan melakukan pendekatan individual sebagaimana yang telah dijelaskan diatas.

4.1.4 Proses Produksi PT. Sawahkarunia Agung Textile Karanganyar

Proses produksi pada PT. Sawahkarunia Agung Textile yang memproduksi kain tenun, selama ini sangat membutuhkan ketelitian dan kerapian. Kain tenun yang pernah kita lihat tidak terlepas dari kinerja para karyawannya dalam memproduksinya.

Jenis kain dalam dunia industri ada 2 jenis yaitu kain lusi dan kain pakan. Kain lusi yaitu benang yang digunakan untuk satuan panjang, sedangkan kain pakan adalah benang yang digunakan untuk satuan lebar. Kedua jenis kain tersebut merupakan bahan utama dalam menenun. Disamping 2 jenis kain tersebut, ada juga yang namanya kain grey dan kain makloon. Kain grey yaitu kain mentah setelah ditenun dan belum dibersihkan obat tenunnya. Sedangkan kain makloon adalah kain yang berasal dari pesanan perusahaan lain atau dari perorangan. Selama ini perusahaan PT. Sawahkarunia Agung Textile telah menjalin kerjasama dalam bentuk jasa (makloon) dengan perusahaan PT. Sritex, Tyfountex dan Suburtex.

Adapun jumlah kain grey dan makloon pada 2 tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jumlah Produksi Kain Makloon dan Grey Tahun 2006

No	Keterangan	Tahun 2006	
		Quantity	Keterangan
1	Grey	3,620,195.00	Mtr
2	Makloon	751,255.00	Mtr
Total		4,371,450.00	Mtr

Sumber: PT. Sawahkarunia Agung Textile

Tabel 4.2
Jumlah Produksi Kain Makloon dan Grey Tahun 2007

No	Keterangan	Tahun 2006	
		Quantity	Keterangan
1	Grey	3,520,100.00	Mtr
2	Makloon	431,250.00	Mtr
Total		3,951,350.00	Mtr

Sumber: PT. Sawahkarunia Agung Textile

Proses produksi kain tenun, melalui beberapa tahapan, yaitu:

1. *Warping* yaitu benang-benang lusi ditata / ditumpuk
2. *Sizing* yaitu dikanji atau diberi obat tenun supaya kencang dan kaku.

Proses *sizing* ini terdiri dari 2 jenis yaitu putihan yang mana menggunakan obat sunsize 303 / TP 060 / tapioka, chemtet / sizing agent, sunn wax / indo wax. Dan untuk jenis danim menggunakan obat sunsize 303 / TP 060, solarin / wetanol, acrylic / sunsize 5100 BA, indigo, coustic cair, hydrosul fite. Obat tenun ini digunakan berdasarkan jenis kain yang akan ditenun.

3. *Reacing* (dicucuk) yaitu benang yang sudah diberi obat, diatur dalam cucuk untuk mengetahui berapa inchi benang dalam cucuk.
4. *weaving* (ditenun) dengan menggunakan mesin tenun.
5. *Inspecting* yaitu meneliti kain yang sudah ditenun. Ada tidaknya cacat dlam kain setelah ditenun.
6. *Manding* yaitu memperbaiki kain ketika ada cacat.
7. *Folding* yaitu mengukur kain yang sudah jadi untuk memudahkan dalam proses finishing. Biasanya diukur per meter.
8. *Finishing* yaitu menghilangkan obat-obat tenun dengan cara pencucian kain.

Proses produksi tersebut, harus dilaksanakan harus berdasarkan urutan atau tahapan sebagaimana diatas supaya memperoleh hasil yan maksimal.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 84 orang responden karyawan PT. Sawahkarunia Agung Textile Karanganyar melalui penyebaran kuesioner maka dapat ditarik gambaran tentang responden sebagai berikut:

a. Berdasarkan Usia Responden

Tabel 4.3
Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Prosentase
1	20 - 25	5	6%
2	26 - 30	20	24%
3	31 - 35	21	25%
4	36 - 40	26	31%
5	41 - 45	7	8%
6	> 45	5	6%
Total		84	100%

Sumber: Data Primer (Diolah)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 36 responden tentang usia dapat dijelaskan bahwa 5 responden (6%) berusia 20 - 25 tahun, 20 responden (24%) berusia 26 - 30 tahun, 21 responden (25%) berusia 31 - 35 tahun, 26 responden (31%) berusia 36 - 40 tahun, 7 responden (8%) berusia 40 - 45 tahun dan 5 responden (6%) berusia diatas 45 tahun. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden pegawai PT. Sawahkarunia Agung Textile Karanganyar sebagian besar berusia 36 - 40 tahun.

b. Berdasarkan Masa Kerja Responden

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
1	2 - 6	5	6%
2	7 - 11	25	30%
3	12 - 16	36	43%
4	17 - 21	12	14%
5	22 - 26	6	7%
Total		84	100%

Sumber:Data Primer (Diolah)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 36 responden tentang masa kerja dapat dijelaskan bahwa 5 responden (6%) telah bekerja selama 2 - 6 tahun, 25 responden (30%) bekerja selama 7 - 11 tahun, 36 responden (43%) bekerja selama 12 - 16 tahun, 12 responden (14%) bekerja selama 17 - 21 tahun, dan 6 responden (7%) bekerja selama 22 - 26 tahun. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden PT. Sawahkarunia Agung Textile Karanganyar rata-rata memiliki masa kerja 12 - 16 tahun.

c. Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.5
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Prosentase
1	Wanita	43	51 %
2	Pria	41	49 %
Total		84	100 %

Sumber:Data Primer (Diolah)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 84 respondententang jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa 42 responden (51%) berjenis kelamin wanita, dan 41 responden (49%) berjenis kelamin pria. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden PT. Sawahkarunia Agung Textile Karanganyar sebagian besar berjenis kelamin wanita.

4.2.2 Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini, terdiri dari 3 variabel yaitu lingkungan (x_1), organisasi (x_2), individu (x_3), dan produktivitas (Y). dimana masing-masing variabel tersebut terdiri atas beberapa item pertanyaan dalm kuesioner akan disajikan jawaban responden berikut ini:

- a. Variabel Stres Kerja Lingkungan (x_1)

Variabel ini terdiri dari 4 item, adapun hasil dari distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Stres Kerja Lingkungan

Variabel	Jumlah responden							
	SS		S		TS		STS	
X1.1	42	50%	17	20%	22	26%	3	4%
X1.2	32	38%	18	21%	30	36%	4	5%
X1.3	38	45%	21	25%	24	29%	1	1%
X1.4	27	32%	26	31%	29	35%	2	2%

Sumber: Data Primer (Diolah)

Dari tabel 4.6, dapat diketahui bahwa untuk item yang menyatakan kenaikan harga BBM yang mempengaruhi suatu pekerjaan (X1.1), sebagian besar responden menyatakan sangat setuju, yaitu sebanyak 42 responden (50%), 17 responden (20%) menyatakan setuju, 22 responden (26%) menyatakan tidak setuju dan 3 responden (4%) menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju terhadap kenaikan harga BBM yang mempengaruhi pekerjaan.

Pada item kenaikan harga bahan baku yang mempengaruhi suatu pekerjaan (X1.2), sebagian besar responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 32 responden (38%), 18 responden (21%) menyatakan setuju, 30 responden (36%) menyatakan tidak setuju dan 4 responden (5%) menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju terhadap kenaikan harga bahan baku yang mempengaruhi pekerjaan.

Pada item kenaikan harga sembako yang mempengaruhi suatu pekerjaan (X1.3), sebagian besar responden menyatakan sangat setuju, yaitu sebanyak 38 responden (45%), 21 responden (25%) menyatakan setuju, 24 responden (29%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1%) menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju terhadap kenaikan harga sembako yang mempengaruhi pekerjaan.

Pada item ketersediaan mesin dan peralatan canggih yang lain mengancam suatu pekerjaan (X1.4), sebagian besar responden menyatakan tidak setuju, yaitu sebanyak 29 responden (35%), 27 responden (32%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (31%) menyatakan setuju dan 2 responden (2%) menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju terhadap ketersediaan mesin dan peralatan canggih yang mengancam pekerjaan.

b. Variabel Stres Kerja Organisasi (x_2)

Variabel ini terdiri dari 6 item, adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Stres Kerja Organisasi

Variabel	Jumlah responden							
	SS		S		TS		STS	
X2.1	8	9%	27	32%	40	48%	9	11%
X2.2	10	12%	44	52%	24	29%	6	7%
X2.3	14	17%	40	47%	24	29%	6	7%
X2.4	5	6%	41	49%	37	44%	1	1%
X2.5	4	5%	34	40%	43	51%	3	4%
X2.6	4	5%	28	33%	51	61%	1	1%

Sumber: Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel 4.7, dapat diketahui bahwa untuk item saat bekerja sering merasa terbebani (X2.1), sebagian besar responden

menyatakan tidak setuju, yaitu sebanyak 40 responden (48%), 8 responden (9%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (32%) menyatakan setuju dan 9 responden (11%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju saat bekerja sering merasa terbebani.

Pada item kondisi tempat kerja yang mempengaruhi suatu pekerjaan (X2.2), sebagian besar responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 44 responden (52%), 10 responden (12%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (29%) menyatakan tidak setuju dan 6 responden (7%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju kondisi tempat kerja yang mempengaruhi pekerjaan.

Pada item sikap pimpinan langsung berpengaruh terhadap pekerjaan (X2.3), sebagian responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 40 responden (47%), 14 responden (17%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (29%) menyatakan tidak setuju dan 6 responden (7%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap sikap pimpinan langsung yang mempengaruhi pekerjaan.

Pada item model pengawasan yang mempengaruhi suatu pekerjaan (X2.4), sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 41 responden (49%), 5 responden (6%) menyatakan sangat

setuju, 37 responden (44%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju model pengawasan dari pimpinan yang mempengaruhi pekerjaan.

Pada item dalam bekerja tidak pernah mendapat dukungan dari rekan sesama (X2.5), sebagian besar responden menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 43 responden (51%), 4 responden (5%) menyatakan sangat setuju, 34 responden (40%) menyatakan setuju dan 3 responden (4%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju bahwa dalam bekerja tidak pernah mendapat dukungan dari rekan sesama.

Pada item peraturan perusahaan sering menyebabkan terlibat konflik (X2.6), sebagian besar responden menyatakan tidak setuju, yaitu sebanyak 51 responden (61%), 4 responden (5%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (33%) menyatakan setuju, 1 responden (1%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju bahwa peraturan perusahaan sering menyebabkan terlibat konflik.

c. Variabel Stres Kerja Individu (x_3)

Variabel ini terdiri dari 5 item, adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Stres Kerja Individu

Variabel	Jumlah responden							
	SS		S		TS		STS	
X3.1	24	29%	23	27%	27	32%	10	12%
X3.2	6	7%	34	40%	40	48%	4	5%
X3.3	36	43%	36	43%	11	13%	1	1%
X3.4	5	6%	42	50%	34	40%	3	4%
X3.5	12	14%	40	48%	29	34%	3	4%

Sumber: Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa untuk item jumlah tanggungan yang membebani (X3.1), sebagian besar responden menyatakan tidak setuju, yaitu sebanyak 27 responden (32%), 24 responden (29%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (27%) menyatakan setuju dan 10 responden (12%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju terhadap jumlah tanggungan yang membebani pikiran.

Pada item permasalahan keluarga sering mengganggu pekerjaan (X3.2), sebagian besar responden menyatakan tidak setuju, yaitu sebanyak

40 responden (48%), 6 responden (7%) menyatakan sangat setuju, 34 responden (40%) menyatakan setuju dan 4 responden (5%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju jika permasalahan keluarga sering mengganggu pekerjaan.

Pada item gaji yang diterima tidak mencukupi kebutuhan keluarga (X3.3), sebagian responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 36 responden (43%), 36 responden (43%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (13%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa gaji yang diterima tidak mencukupi kebutuhan keluarga.

Pada item kesulitan berinteraksi mempengaruhi aktivitas sehari-hari (X3.4), sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 42 responden (50%), 5 responden (6%) menyatakan sangat setuju, 34 responden (40%) menyatakan tidak setuju dan 3 responden (4%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kesulitan berinteraksi mempengaruhi aktivitas sehari-hari.

Pada item sering merasa sulit untuk menerima kritikan dari orang lain (X3.5), sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 40 responden (48%), 12 responden (14%) menyatakan sangat

setuju, 29 responden (34%) menyatakan tidak setuju dan 3 responden (4%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa sering merasa sulit untuk menerima kritikan dari orang lain.

d. Variabel Produktivitas (Y)

Variabel ini terdiri dari 5 item, adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Produktivitas

Variabel	Jumlah responden							
	SS		S		TS		STS	
Y.1	36	43%	40	48%	8	9%	0	0
Y.2	30	36%	46	55%	8	9%	0	0
Y.3	37	44%	34	40%	13	16%	0	0
Y.4	34	40%	29	35%	19	23%	2	2%
Y.5	63	75%	13	16%	7	8%	1	1%

Sumber: Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel 4.9, dapat diketahui bahwa untuk item pekerjaan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan standart perusahaan (Y.1), sebagian besar responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 40 responden (48%), 36 responden (43%) menyatakan sangat setuju, dan 8 responden (9%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa

sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pekerjaan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan standart perusahaan.

Pada item mampu meningkatkan daya kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan (Y.2), sebagian besar responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 46 responden (55%), 30 responden (36%) menyatakan sangat setuju, dan 8 responden (9%) menyatakan setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pekerjaan mampu meningkatkan daya kreativitas.

Pada item dalam menyelesaikan pekerjaan sudah merasa optimal (Y.3), sebagian responden menyatakan sangat setuju, yaitu sebanyak 37 responden (44%), 34 responden (40%) menyatakan setuju, dan 13 responden (16%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan sudah merasa optimal.

Pada item dalam melaksanakan pekerjaan sering merasa unggul dari rekan kerja (Y.4), sebagian besar responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 34 responden (40%), 29 responden (35%) menyatakan setuju, 19 responden (23%) menyatakan tidak setuju dan 2 responden (2%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sering merasa unggul dari rekan kerja.

Pada item sering menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan (Y.5), sebagian besar responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 63 responden (75%), 13 responden (16%) menyatakan setuju, 7 responden (8%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sering menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.

4.2.3 Analisis Data

4.2.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrument item masing-masing variable pada penelitian yang dilakukan menggunakan program spss 12.0 *for windows*. Keseluruhan uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	R	Keterangan	Alpha Cronbach's	Keterangan
X1	X1.1	0,805	Valid	0,821	Reliabel
	X1.2	0,586	Valid		
	X1.3	0,774	Valid		
	X1.4	0,438	Valid		
X2	X2.1	0,656	Valid	0,870	Reliabel
	X2.2	0,668	Valid		
	X2.3	0,752	Valid		
	X2.4	0,734	Valid		
	X2.5	0,588	Valid		
	X2.6	0,657	Valid		
X3	X3.1	0,383	Valid	0,748	Reliabel
	X3.2	0,611	Valid		
	X3.3	0,612	Valid		
	X3.4	0,456	Valid		
	X3.5	0,585	Valid		
Y	Y1	0,852	Valid	0,924	Reliabel
	Y2	0,867	Valid		
	Y3	0,715	Valid		
	Y4	0,902	Valid		
	Y5	0,716	Valid		

Sumber: Data Primer (Diolah)

Dengan jumlah sampel sebanyak 4 responden dan taraf signifikan 5% maka diperoleh hasil 0,213. Oleh karena itu, apabila nilai koefisien korelasi $>0,213$ maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Dan nilai

Alpha Cronbach untuk keseluruhan variabel yaitu sebesar 0,663. Oleh karena itu, nilai angket dinyatakan reliabel apabila nialinya >0,6 pada signfikansi 5% atau derajat kepercayaan 95%.

4.2.3.2 Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari variabel bebas yakni stres kerja lingkungan (x_1), stres kerja organisasi (x_2), dan stres kerja individu (x_3) terhadap produktivitas (Y). agar diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan computer program spss 12.0 *for windows*. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)	T _{Hitung}	Probabilitas (P)	Ket. Terhadap H _o
Konstanta		29,911	0,000	
x_1	-0,441	-4,079	0,000	Ditolak
x_2	-0,292	-3,729	0,000	Ditolak
x_3	-0,237	-2,293	0,024	Ditolak
Konstanta : 29,755		F _{hitung} : 70,128		
R. Square : 0,725		Probabilitas : 0,000		
Adjusted R Square : 0,714		α : 0,05		
Multiple (R) : 0,851				
N : 84				

Sumber: Data Primer (Diolah)

Dengan memasukkan nilai-nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS sebagaimana pada tabel 4.11, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 29,755 - 0,441 \times_1 - 0,292 \times_2 - 0,237 \times_3 \\ (29,911)^* - (4,079 \times_1)^* - (3,729 \times_2)^* - (2,293 \times_3)^*$$

* adalah nilai t statistik

- a. Konstanta (a) sebesar 29,755 menunjukkan besarnya produktivitas kerja karyawan jika tidak dipengaruhi oleh variabel stres kerja, maka besarnya variabel peroduktivitas adalah sebesar 29,755.
- b. Koefisien regresi stres kerja lingkungan (b_1) sebesar -0,441, menunjukkan besarnya pengaruh stres kerja lingkungan terhadap produktivitas. Dengan kata lain, dilihat dari persamaan diatas berarti stres kerja lingkungan akan menurunkan produktivitas kerja.
- c. Koefisien regresi stres kerja organisasi (b_2) sebesar -0,292, menunjukkan besarnya pengaruh stres kerja organisasi terhadap produktivitas. Dengan kata lain, dilihat dari persamaan diatas berarti stres kerja organisasi akan menurunkan produktivitas kerja.

- d. Koefisien regresi stres kerja individu (b_3) sebesar $-0,237$, menunjukkan besarnya pengaruh stres kerja individu terhadap produktivitas. Dengan kata lain, dilihat dari persamaan diatas berarti stres kerja individu akan menurunkan produktivitas kerja.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

4.2.4.1 Uji Simultan (Uji F)

Dari tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} 70,128 dengan nilai $p \geq 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian hipotesis dengan membandingkan F_{tabel} dengan $df_1 =$ derajat pembilang 3 dan $df_2 =$ derajat penyebut 80 didapat 2,72 untuk taraf 5% dan 4,04 untuk taraf 1%. Maka dari tabel diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} 70,128 lebih besar dari F_{tabel} 2,72 dan 4,04 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya variabel independen dari stres kerja lingkungan (x_1), stres kerja organisasi (x_2), dan stres kerja individu (x_3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel independen yaitu produktivitas kerja (Y). dengan kata lain bahwa stres kerja yang dialami karyawan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan PT. Sawahkarunia Agung Textile Karanganyar.

Hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,851 (85%) menunjukkan variabel stres kerja lingkungan, stres kerja organisasi, dan stres kerja individu secara bersama-sama memiliki

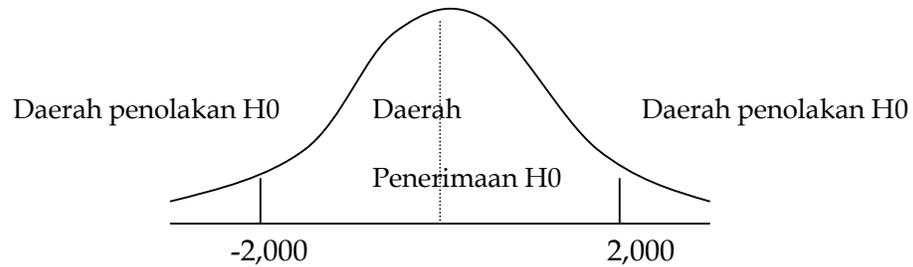
hubungan yang sangat kuat dengan produktivitas kerja. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat karena nilainya mendekati 100%.

Sedangkan nilai koefisien determinan (*R square*) sebesar 0,725 atau 72,5%, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat, artinya stres kerja dalam penelitian ini mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 72,5% dan selebihnya 27,5% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel stres kerja lingkungan (x_1), stres kerja organisasi (x_2), dan stres kerja individu (x_3).

4.2.4.2 Uji t

Sebagaimana pada tabel 4.11 bahwa F_{hitung} dari tiap variabel dengan nilai $p \geq 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, pengujian hipotesis terhadap x_1, x_2, x_3 , apakah berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai Y (variabel dependen) berdasarkan individu. Pengujian hipotesis dengan membandingkan t_{tabel} dengan N =jumlah sampel 84, jumlah variabel 4, jadi $Df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel} = 84 - 4 = 80$, Santoso (2000:171) dengan $\alpha = 0.05$ dengan uji dua sisi (*two tail test*) didapat t_{tabel} sebesar 2,000 atau $-t_{tabel}$ sebesar -2,000 maka diperoleh:

Gambar 4.3
Uji Dua Fihak



Sumber: Sugiyono,2005:94

1. Variabel Stres Kerja Lingkungan (x_1)

Berdasarkan analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja lingkungan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} $4,079 > t_{tabel}$ $2,000$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, dengan kata lain bahwa salah satu faktor penyebab turunnya produktivitas kerja karyawan adalah stres kerja lingkungan.

2. Variabel Stres Kerja Organisasi (x_2)

Berdasarkan analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} $3,729 > t_{tabel}$ $2,000$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, dengan kata lain bahwa adanya stres kerja organisasi dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan .

3. Variabel Stres Kerja Individu (x_3)

Berdasarkan analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja individu terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 2,293 > t_{tabel} 2,00 dan nilai signifikansinya 0,024 < 0,05, dengan kata lain bahwa adanya stres kerja individu dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan .

4.2.4.3 Variabel Paling Dominan

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui faktor yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah stres kerja lingkungan (x_1). Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.11 yang mana nilai koefisien regresi (B) terbesar yaitu -4,079.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa stres kerja lingkungan memberikan sumbangan terbesar dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Sawahkarunia Agung Textile. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja lingkungan lebih kuat mempengaruhi produktivitas kerja dibandingkan dengan variabel lainnya. Dengan demikian, variabel stres kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah stres kerja lingkungan.

4.3 PEMBAHASAN DATA HASIL ANALISIS

4.3.1 Analisis secara Simultan

Stres merupakan fenomena *psikofisik* yang bersifat manusiawi, dalam arti bahwa stres itu bersifat inheren dalam diri setiap orang dalam menjalani kehidupannya sehari-hari. (Yusuf, 2004:90). Sedangkan suatu kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressor*.

Stres menurut Robbins (1996:222) adalah sebagai suatu kondisi dinamik dalam mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Ada tiga sumber potensial terjadinya stres (Robbins, 1996:224) yaitu:

1. Faktor Lingkungan, meliputi:
 - a. ketidakpastian ekonomi.
 - b. ketidakpastian politik.
 - c. ketidakpastian teknologi.
2. Faktor Organisasional, meliputi
 - a. Tuntutan Tugas.
 - b. Tuntutan Peran.
 - c. Tuntutan Antar Pribadi.
 - d. Struktur Organisasi.

e. Kepemimpinan Organisasi.

3. Faktor Individual, meliputi:

a. Isu Keluarga.

b. Masalah Ekonomi.

Dilihat dari pengertian stres dan faktor-faktor penyebabnya, apakah perusahaan PT. Sawahkarunia Agung Textile mengalami penurunan produktivitas kerja karyawannya. Diman pengertian produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sedangkan secara umum produktivitas mempunyai arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Sedangkan yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. (Umar, 2005:9)

Hasil analisis data terbukti, bahwa ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara stres kerja lingkungan, stres kerja organisasi

dan stres kerja individu terhadap produktivitas kerja karyawan PT> Sawahkarunia Agung Textile k Karanganyar.

Dari analisis regresi linier berganda yaitu antara variabel x_1, x_2, x_3 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y , maka hasilnya dapat dilihat dari data yang diolah melalui SPSS 12.0 *for windows* dengan model enter pada tabel model summary bahwa variabel x_1, x_2, x_3 dari stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan membandingkan F_{tabel} dengan $df_1 =$ derajat pembilang 3 dan $df_2 =$ derajat penyebut 80 didapat 2,72 untuk taraf 5% dan 4,04 untuk taraf 1%, maka dapat dilihat bahwa $F_{hitung} 70,128 \geq F_{tabel} 2,72$ dan 4,04. dengan kata lain bahwa stres kerja yang terjadi pada diri karyawan mampu menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda didapatkan koefisien determinan (R^2) sebesar 72,5% hal tersebut menunjukkan bahwa 72,5% dari variabel stres kerja yang telah diteliti mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Sawahkarunia Agung Textile karyawan, sedangkan sisanya 27,5% dipengaruhi variabel lain yang belum termasuk dalam penelitian ini.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang menimpa diri karyawan mampu menurunkan produktivitas kerja karyawan PT. Sawahkarunia Agung Textile Karanganyar.

4.3.2 Secara Parsial

a. Pengaruh stres kerja lingkungan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sawahkarunia Agung Textile.

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja lingkungan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sawahkarunia Agung Textile, hal ini ditunjukkan dengan nilai nilai $t_{hitung} 4,079 > t_{tabel} 2,000$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, dengan kata lain bahwa salah satu faktor penyebab turunnya produktivitas kerja karyawan adalah stres kerja lingkungan.

Hal ini sesuai dengan yang diutarakan oleh Robbins (1996:224) yang mengatakan bahwa ketidakpastian lingkungan mempengaruhi dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut.

Faktor lingkungan yang meliputi ketidakpastian ekonomi, politik dan teknologi mampu memicu terjadinya stres kerja dikalangan karyawan sehingga berakibat pada penurunan produktivitas kerja karyawan PT. Sawahkarunia Agung Textile.

Analisis diskriptif \times_1 dapat dilihat bahwa stress kerja yang terjadi pada diri karyawan mampu untuk menurunkan produktivitas kerja. Dilihat dari analisis diskriptif bahwa kenaikan harga BBM yang mempengaruhi suatu pekerjaan (X1.1), sebagian besar responden

menyatakan sangat setuju, yaitu sebanyak 42 responden (50%), 17 responden (20%) menyatakan setuju, 22 responden (26%) menyatakan tidak setuju dan 3 responden (4%) menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju terhadap kenaikan harga BBM yang mempengaruhi pekerjaan.

Pada item kenaikan harga bahan baku yang mempengaruhi suatu pekerjaan (X1.2), sebagian besar responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 32 responden (38%), 18 responden (21%) menyatakan setuju, 30 responden (36%) menyatakan tidak setuju dan 4 responden (5%) menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju terhadap kenaikan harga bahan baku yang mempengaruhi pekerjaan.

Pada item kenaikan harga sembako yang mempengaruhi suatu pekerjaan (X1.3), sebagian besar responden menyatakan sangat setuju, yaitu sebanyak 38 responden (45%), 21 responden (25%) menyatakan setuju, 24 responden (29%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1%) menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju terhadap kenaikan harga sembako yang mempengaruhi pekerjaan.

Pada item ketersediaan mesin dan peralatan canggih yang lain mengancam suatu pekerjaan (X1.4), sebagian besar responden

menyatakan tidak setuju, yaitu sebanyak 29 responden (35%), 27 responden (32%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (31%) menyatakan setuju dan 2 responden (2%) menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju terhadap ketersediaan mesin dan peralatan canggih yang mengancam pekerjaan.

b. Pengaruh stres kerja organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sawahkarunia Agung Textile.

Berdasarkan analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 3,729 > t_{tabel} 2,000$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, dengan kata lain bahwa adanya stres kerja organisasi dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan .

Menurut Robbins (1996:225) Banyak sekali faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh terjadinya stres.

Dengan kata lain bahwa faktor organisasi yang meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan

kepemimpinan organisasi mampu memicu terjadinya stres kerja dikalangan karyawan sehingga berakibat pada penurunan produktivitas kerja karyawan PT. Sawahkarunia Agung Textile.

Analisis diskriptif \times_2 dapat dilihat bahwa stress kerja yang terjadi pada diri karyawan mampu untuk menurunkan produktivitas kerja. Dilihat dari analisis diskriptif bahwa saat bekerja sering merasa terbebani (X2.1), sebagian besar responden menyatakan tidak setuju, yaitu sebanyak 40 responden (48%), 8 responden (9%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (32%) menyatakan setuju dan 9 responden (11%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju saat bekerja sering merasa terbebani.

Pada item kondisi tempat kerja yang mempengaruhi suatu pekerjaan (X2.2), sebagian besar responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 44 responden (52%), 10 responden (12%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (29%) menyatakan tidak setuju dan 6 responden (7%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju kondisi tempat kerja yang mempengaruhi pekerjaan.

Pada item sikap pimpinan langsung berpengaruh terhadap pekerjaan (X2.3), sebagian responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 40 responden (47%), 14 responden (17%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (29%) menyatakan tidak setuju dan 6 responden (7%)

menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap sikap pimpinan langsung yang mempengaruhi pekerjaan.

Pada item model pengawasan yang mempengaruhi suatu pekerjaan (X2.4), sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 41 responden (49%), 5 responden (6%) menyatakan sangat setuju, 37 responden (44%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju model pengawasan dari pimpinan yang mempengaruhi pekerjaan.

Pada item dalam bekerja tidak pernah mendapat dukungan dari rekan sesama (X2.5), sebagian besar responden menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 43 responden (51%), 4 responden (5%) menyatakan sangat setuju, 34 responden (40%) menyatakan setuju dan 3 responden (4%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju bahwa dalam bekerja tidak pernah mendapat dukungan dari rekan sesama.

Pada item peraturan perusahaan sering menyebabkan terlibat konflik (X2.6), sebagian besar responden menyatakan tidak setuju, yaitu sebanyak 51 responden (61%), 4 responden (5%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (33%) menyatakan setuju, 1 responden (1%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian

besar responden menyatakan tidak setuju bahwa peraturan perusahaan sering menyebabkan terlibat konflik.

c. Pengaruh stres kerja lingkungan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sawahkarunia Agung Textile.

Berdasarkan analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja individu terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 2,293 > t_{tabel} 2,000$ dan nilai signifikansinya $0,024 \leq 0,05$, dengan kata lain bahwa adanya stres kerja individu dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan .

Lazimnya seorang individu bekerja 40-50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang diluar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat meluber ke pekerjaan. (Robbins, 1996:226)

Faktor stres individu adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren yang mampu memicu terjadinya stres pada karyawan PT. Sawahkarunia Agung Textile Karanganyar.

Analisis diskriptif χ_1 dapat dilihat bahwa stres kerja yang terjadi pada diri karyawan mampu untuk menurunkan produktivitas kerja. Dilihat dari analisis diskriptif bahwa jumlah tanggungan yang membebani (X3.1), sebagian besar responden menyatakan tidak setuju, yaitu sebanyak 27 responden (32%), 24 responden (29%) menyatakan

sangat setuju, 23 responden (27%) menyatakan setuju dan 10 responden (12%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju terhadap jumlah tanggungan yang membebani pikiran.

Pada item permasalahan keluarga sering mengganggu pekerjaan (X3.2), sebagian besar responden menyatakan tidak setuju, yaitu sebanyak 40 responden (48%), 6 responden (7%) menyatakan sangat setuju, 34 responden (40%) menyatakan setuju dan 4 responden (5%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju jika permasalahan keluarga sering mengganggu pekerjaan.

Pada item gaji yang diterima tidak mencukupi kebutuhan keluarga (X3.3), sebagian responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 36 responden (43%), 36 responden (43%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (13%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa gaji yang diterima tidak mencukupi kebutuhan keluarga.

Pada item kesulitan berinteraksi mempengaruhi aktivitas sehari-hari (X3.4), sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 42 responden (50%), 5 responden (6%) menyatakan sangat setuju, 34 responden (40%) menyatakan tidak setuju dan 3 responden (4%)

menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kesulitan berinteraksi mempengaruhi aktivitas sehari-hari.

Pada item sering merasa sulit untuk menerima kritikan dari orang lain (X3.5), sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 40 responden (48%), 12 responden (14%) menyatakan sangat setuju, 29 responden (34%) menyatakan tidak setuju dan 3 responden (4%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa sering merasa sulit untuk menerima kritikan dari orang lain.

4.3.3 Variabel stres kerja yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sawahkarunia Agung Textile Karanganyar

Koefisien regresi B digunakan untuk menentukan variabel stres kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja. Dari tabel 4.11 diketahui nilai koefisien regresi B sebagai berikut:

$$Y = 29,755 - 0,441x_1 - 0,292x_2 - 0,237x_3$$

Dari koefisien regresi dapat diketahui faktor yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah stres kerja

lingkungan (x_1). Karena mempunyai nilai koefisien regresi (B) terbesar yaitu -4,079.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa stres kerja lingkungan memberikan sumbangan terbesar dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Sawahkarunia Agung Textile. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja lingkungan lebih kuat mempengaruhi produktivitas kerja dibandingkan dengan variabel lainnya. Dengan demikian, variabel stres kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah stres kerja lingkungan.

Menurut hipotesis peneliti bahwa stres kerja yang paling dominan pengaruhnya adalah stres kerja individu. Karena setiap masalah yang menimpa diri individu faktor utamanya berasal dari individu tersebut meskipun banyak faktor-faktor lain seperti lingkungan dan ekonomi yang mempengaruhinya.

Namun pada perusahaan PT. Sawahkarunia Agung Textile faktor yang paling mendominasi adalah faktor lingkungan. Karena melihat kondisi ketidakstabilannya perekonomian di negara ini. Sehingga faktor lingkungan inilah yang mempunyai andil terbesar dalam memicu terjadinya stres yang dialami karyawan PT. Sawahkarunia Agung Textile.

4.3.4 Pembahasan dalam Perspektif Islam

Stres dapat merusak keseimbangan alamiah dalam diri manusia. Mengalami keadaan yang tidak normal ini secara terus-menerus akan merusak kesehatan tubuh, dan berdampak pada beragam gangguan fungsi tubuh.

Kenyataan bahwa mereka yang tidak mengikuti nilai-nilai ajaran agama mengalami "stres" dinyatakan oleh Allah dalam Al Qur'an :

وَمَنْ أَعْرَضَ عَن ذِكْرِي فَإِنَّ لَهُ مَعِيشَةً ضَنْكًا وَنَحْشُرُهُ يَوْمَ
الْقِيَامَةِ أَعْمَى ﴿١٢٤﴾

"Dan barangsiapa berpaling dari peringatan-Ku, maka sesungguhnya baginya penghidupan yang sempit, dan Kami akan menghimpunkannya pada hari kiamat dalam keadaan buta..." (QS. Thaahaa :124)

Dalam sebuah ayat lain, Allah telah menyatakan bahwa :

حَتَّىٰ إِذَا ضَاقَتْ عَلَيْهِمُ الْأَرْضُ بِمَا رَحُبَتْ وَضَاقَتْ عَلَيْهِمْ أَنفُسُهُمْ
وَوَظَنُوا أَن لَّا مَلْجَأَ مِنَ اللَّهِ إِلَّا إِلَيْهِ ثُمَّ تَابَ عَلَيْهِمْ لِيَتُوبُوا إِنَّ اللَّهَ هُوَ
التَّوَّابُ الرَّحِيمُ ﴿١١٨﴾

" ... hingga apabila bumi telah menjadi sempit bagi mereka, padahal bumi itu luas dan jiwa mereka pun telah sempit (pula terasa) oleh mereka, serta mereka telah mengetahui bahwa tidak ada tempat lari dari (siksa) Allah, melainkan kepada-Nya saja..." (QS. at Taubah :118)

Tekanan yang dialami oleh manusia kadang-kadang memberikan dampak yang positif. Misalnya saja dengan adanya tekanan seseorang mampu untuk bekerja keras, menuntut untuk kreatif dan inovatif serta mampu membentuk diri untuk meningkatkan kedisiplinan. Akan tetapi sebaliknya, jika seseorang tersebut tidak mampu untuk mengelola tekanan dengan baik, maka ia akan menanggung akibatnya secara emosi maupun fisiknya.

Manusia yang benar-benar religius dan kuat imannya akan terhindar dari sifat cemas, resah, gelisah, selalu terpelihara keseimbangannya walaupun menghadapi musibah dan malapetaka sekalipun. Allah telah berfirman dalam surah ali-Imran ayat 139

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

"Dan janganlah kalian merasa lemah ataupun bersedih hati, jika benar kalian sebagai orang yang beriman."

Islam sebagai tuntunan hidup memberi petunjuk untuk menghadapi persoalan yang timbul. Islam mengajarkan agar manusia melakukan dzikrullah. Dzikrullah atau mengingat Allah SWT dengan segala Kesempurnaan-Nya adalah bagian dari upaya tingkat tinggi untuk meletakkan diri sebagai hamba-Nya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Didapat bahwa adanya stres kerja lingkungan, organisasi dan individu yang terjadi pada diri karyawan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan karena keadaan perekonomian dinegara ini yang fluktuatif sehingga sering memicu terjadinya stres yang dialami secara bersamaan baik lingkungan, organisasi dan individu.
2. Secara parsial stres kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Terlihat bahwa stres kerja lingkungan mempengaruhi produktivitas meskipun tidak ada variabel organisasi dan individu. Dan stres kerja organisasi yang terkait dengan intern perusahaan secara parsial akan mempengaruhi produktivitas kerja meskipun tidak adanya variabel lingkungan dan individu. Sedangkan stres kerja individu yang berasal dari permasalahan pribadi karyawan juga secara parsial mempengaruhi produktivitas kerja meskipun tidak adanya variabel lingkungan dan organisasi.

3. Variabel stres kerja lingkungan (x_1) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sawahkarunia Agung Textile dengan nilai koefisien regresi terbesar -0,441.
4. Implementasi dari hasil penelitian, bahwasanya stres kerja dengan produktivitas kerja mempunyai hubungan yang negatif. Yang artinya jika stres kerja menimpa diri karyawan maka akan mengakibatkan penurunan produktivitas.

5.2 SARAN

Dari hasil penelitian diketahui bahwa stres kerja lingkungan adalah faktor terbesar dalam memicu terjadinya stres kerja pada diri karyawan. Sehingga hal ini mempunyai potensi dalam menurunkan produktivitas kerja karyawan. Dari sisi karyawan haruslah menyadari perubahan lingkungan perusahaan sehingga dia bisa mempersiapkan diri untuk menghadapi perubahan yang akan terjadi selanjutnya. Dengan begitu, maka gejala-gejala stres yang dialami karyawan bisa berkurang sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Dan karyawan bisa bekerja dengan penuh konsentrasi.

Pihak perusahaan harus lebih peka terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan. Hal ini untuk mengurangi adanya gejala-gejala stres dini yang dialami karyawan. Kewajiban perusahaan dalam memberikan

gaji haruslah sesuai dengan UMK dan UMR yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Pemerintah sebagai pengontrol perekonomian di Indonesia harusnya lebih memperhatikan kesejahteraan kaum buruh karena tanpa mereka, perusahaan yang ada di Indonesia tidak bisa berkembang yang akan berakibat pada berkurangnya pemasukan pemerintah. Perhatian terhadap kesejahteraan ini meliputi terpenuhinya kebutuhan hidup karyawan meskipun keadaan perekonomian di Indonesia yang tidak pasti. Dengan begitu, maka karyawan bisa bekerja dengan optimal dan pemerintah menerima pemasukan yang maksimal dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- An-Nawawi, Al-Imam yahya.1997. *Syarah Matan Al-Arba'in An-Nawawi*, cetakan III, Darul Fikri, Riyadh. Murtadho, Hawin dan Salafuddin (Penerjemah).2001. *Syarah Hadis Arba'in*, cetakan I, Al-Qowam, Solo.
- Arikunto,Suharsimi.2002.*Prosedur Penelitian:Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kerja*, Rineke Cipta,Jakarta.
- Cooper Cary & Straw Alison. 1995. *Stres Manajemen Yang Sukses*, Kesain Blanc, Jakarta.
- Davis, Keith & Newstrom, W. John. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ke-7, Jilid 2, Erlangga , Jakarta.
- Hafiduddin, Didin & Tanjung, Hendri. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktek: Seri Manajemen*. Gema Insani Press, Jakarta.
- Mathis, L. Robert & Jackson, H. John. 2006. *Human Resource Management*, Edisi Revisi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- M. Nasir. 2005. *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Munandar, Ashar, Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri Dan Organisasi*, Universitas Indonesia Press, Jakarta.
- Rini, F. Jacinta. 2002. *Stress Kerja*, 01 November 2007, www.e-psikologi.com.
- Rochaety, Ety. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis, Dengan Aplikasi SPS*., Mitra Wacana Media, Jakarta.

- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behaviour*, Seventh Edition, Prentice Hall, Inc, New Jersey. Molan, Benyamin (Penerjemah). 1996. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Russel, Bernardian. 1993. *Human Resource Management*, Minnesota West Publishing.Co.
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Singarimbun, Masri & Effendi Sofian. 1989. *Metode Penelitian Survey*, Edisi Revisi, Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metodologi Penelitian Bisnis*, PT. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2006. *Statistika untuk Penelitian*, PT. Alfabeta, Bandung.
- Sukandarrumidi. 2004. *Metode Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*, UGM Press, Yogyakarta.
- Sulaiman, Wahid. 2002. *Jalan Pintas Menguasai SPSS*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Yahya, Harun. 2005. *Stres dan Depresi: Akibat Tidak Menjalankan Agama*, 01 November 2007, www.pesaharunyahya.com
- Yusuf, Syamsu. 2004. *Mental Hygiene: Perkembangan Kesehatan Mental Dalam Kajian Psikologi Dan Agama*, Pustaka Bani Quraisy, Bandung.

Ni Nyoman Novitasari Andraeni, 2005. *Pengaruh Stres Kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. H.M Sampoerna Tbk. Surabaya, Universitas Airlangga Surabaya.*

Rini Susilowati, 2006. *Analisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada SMPN 1 Jatirejo Mojokerto, Universitas Islam Negeri Malang.*