

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN SORTIR DI PT MARINAL INDOPRIMA

Moh. Maqbul Mawardi

Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan (IDIA)

email: maqbul.mohammad.m@gmail.com

Kata Kunci:

Stres Kerja,

Produktivitas Kerja

Abstrak

Produktivitas kerja yang optimal merupakan bentuk keberhasilan sebuah perusahaan, oleh karena itu sumberdaya manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting bagi perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Meningkatnya dan menurunnya produktivitas kerja memiliki hubungan dengan stres kerja, karena jika stres kerja terlalu tinggi maka akan menyebabkan karyawan merasa tertekan sehingga menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Sebaliknya jika stres kerja terlalu rendah maka akan membuat karyawan cenderung santai dalam bekerja sehingga akan berdampak pula pada penurunan produktivitas kerja. Stres kerja yang baik adalah stres kerja yang berada pada level sedang. Penelitian ini akan mengkaji kekuatan hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja di PT. Marinal Indoprime pada 60 karyawan sortir yang memiliki tugas pekerjaan yang berat seperti beban kerja yang berlebihan dengan deadline waktu pekerjaan yang harus diselesaikan. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan analisa data korelasi product moment. Hasil analisis korelasi yang diperoleh sebesar $r = -0,618$ memiliki arah korelasi negatif dan sangat signifikan yang berarti

Key Word:
Job Stress,
Workforce
Productivity

semakin tinggi Stres kerja maka produktivitas kerja karyawan semakin rendah, dan sebaliknya makin rendah Stres kerja, maka produktivitas kerja karyawan semakin tinggi.

Abstract

A form of a success company is the optimal of workforce productivity. Therefore, human resources are the one of the important factor for the company in carrying out it is activities to achieve companys' goals. The increase and decrease of workforce productivity has dealing with job stress. The decrease of workforce productivity is caused by the high of job stress that makes employees feel depressed. Conversely, if job stress is in low level, it will make employees tend to relax in their work and will affect the decline of work productivity. In contrast, when the job stress at moderate level, it is the greatest level of work productivity. This study will examine the strength correlation between job stress and workforce productivity on 60 employees at PT. Marinal Indoprima who have the excessive work duties that must be completed their work in a given amount of time. The method that used in this research is quantitative research with product moment data analysis. The result of this research has significantly negative correlation which obtained = -0.618 , that means the higher level of job stress, the lower level of productivity, and vice versa.

PENDAHULUAN

Perkembangan dan kemajuan sebuah perusahaan bisa diukur dari produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dari sebuah perusahaan. produktivitas tenaga kerja merupakan masalah yang mendesak untuk dikaji lebih lanjut, karena produktivitas kerja merupakan manifestasi hasil yang diperoleh dari kinerja karyawan. Urgensi peningkatan produktivitas kerja disebuah perusahaan merupakan gambaran capaian keberhasilan dari sebuah perusahaan.¹

Produktivitas tidak hanya sebagai rasio *output* belaka, akan tetapi *input* dari suatu proses produksi dalam periode tertentu merupakan kajian

¹ Joseph M Putti, *Memahami Produktivitas* (Jakarta: Binarupa Aksara, 1989), 15-16.

dari produktivitas juga. *Input* terdiri dari biaya produksi, manajemen, tenaga kerja, waktu dan peralatan. Sedangkan *ouput* meliputi produk penjualan, pendapatan, dan hasil produksi. Dengan demikian studi tentang produktivitas tidak saja mencakup aspek-aspek ekonomi (*output*) saja, melainkan juga berkaitan dengan aspek-aspek non ekonomi (*input*) seperti manajemen organisasi, mutu kehidupan, perlindungan, masalah mutu kerja, keselamatan kerja dan lain sebagainya.² Dengan demikian peranan produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian yang sangat penting untuk dikaji, karena maju atau tidaknya sebuah perusahaan bisa diukur dari hasil produktivitas kerja karyawannya.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan erat kaitannya dengan sumberdaya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Sumberdaya manusia berperan sebagai aktor penggerak dari sebuah perusahaan. Sehingga optimalisasi pengelolaan sumberdaya manusia yang baik akan berdampak pada penigkatan produktivitas kerjanya.³

Berdasarkan ilmu psikologi pengertian dari produktivitas adalah merupakan hasil dari tingkah laku yang diperoleh oleh individu dari suatu proses pekerjaan yang efektif dan efiesien.⁴ Sebagaimana tingkah laku dalam hal ini yang dikemukakan oleh Kurt Lewin seorang psikolog Jerman, mengemukakan bahwa tingkah laku itu merupakan hasil dari proses

² Mauled Mulyono, *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), 2.

³ T Hani Handoko, *Manajemen Personalialia Dan Sumberdaya Manusia (Edisi 2)* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2011), 87.

⁴ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas : Apa Dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 15.

kepribadian dan lingkungan individu yang bersangkutan. Berdasarkan pendapat tersebut bisa diartikan bahwa produktivitas individu merupakan hasil dari kepribadian dan lingkungannya. Sehingga untuk mengkaji tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan bisa dikaji melalui kepribadian atau lingkungannya.⁵ Lingkungan kerja kadangkala bisa menjadi penyebab turunnya produktivitas kerja karyawan, contohnya karena disebabkan adanya sesuatu hal yang mengancam dari luar dirinya seperti tekanan pekerjaan yang berlebihan.

Tekanan dan tuntutan kerja yang berlebihan bisa menyebabkan stres kerja bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Stres pada dasarnya disebabkan oleh ketidakmampuan individu untuk memahami keterbatasan-keterbatasan yang dimilikinya. Seorang karyawan yang tidak memahami keterbatasan-keterbatasan yang dimilikinya akan berdampak pada konflik dalam diri seperti gelisah, frustasi, dan merasa bersalah yang berlebihan. Stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan bisa jadi berbeda-beda tergantung dari konsep diri yang dimilikinya, sehingga hal inilah yang akan menentukan besar kecilnya stres yang dialaminya.⁶

Berdasarkan reaksi terhadap situasi stres dapat dibedakan menjadi dua tipe, yaitu tipe A dan tipe B. Orang dengan tipe A merupakan orang-orang yang lebih cenderung kompetitif dan agresif, orang tipe A dalam menetapkan standar hidupnya cenderung tinggi dan meletakkan diri mereka di bawah tekanan waktu yang konstan. Sebaliknya orang dengan tipe B adalah orang-orang yang lebih relaks dan santai dalam menghadapi

⁵ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 51.

⁶ *Ibid.*, 107.

sesuatu. Orang-orang tipe ini cenderung lebih menerima situasi dan kondisi yang dihadapi dalam pekerjaannya, serta tidak senang bersaing. Disamping itu pula orang tipe B lebih relaks dan ketika dihadapkan dengan *deadline*, sehingga dalam hal ini orang tipe A kemungkinan lebih baik daripada tipe B dalam mengelola stres dalam dirinya.⁷

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lazarus yang mengkaji tentang hubungan stres dengan peristiwa, situasi dan kondisi di sekitar lingkungan kerja, memperoleh hasil penelitian bahwa lingkungan pekerjaan yang dirasakan tidak relevan dengan konsep diri individu akan menjadi bahaya atau ancaman bagi individu tersebut. Sehingga dengan adanya perasaan yang mangancam bagi diri individu, maka individu tersebut akan mengalami perasaan cemas, rasa bersalah, sedih, marah, rasa takut, bosan dan putus asa.⁸

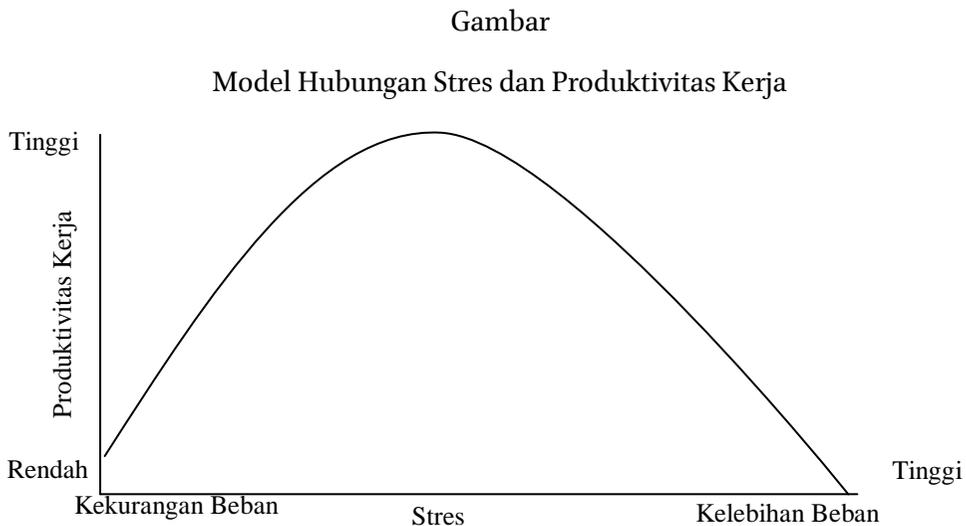
Menurut Wilford Stres kerja terjadi ketika adanya ketidakseimbangan antara konsep diri dengan situasi dan kondisi eksternalnya sehingga akan menyebabkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan pekerjanya.⁹ Dalam hal ini untuk menggambarkan hubungan stres kerja dan produktivitas kerja model yang paling luas diterima adalah model “U-terbalik”, yang mendeskripsikan bahwa semakin meningkatnya stres kerja pada batas tertentu akan meningkatkan produktivitas kerja dan jika stres telalu tinggi hingga melampaui batas tertentu maka akan menurunkan produktivitas kerja.

⁷ Handoko, *Manajemen Personalita Dan Sumberdaya Manusia (Edisi 2)*, 203.

⁸ T.M Fraser, *Stress Dan Kepuasan Kerja* (Jakarta: PT Pustaka Binaman, 1992), 78.

⁹ *Ibid.*, 79.

Sebaliknya jika terlalu rendah hingga melampaui batas tertentu maka akan menurunkan produktivitas kerja. Sebagaimana hal ini bisa dilihat dengan gambar berikut:¹⁰



Berdasarkan gambar di atas jelas bahwa stres kerja memiliki hubungan yang erat dalam menentukan produktivitas kerja. Sebagaimana penelitian ini melakukan penelitian di perusahaan PT. Marinal Indoprima untuk mengkaji hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan, urgensi penelitian ini karena belum adanya penelitian serupa di perusahaan tersebut. Penelitian ini memfokuskan subyek penelitiannya pada karyawan sortir yang cenderung memiliki banyak permasalahan seperti tekanan kerja yang terlalu tinggi dan dituntut untuk memiliki konsentrasi yang tinggi.

¹⁰ John M Ivancevich et al., *Perilaku Dan Manajemen Organisasi (Jilid 1)* (Jakarta: Erlangga, 2007), 299.

Perusahaan PT. Marinal Indoprima bergerak di bidang ekspor-impor perikanan, sehingga karyawan di perusahaan tersebut dituntut untuk memiliki produktivitas yang optimal. Berdasarkan hasil dari studi pendahuluan identifikasi masalah yang diperoleh adalah karyawan sortir dituntut untuk menyortir ikan teri yang berkualitas ekspor dan lokal dengan waktu 8 jam dan istirahat 1 jam di tempat yang tertutup dengan sinar lampu yang terang, sehingga bisa menyebabkan kelelahan pada mata. Disamping itu karyawan sortir juga bertugas untuk memilih benda-benda asing dari ikan teri, seperti batu, kaca dan rambut. Maka dalam melakukan penyortiran karyawan dituntut untuk memiliki konsentrasi yang tinggi selama jam kerja berlangsung. Sehingga dengan situasi dan kondisi lingkungan kerja yang demikian bisa mengakibatkan kelelahan fisik dan mentalnya dan hal ini akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauhmana kekuatan hubungan hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian sortir di PT. Marinal Indoprima, karena produktivitas kerja memegang peranan penting dalam aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang optimal.

HIPOTESIS PENELITIAN

Stres dalam dunia kerja bisa juga memberikan sumbangan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, akan tetapi stres juga bisa

memberikan sumbangan yang negatif (*dysfunctional*) pada produktivitas kerja, sehingga akan menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan.¹¹ Sebagaimana konsep stres yang dikemukakan oleh Selye yang membedakan antara *distress* yang destruktif, dan *eustress* yang menjadi kekuatan positif (*eustress* memiliki kandungan suku awal dari bahasa Yunani memiliki arti “baik” hal ini sama dengan kata *euphoria*).¹² Sebagaimana dalam hal ini hubungan stres kerja dan produktivitas kerja digambarkan dalam model U-Terbalik. Berdasarkan uraian tersebut hipotesa yang diajukan adalah sebagai berikut :

H₁ : Stres kerja memiliki hubungan negatif dengan produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif korelasional. Sebagaimana menurut Arikunto penelitian kuantitatif korelasional bertujuan untuk menyelidiki kekuatan hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya.¹³ Untuk mengetahui sejauhmana variasi pada satu variabel dengan variabel lainnya berdasarkan pada hasil nilai koefisien korelasi.¹⁴

Untuk Alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini pada variabel stres kerja menggunakan skala likert, dengan indikator gejala

¹¹ Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia (Edisi 2)*, 202.

¹² A S Munandar, *Psikologi Industri Dan Organisasi* (Universitas Indonesia (UI-Press), 2001), 375.

¹³ Saifuddin Azwar, “Metode Penelitian,” *Yogyakarta: Pustaka Pelajar* (1998), 51.

¹⁴ S Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Rineka Cipta, 2009), 313.

fisiologis sebanyak 16 item, gejala psikologis sebanyak 16 item, dan gejala perilaku sebanyak 16 item. Sedangkan alat ukur yang akan digunakan pada variabel produktivitas kerja menggunakan observasi, dengan indikator kualitas kerja sebanyak 2 objek pengamatan, efektivitas kerja sebanyak 5 objek pengamatan, efisiensi kerja sebanyak 1 objek pengamatan.

Dalam menentukan subjek penelitian dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Roscoe yang mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian kuantitatif berkisar antara 50 sampai 500 subjek penelitian.¹⁵ Dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasi relatif kecil dan bertujuan untuk membuat generalisasi pada subjek penelitian, maka teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sehingga yang dijadikan subjek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Marinal Indoprima bagian sortir yang berjumlah 90 karyawan, dan 30 karyawan dijadikan sebagai *try out* uji instrument validitas dan reliabilitas. Sedangkan 60 karyawan dijadikan sebagai sampel subjek penelitian.

Analisa data yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment*. Dengan menggunakan analisa data korelasi *product moment* bertujuan untuk mengungkapkan kekuatan hubungan antara variabel stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D)* (Bandung: Alfabeta, 2010), 131.

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

A. Uji Validitas

Hasil uji validitas dari skala stres kerja diperoleh 39 item yang valid dan 9 item yang tidak valid dari total 40 item. Sebagaimana hal ini, untuk mengetahui item tidak valid sebagai berikut :

Tabel
Hasil Analisa Validitas Item Skala Stres Kerja

No	Aspek	Item Tidak Valid	Rentangan r
1	Fisiologis	1, 15	0,308-0,713
2	Psikologis	22, 33	0,322-0,687
3	Perilaku	3, 26, 32, 42, 48	0,358-0,770

Berdasarkan tabel di atas maka hasil yang diperoleh dari item *favoreble* sebanyak 17 item, sedangkan item *unfavorable* sebanyak 22 item. Sehingga dapat diperoleh *blue print* skala stres kerja sebagai berikut :

Tabel
Blue Print Skala Stres Kerja Setelah *Try Out*

Aspek	<i>Favoreble</i>	<i>Unfavorable</i>	Total
Fisiologis	2, 10, 13, 23, 33, 35	4, 7, 12, 25, 29, 34, 37, 38	14
Psikologis	1, 5, 15, 20, 32, 36	6, 9, 14, 16, 24, 30, 31, 39	14
Perilaku	8, 18, 22, 26, 27	3, 11, 17, 19, 21, 28	11
Total	17	22	39

B. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada skala stres kerja bisa dilihat tabel berikut :

Tabel

Hasil Analisa Validitas Item Skala Stres Kerja

No	Aspek	α	Norma	Keterangan
1	Fisiologis	0,848	0,8	Reliabel
2	Psikologis	0,827	0,8	Reliabel
3	Perilaku	0,874	0,8	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa pada aspek fisiologis memiliki nilai alpha sebesar 0,848, aspek kedua yaitu psikologis memiliki nilai alpha sebesar 0,827, dan aspek perilaku memiliki nilai alpha sebesar 0,874. Sehingga dari setiap aspek tersebut dapat dikatakan reliabel dengan norma reliabilitas 0,8.

HASIL ANALISA DATA

Dalam menganalisa data hasil dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Hasil analisa data yang diperoleh dari penelitian ini sebagaimana berikut :

A. Stres Kerja

Berdasarkan hasil data yang diperoleh karyawan yang mengalami stres kerja dapat di deskripsikan sebagaimana tabel berikut :

Tabel

Hasil Data Karyawan yang Mengalami Stres Kerja

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$t \geq 50$	28	46,7 %
Rendah	$t < 50$	32	53,3 %
Jumlah		60	100 %

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dari 60 karyawan sortir PT. Marinal Indoprima yang dijadikan sebagai subjek penelitian terdapat 46,7% karyawan sortir atau sebanyak 28 karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi. Sedangkan sisanya 53,3% karyawan sortir atau sebanyak 32 karyawan memiliki stres kerja yang rendah.

B. Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil data yang diperoleh karyawan yang mengalami stres kerja dapat di deskripsikan sebagaimana tabel berikut :

Tabel

Hasil Data Produktivitas Kerja Karyawan

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$t \geq 50$	36	60,0 %
Rendah	$t < 50$	24	40,0 %
Jumlah		60	100 %

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa 60 dari karyawan sortir PT. Marinal Indoprima yang dijadikan sebagai subjek penelitian terdapat 60,0% karyawan sortir atau sebanyak 36 karyawan yang memiliki

produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan sisanya 40,0% karyawan sortir atau sebanyak 24 karyawan memiliki produktivitas kerja yang rendah.

C. Hasil Analisa Crosstabulation

Untuk membandingkan karyawan yang memiliki stres kerja tinggi atau rendah dengan produktivitas kerja yang dihasilkan dapat dijelaskan dengan tabel berikut :

Tabel
Stres Kerja*Produktivitas Kerja Crosstabulation

		Produktivitas Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Stres	Tinggi	Count 16	12	28
		% of Total 26,7 %	20,0 %	46,7 %
Kerja	Rendah	Count 8	24	32
		% of Total 13,3%	40,0 %	53,3 %
Total		Count 24	36	60
		% of Total 40,0 %	60,0 %	100,0 %

Berdasarkan tabel di atas diperoleh karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi berjumlah 28 karyawan dengan persentase 46,7%, dan karyawan yang mengalami stres kerja yang rendah berjumlah 32 karyawan dengan persentase 53,3%. Sedangkan karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi berjumlah 36 karyawan dengan persentase 60,0%, dan karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang rendah berjumlah 24 karyawan dengan persentase 40,0%. Jika dijelaskan lebih

detail maka diperoleh karyawan yang memiliki stres kerja yang tinggi dengan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 16 (26,7%) karyawan. Sedangkan karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi, akan tetapi memiliki produktivitas yang tinggi diperoleh sebanyak 12 (20,0%) karyawan. Begitupula dengan karyawan yang mengalami stres kerja yang rendah dan produktivitas kerjanya pun rendah diperoleh sebanyak 8 (13,3%) karyawan, sedangkan karyawan yang mengalami stres kerja yang rendah dengan produktivitas kerja yang tinggi diperoleh sebanyak 24 (40%) karyawan. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki stres kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang rendah, dan sebaliknya karyawan yang memiliki stres kerja yang rendah cenderung menghasilkan produktivitas yang tinggi.

D. Hasil Analisa Data Korelasi

Untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Marinal Indoprime menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan analisa datanya menggunakan bantuan *software* SPSS (*Statistical Program for Social Sceince*). Hasil analisa data korelasi yang diperoleh sebagaimana berikut :

Tabel

Rangkuman Hasil Analisa Data Korelasi Product Moment

N	R	r^2	(p)	Keterangan	Kesimpulan
60	-0,618	0,832	0,000	Signifikan < 0,01	Sangat Signifikan

Hasil analisis data yang diperoleh dari korelasi Pearson product moment menunjukkan koefisien korelasi sebesar $(r) = -0,618$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang berarah korelasi negatif dan sangat signifikan antara kedua variabel yaitu stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya jika stres kerja tinggi maka produktivitas kerja pada karyawan cenderung rendah, dan sebaliknya jika stres kerja rendah maka produktivitas kerja pada karyawan cenderung tinggi.

Berdasarkan pengelompokan dari hasil nilai korelasi, maka dapat dikatakan bahwa korelasi antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan memiliki tingkat korelasi pada level yang kuat. Sedangkan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $(p) 0,000 < 0,01$, maka hal ini berarti bahwa hasil uji statistik yang dilakukan dapat dikatakan sangat signifikan atau bermakna, bukan hanya pada sampelnya saja, tetapi juga bisa digeneralisasi pada populasinya.

Adapun hasil koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh antara variabel stres kerja dengan produktivitas kerja diperoleh sebesar 0,832. Dengan demikian sumbangan efektif dari stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 83,2%, sedangkan sisanya sebesar 16,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis awal penelitian ini dapat diterima. Hipotesis ini menyatakan adanya hubungan negatif antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan,

yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka akan semakin rendah produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah stres kerja karyawan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisa data tabulasi silang yang diperoleh, menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki stres kerja yang tinggi dengan produktivitas kerjanya yang rendah sebanyak 16 (26,7%) karyawan. Sedangkan karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi, akan tetapi memiliki produktivitas yang tinggi diperoleh sebanyak 12 (20,0%) karyawan. Begitupula dengan karyawan yang mengalami stres kerja yang rendah dan produktivitas kerjanya pun rendah diperoleh sebanyak 8 (13,3%) karyawan, sedangkan karyawan yang mengalami stres kerja yang rendah dengan produktivitas kerja yang tinggi diperoleh sebanyak 24 (40%) karyawan.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori model "U-Terbalik"¹⁶ yang menjelaskan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan bisa menjadi faktor penyebab penurunan atau peningkatan terhadap produktivitas kerja. Akan tetapi tidak lepas kemungkinan stres kerja bisa menjadi penyebab meningkatnya produktivitas kerja. Sebagaimana yang diperoleh dari hasil tabulasi silang ditemukan bahwa sebanyak 12 karyawan memiliki stres kerja yang tinggi, dan produktivitas kerja yang

¹⁶ Fraser, *Stress Dan Kepuasan Kerja*, 79.

dihasilkan juga tinggi. Disamping itu juga terdapat 8 karyawan yang memiliki stres kerja rendah dan produktivitas yang dihasilkan juga rendah.

Berdasarkan fenomena tersebut dapat dijelaskan bahwa stres merupakan tekanan yang diperoleh individu dari lingkungannya dan akan mengakibatkan timbulnya respon positif atau negatif baik secara psikologis dan fisiologis dari individu yang sedang mengalami stresor (tekanan).¹⁷ Sehingga hal ini bisa disimpulkan bahwa stres yang dihadapi oleh individu tergantung dari bagaimana individu merespon situasi atau kondisi lingkungannya sebagai sesuatu yang mengancam atau tidak. Sebagaimana hal ini juga didukung oleh teori kepribadian tipe A dan tipe B, yang menjelaskan bahwa karakteristik kepribadian tipe A adalah orang-orang yang lebih cenderung kompetitif dan agresif, disamping itu karakteristik orang tipe A dalam menetapkan standar hidupnya cenderung tinggi dan meletakkan diri mereka di bawah tekanan waktu yang konstan. Sedangkan sebaliknya orang dengan karakteristik tipe B adalah orang-orang yang lebih relaks dan santai dalam melakukan pekerjaannya, walaupun dengan *deadline* waktu yang telah ditentukan. Karakteristik orang-orang tipe B juga cenderung lebih menerima situasi dan kondisi yang dihadapi dalam pekerjaannya.¹⁸ Sehingga dalam hal ini bisa disimpulkan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi dengan menghasilkan produktivitas yang tinggi bisa dikategorikan memiliki karakteristik kepribadian tipe A, karena orang yang memiliki karakteristik kepribadian tipe A akan menganggap bahwa stresor (tekanan) dalam lingkungan kerja sebagai

¹⁷ Soehardi Sigit, *Esensi Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2003), 217.

¹⁸ F Luthans, *Organizational Behavior* (McGraw-Hill, 2005), 445–447.

sebuah hal yang memotivasi dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan optimal.

Sedangkan berdasarkan hasil analisa korelasi *product moment* diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar $(r) = -0,618$, dengan nilai signifikansi sebesar $(p) 0,000 < 0,01$, maka hal ini berarti bahwa hasil uji statistik yang dilakukan dapat dikatakan sangat signifikan. Berdasarkan hasil tersebut bisa dijelaskan bahwa stres kerja dan produktivitas kerja memiliki hubungan yang kuat dan sangat signifikan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja yang rendah akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, begitupun sebaliknya.

Sebagaimana hasil observasi sebagai instrument dari produktivitas kerja diperoleh, bahwa karyawan yang memiliki stres kerja rendah cenderung memperoleh hasil kerja yang berkualitas, efektif dan efisien yang sesuai dengan ketentuan standar perusahaan. Sebaliknya karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi akan memperoleh hasil kerja yang tidak sesuai dengan standar perusahaan. Dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang rendah menghasilkan kualitas sortiran yang masih tidak memenuhi standar perusahaan, seperti masih bercampurnya benda-benda laut pada ikan, terdapat ikan yang patah atau pecah perut bercampur dengan ikan yang utuh. Dari segi efektivitas karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang rendah, melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan ditinjau dari segi efisiensi kerja karyawan yang memiliki produktivitas kerja rendah cenderung melakukan

pekerjaan tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Adapun hasil yang diperoleh dari koefisien detreminasi sebesar ($r^2 = 0,832$) yang berarti bahwa sumbangan efektif dari stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 83,2%, sedangkan sisanya sebesar 16,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sebagaimana menurut Anoraga faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah upah yang sesuai, lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, pekerjaan yang menarik, jenjang karir yang jelas, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, adanya perhatian perusahaan atau simpati pada permasalahan pribadi karyawan, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan serta disiplin kerja yang keras.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data di atas dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil korelasi yang diperoleh sebesar ($r = -0,618$; $p = 0,000 < 0,01$) yang berarti bahwa karyawan sortir yang mengalami stres kerja tinggi ditemukan memiliki Produktivitas kerja rendah. Sebaliknya karyawan yang mengalami stres kerja rendah ditemukan memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa hipotesis penelitian ini terbukti dan diterima, yaitu ada hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja

pada karyawan sortir di PT. Marinal Indoprime. Adapun sumbangan efektif stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 83,2%, sedangkan sisanya sebesar 16,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, 2009.
- Azwar, Saifuddin. "Metode Penelitian." *Yogyakarta: Pustaka Pelajar* (1998).
- Fraser, T.M. *Stress Dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: PT Pustaka Binaman, 1992.
- Handoko, T Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2011.
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske, dan Matteson Michael T. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi (Jilid 1)*. Jakarta: Erlangga, 2007.
- Luthans, F. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill, 2005.
- Mulyono, Mauled. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 1993.
- Munandar, A S. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press), 2001.
- Putti, Joseph M. *Memahami Produktivitas*. Jakarta: Binarupa Aksara, 1989.
- Sigit, Soehardi. *Esensi Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2003.
- Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas : Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi

Aksara, 2007.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D)*. Bandung: Alfabeta, 2010.