

## STRESS INDIVIDU, KONDISI KERJA DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Studi Kasus di PT. Sarana Kreasindo)

Oleh:

Sir Kalifatullah Ermaya<sup>1)</sup>, Iwan Mulyana<sup>2)</sup>, Rosti Setiawati<sup>3)</sup>

Prodi Manajemen Institut Manajemen Koperasi Bandung

Email: [kalifatullah86@gmail.com](mailto:kalifatullah86@gmail.com)<sup>1)</sup>, [maclindan@gmail.com](mailto:maclindan@gmail.com)<sup>2)</sup>, [rosti\\_setiawati@yahoo.com](mailto:rosti_setiawati@yahoo.com)<sup>3)</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui stress individu, kondisi kerja dan produktivitas karyawan di PT Sarana Kreasindo. Penelitian ini dilakukan karena peneliti melihat adanya identifikasi masalah terhadap tiga variabel tersebut. Responden yang digunakan di dalam penelitian ini sebanyak 70 orang karyawan. Alat statistik yang digunakan adalah SPSS. Metode statistik yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji pengaruh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Stress Individu ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktivitas ( $Y$ ). Sementara itu, Variabel Kondisi Kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Produktivitas ( $Y$ ). Akhirnya, Variabel Stress Individu ( $X_1$ ) dan Kondisi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel Produktivitas ( $Y$ ).

*Kata Kunci: Stress Individu, Kondisi Kerja, Produktivitas Karyawan*

### Abstract

This research aims to describe individual stress, workplace condition and employee productivity in PT Sarana Kreasindo. This research was done because the researcher found that there were problems regarding those three variables. The total amount of respondents used in this research were 70 employees. Statistical tool used was SPSS. Statistical methods used were validity test, reliability test, classical assumption test, and impact test. The result showed that Individual Stress Variable ( $X_1$ ) partially had an impact significantly on Productivity Variable ( $Y$ ). Furthermore, Workplace Condition ( $X_2$ ) partially didn't have any impacts and insignificant on Productivity ( $Y$ ). Finally, Individual Stress Variable ( $X_1$ ) and Workplace Condition ( $X_2$ ) simultaneously had positive impact but insignificant on Productivity variable ( $Y$ ).

*Keywords: Individual Stress, Workplace Condition, Employee Productivity*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Perkembangan dunia industri bahan bangunan belakangan ini berkembang sedemikian pesatnya, didukung dengan peralatan dan kemampuan sumber daya yang memadai dalam menciptakan hasil bahan bangunan yang berdaya guna tinggi baik dari kualitas maupun harga. Peningkatan jumlah penduduk dan tumbuhnya pemukiman rumah di setiap daerah memberikan peluang bisnis usaha bahan bangunan dalam menyerap pasar yang ada. Untuk menjawab peluang dan tantangan usaha bahan bangunan tersebut suatu perusahaan dihadapkan pada perlunya penciptaan inovasi dan kreatifitas yang tinggi dan tepat untuk menjawab kebutuhan pasar.

Kenaikan industri properti berkembang secara pesat. Frans Karamoy, praktisi bisnis properti,

menyatakan bahwa sektor properti adalah sektor yang menjanjikan dalam berinvestasi sebab setiap orang memerlukan tempat tinggal. Beliau mencatat pembangunan rumah mencapai 110.000 – 120.000 unit. Diantaranya, sebanyak 70.000 – 75.000 merupakan kategori Rumah Sederhana Sehat (RSH). Artinya, 65% pembangunan rumah dari total peningkatan properti Rumah Sederhana berdampak pada kenaikan permintaan batako sebesar 65%. Hal ini merupakan kesempatan yang baik untuk orang yang punya jiwa *entrepreneurship* untuk membuat bisnis bahan bangunan. Seperti industri pembuatan batako yang kini mengalami peningkatan yang cukup pesat, seiring dengan lajunya pertumbuhan dan perkembangan bisnis bahan bangunan (material) serta pertumbuhan bisnis properti, disamping penggunaan batu bata. Dalam suatu bangunan, penggunaan batako menjadi hal yang krusial karena mengurangi

pemakaian semen dan mengefisienkan pembangunan.

PT. Sarana Kreasindo merupakan sebuah perusahaan sekaligus pabrik pembuatan bahan bangunan seperti batako, batu bata, *paving block*, genteng, batu tempel. Produk unggulan dari PT. Sarana Kreasindo adalah batako. Batako merupakan salah satu bahan bangunan penyusun untuk dinding. Benda ini diciptakan dengan campuran air, semen dan pasir. Batako dicetak menjadi bentuk balok melalui proses pemadatan dengan ukuran tertentu. Proses pengerasan batako tidak melalui pembakaran. Selain itu, batako dapat ditaruh dengan menyimpannya di tempat yang tidak terkena matahari atau hujan secara langsung.

Proses produksi PT. Sarana Kreasindo sendiri mayoritas masih menggunakan tenaga manusia dalam penyelesaiannya, sehingga ketika pesanan meningkat maka pekerjaan yang dilakukan juga semakin bertambah. Banyaknya pesanan yang diterima oleh PT. Sarana Kreasindo dan *deadline* yang berdekatan antar pesanan, membuat pekerja harus bekerja lebih extra sehingga dapat membuat

pekerja memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi. Selain itu, setiap kegiatan yang dilakukan oleh pekerja berbeda-beda sesuai dengan proses produksi yang ada di PT. Sarana Kreasindo.

Di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, Stres merupakan respon adaptif, melalui karakteristik individu dan atau proses psikologis terhadap tindakan secara langsung, situasi dan kejadian dari luar. Stres juga merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan tuntutan, keterbatasan atau kesempatan yang tidak sesuai dengan harapan yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu (Febriandini, et al. 2016). Stres kerja pada umumnya dipicu oleh faktor individu dan faktor lingkungan (Ivancevich dan Matterson dalam Yuli T, 2003:56). Setiap pekerjaan dan lingkungan kerja mempunyai potensi risiko dalam bentuk kecelakaan kerja. Besarnya potensi ini tergantung pada jenis aktivitas produksi, teknologi atau bahan yang digunakan, lingkungan, tata ruang serta kualitas tenaga pelaksana dan manajemen.



**Gambar 1 Kasus Kecelakaan Akibat Kerja dari Tahun 2011 – 2014 di Indonesia**  
Sumber: Augyantantri (2017)

Berdasarkan info yang didapat dari Pusat Data dan Informasi Kesehatan RI (2015), jumlah kasus kecelakaan akibat kerja dari tahun 2011–2014, tahun 2013 memiliki angka kecelakaan kerja yang tertinggi, yakni sebesar 35.917. Kasus kecelakaan kerja di tahun 2011 sebanyak 9.891, pada tahun 2012 sebanyak 21.735, sedangkan di tahun 2014 sebanyak 24.910.

Setiap perusahaan pada umumnya mempunyai tujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Namun pada kenyataannya produktivitas kerja karyawan di Indonesia bisa dikatakan relatif rendah jika dibandingkan dengan produktivitas di beberapa negara tetangganya. Usaha peningkatan produktivitas karyawan pun

masih banyak mengalami kesulitan atau hambatan. Keadaan ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas dan kebijakan perbaikan berkaitan dengan faktor internal karyawan ataupun perusahaan. Kenyamanan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan organisasi dalam upaya peningkatan produktivitas kerja.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan beraktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal, sebab lingkungan kerja dapat mempengaruhi psikologis karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerjanya, maka karyawan

tersebut akan betah sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara bawahan dan atasan, sesama karyawan dan lingkungan fisik tempat mereka bekerja. Newstrom (1996:469) menjelaskan bahwa kondisi kerja berhubungan dengan penjadwalan dan lamanya seorang karyawan bekerja. Oleh sebab itu, kondisi kerja yang terdiri dari faktor-faktor seperti kondisi psikologis, fisik, dan kondisi sementara dari lingkungan kerja, perlu diperhatikan supaya pekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja dan merasa nyaman ketika bekerja.

Jimmy (2014:686) menyatakan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seperangkat sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara masukan dengan keluaran. Produktivitas kerja seorang karyawan biasanya terwujud dari prestasi di tempat kerjanya. Produktivitas pada dasarnya merupakan sikap mental yang berpandangan bahwa kualitas kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Dengan demikian, produktivitas kerja bisa diartikan sebagai hasil kerja nyata oleh individu ataupun kelompok selama periode waktu tertentu dalam proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi atau banyak produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

Mengingat urgensinya dari hal-hal yang sudah dipaparkan diatas, maka penelitian ini mengambil tema **“Pengaruh Stress Individu dan Kondisi kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di PT. Sarana Kreasindo).”**

### Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah disampaikan di atas serta teori-teori yang berkaitan, maka permasalahan yang ada dapat diidentifikasi menjadi variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

1. Terdapatnya fenomena permasalahan, yaitu Stres kerja pada umumnya dipicu oleh faktor individu dan faktor lingkungan. Berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Ivancevich dan Matterson (dalam Suwatno dan Doni, 2011), fenomena masalah ini dapat diidentifikasi sebagai variabel Stress Individu.
2. Terdapatnya fenomena permasalahan, yaitu Kondisi kerja pada umumnya dapat dipicu oleh faktor kondisi psikologis, fisik, dan kondisi sementara dari lingkungan

kerja. Berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Newstrom (1996:469), maka fenomena masalah ini dapat diidentifikasi sebagai variabel Kondisi Kerja.

3. Fenomena ini mengenai pengukuran produktivitas adalah proses yang paling penting, sebab akan menjadi acuan dalam pembuatan kebijakan improvisasi produktivitas secara menyeluruh. Berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Jimmy (2014:686), maka fenomena masalah ini dapat diidentifikasi sebagai variabel Produktivitas Karyawan.

### Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui:

1. Pengaruh Stres Individu secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Sarana Kreasindo
2. Pengaruh Kondisi Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Sarana Kreasindo
3. Pengaruh Stres Individu dan Kondisi Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Sarana Kreasindo

### LANDASAN TEORI

#### Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Edwin B. Flippo (1984:4) MSDM adalah proses merencanakan, mengorganisir atau mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan pengadaan, pengembangan, kompensasi, penyatuan, pemeliharaan atau perawatan, dan pelepasan atau pemisahan SDM kepada tujuan akhir individu organisasi dan masyarakat yang telah dicapai. Sementara itu, Veithzal Rivai (2009:1) berpendapat bahwa MSDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang atau fungsi kepegawaian, pemasaran, maupun keuangan. Berbagai hasil penelitian dan pengalaman di bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal ini senada dengan pendapat Noe (2010:5) *Human Resources Management* (HRM) mengacu pada kebijakan, praktik, serta sistem yang mempengaruhi kinerja sikap dan perilaku karyawan. Banyak organisasi menyebut bahwa konsep MSDM adalah bentuk praktik tentang

manusia di lingkungan kerja. Strategi yang mendasari praktik tersebut harus dipertimbangkan agar mampu memaksimalkan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi.

### Stres Individu

Stres merupakan istilah yang berasal dari bahasa latin *stingere* yang berarti “keras” (*stricus*). Stres merupakan umpan balik dari diri seseorang terhadap tantangan mental maupun fisik yang berasal dari luar atau dalam dirinya (Nasrudin, 2010: 183). Menurut Robbins, (2008: 368) stres merupakan kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada keinginan, kesempatan, hambatan dan hasil yang didapat sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan. Ivancevich dan Matterson (2002:226) menyatakan bahwa stress merupakan respon adaptif yang ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan konsekuensi dari situasi, tindakan atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

### Kondisi Kerja

Menurut Basu Swastha (2002:26) lingkungan kerja organisasi dapat diartikan sebagai keseluruhan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi organisasi maupun kegiatannya. Menurut Agus Ahyari (1993:150) lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja, sedangkan menurut Newstrom (1996:469) kondisi kerja berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau malam selama karyawan bekerja. Oleh sebab itu, kondisi kerja yang terdiri dari faktor seperti kondisi psikologis, fisik dan kondisi sementara dari lingkungan kerja perlu diperhatikan

agar pekerja merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

### Produktivitas Karyawan

Greeberg dalam Muchdarsyah (2003:12) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran dibagi totalitas masukan selama periode tertentu. Jadi produktivitas merujuk pada efektivitas dan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa. Nawawi (1998:126) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan. Menurut Jimmy (2014:686) produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*Input*) dengan penghasilan (*Output*). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai penghasilan tertentu dikatakan kurang produktif. Produktivitas kerja seorang karyawan biasanya terwujud sebagai prestasi karyawan tersebut di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil kongkrit yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas, terlebih dahulu kita perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas. Upaya peningkatan produktivitas pada dasarnya adalah bagaimana mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut.

**Tabel 1 Penelitian Terdahulu yang Relevan**

No	Tahun	Peneliti	Judul	Variabel	Persamaan / Perbedaan
1	2013	Okta Wisudawati Harrisma dan Andre Dwijanto Witjaksono	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan Departemen Produksi PDAM Kota Surabaya	1 Stres Kerja 2 Produktivitas Kerja 3 Kepuasan Kerja	Persamaan: 1) Meneliti variabel stres kerja dan produktivitas; 2) Fokus penelitian pada departemen yang sama  Perbedaan: Tidak melibatkan variabel kepuasan kerja
2	2016	Swandono Sinaga	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit	1 Lingkungan Kerja 2 Produktivitas Kerja	Persamaan: 1) Variabel yang diteliti; 2) Fokus penelitian pada departemen yang sama

No	Tahun	Peneliti	Judul	Variabel	Persamaan / Perbedaan
			PT Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau		Perbedaan: Tidak melibatkan variabel stress individu

Sumber: Berbagai Jurnal

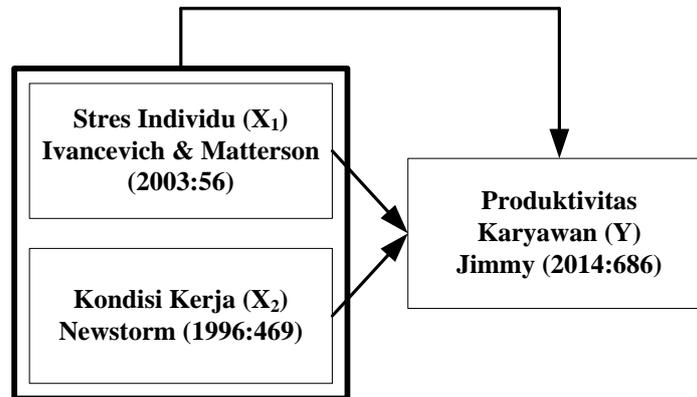
Setelah mempelajari penelitian terdahulu pada beberapa jurnal seperti pada tabel diatas, maka kelebihan penelitian ini dibandingkan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang terkait dengan Stres Individu, Kondisi Kerja dan Produktivitas karyawan masih sangat terbatas di perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur.
2. Penelitian serupa belum pernah dilakukan di industri manufaktur (khususnya dalam

bidang Produksi Batako) dan belum ditemukan di berbagai jurnal.

### Paradigma Penelitian

Berdasarkan berbagai kajian pustaka terhadap setiap variabel dan hubungan antara variabel yang dibahas sebelumnya, maka dapat dibangun paradigma penelitian yang menghubungkan variabel Stres Individu, Kondisi Kerja dan Produktivitas Karyawan sebagaimana digambarkan dalam gambar berikut ini:



Gambar 2 Paradigma Penelitian

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Studi kausal merupakan studi dimana peneliti ingin menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah (Sekaran, 2007:165). Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel Stres Individu, Kondisi Kerja dan Produktivitas karyawan. Paradigma penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Muhyiddin, 2017:26). Penelitian ini dilakukan di PT. Sarana Kreasindo Jalan Raya Sayang No.69, Cikeruh, Jatinangor, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat.

Populasi merupakan sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro, 2012:115).

Populasi dalam penelitian ini adalah 70 karyawan PT Sarana Kreasindo. Untuk mendapatkan hasil yang akurat, maka peneliti akan mengambil responden seluruh karyawan.

Kuesioner yang disebar oleh peneliti perlu dilakukan uji coba instrumen terlebih dahulu yang dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan hasil yang baik karena baik buruknya instrumen akan berpengaruh pada benar tidaknya data dan menentukan kualitas hasil pada suatu penelitian. Uji coba instrumen dalam penelitian ini adalah: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Nurhasanah, 2016:82). Sementara itu, reliabilitas merupakan tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran (Rochaety, 2007:49).

Dalam penelitian ini alat yang digunakan untuk analisis data adalah SPSS for window versi 25. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*)

yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan basis windows (Ghozali, 2018:15). Adapun teknik analisis dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif, Uji

Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolonieritas, Heterokedastisitas) dan Uji Pengaruh (Analisis Regresi Linear, Uji t, Uji F dan Uji R<sup>2</sup> Koefisien Determinasi)

**Tabel 2 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator
Stress individu (X <sub>1</sub> )	Sesuatu respon adaptif yang ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang.  (Ivancevich dan Matterson, 2002:226)	Stress yang bersumber dari tingkatan individu	Konflik peran Peran yang rancu atau tidak jelas Beban kerja yang berlebihan Tanggung jawab terhadap orang lain Kesempatan untuk mengembangkan karir
Kondisi Kerja (X <sub>2</sub> )	Sesuatu yang berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau malam selama orang-orang bekerja.  (Newstrom, 1996:469)	Kondisi fisik dari lingkungan kerja	Pencahayaan di lingkungan kerja Suhu ruangan kerja Tingkat kebisingan di lingkungan kerja Gerakan yang ditimbulkan efek dari proses kerja Polusi udara yang ada di lingkungan kerja Factor keindahan ruangan yang disediakan oleh kantor
		Kondisi psikologis dari lingkungan kerja	Ruangan kerja pribadi Desain ruangan kerja yang terbuka sehingga memudahkan karyawan berkomunikasi saat bekerja
		Kondisi sementara dari lingkungan kerja	System kerja shift yang terbagi 3 yaitu shift pagi, shift siang, shift malam Pengurangan jumlah hari kerja dalam seminggu Jadwal kerja karyawan agar dapat diputuskan mulai bekerja dan kapan harus mengakhiri pekerjaannya
Produktivitas Karyawan (Y)	Suatu hasil kongkrit yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Jimmy, 2014:686).	Pendidikan dan Latihan	Pengetahuan dan pelatihan untuk menambah ilmu karyawan Keterampilan kerja karyawan
		Gizi dan Kesehatan	Kebutuhan pokok yang harus dipenuhi
		Motivasi atau kemauan	Semangat kerja karyawan
		Kesempatan Kerja	Adanya kesempatan untuk bekerja Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan pekerja ( <i>the right man on the right place</i> ) Adanya kesempatan untuk mengembangkan diri
		Kemampuan manajerial pimpinan	Peningkatan efisiensi yang dilakukan oleh manajerial pimpinan kantor

## ANALISA DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur, yaitu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur. Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Validitas Konstruktif, yaitu uji validitas untuk melihat konsistensi antara komponen konstruk yang satu dengan lainnya. Jika

semua komponen tersebut konsisten antara yang satu dengan lainnya, maka komponen disebut valid.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel atau populasi. Pada penelitian ini, jumlah responden ( $n$ ) = 70 dan besarnya  $df$  dapat dihitung  $70 - 2 = 68$  dengan  $df = 68$  dan  $\alpha = 0.05$  di dapat  $r_{tabel} = 0.198$ . Berikut disajikan hasil dari nilai validitas dari semua variabel.

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Instrumen untuk ke-3 Variabel**

Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation		
	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Y
1	.476	.487	.412
2	.431	.442	.487
3	.490	.513	.433
4	.524	.432	.321
5	.517	.460	.485
6		.468	.390
7		.485	.423
8		.467	.479
9		.433	
10		.511	
11		.576	

Pernyataan dalam variabel X<sub>1</sub> (Stress Individu) di atas terdiri dari 5 item. Hasil uji variabel tersebut telah memenuhi kriteria yang disyaratkan, yaitu  $> 0.198$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan 1 sampai 5 dapat dinyatakan valid dan benar-benar sebagai indikator Stres Individu. Karena hasil pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* untuk semua variabel ada di atas 0.198, maka semua konstruk dianggap valid. Begitupun dengan Variabel Kondisi Kerja (X<sub>2</sub>) dan Produktivitas Karyawan (Y) semuanya di atas angka 0.198 yang artinya semua pertanyaan valid.

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawabannya terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dari Hasil Uji reliabilitas yang dilakukan dapat dinyatakan bahwa semua variabel termasuk kategori reliabel, sebab skornya di atas 0.70. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan masing-masing variabel pada penelitian ini dapat dinyatakan variabel dan benar-benar sebagai alat ukur yang handal dan memiliki tingkat kestabilan

yang tinggi, dalam arti alat ukur tersebut apabila dilakukan secara berulang, hasil dari pengujian instrumen tersebut akan menunjukkan hasil yang tetap.

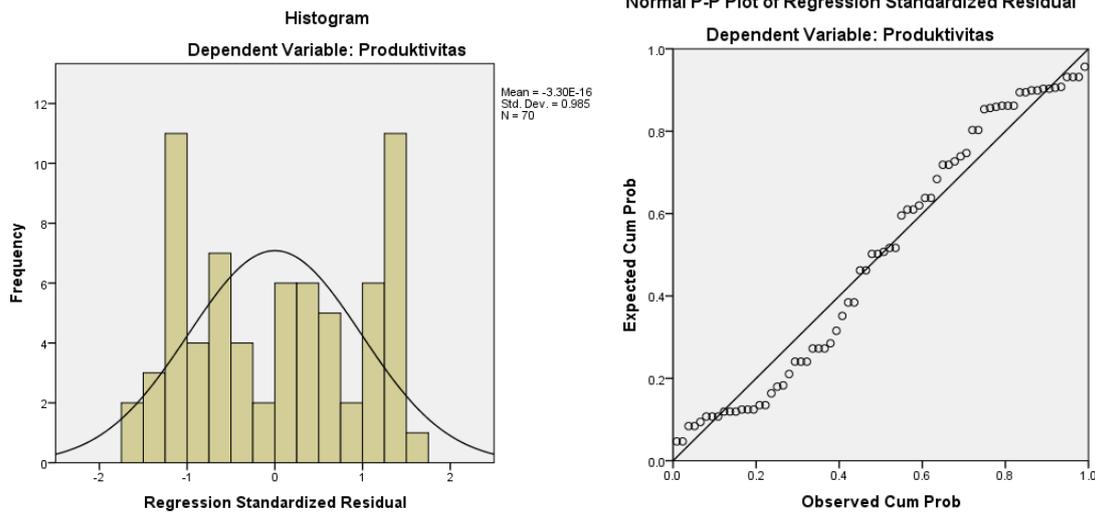
**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas untuk Semua Variabel**

No	Variabel	Skor
1	X <sub>1</sub> (Stress Individu)	0.735
2	X <sub>2</sub> (Kondisi Kerja)	0.791
3	Y (Produktivitas Karyawan)	0.834

## UJI ASUMSI KLASIK

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018:161). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2018:16). Berikut hasil normalitas dengan menggunakan *software SPSS*.



Gambar 3 Histogram dan Diagram Tebar Uji Normalitas

Dengan melihat tampilan grafik histogram maupun grafik normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang seimbang (*skewness*). Sedangkan pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya tidak menjauh dari garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas.

Melihat hasil besaran korelasi antar variabel independen tampak bahwa variabel Stress Individu yang mempunyai korelasi tinggi dengan variabel Kondisi Kerja dengan tingkat korelasi 14.3%. Oleh karena korelasi ini masih di bawah 95%, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolonieritas yang serius.

**Uji Multikolonieritas**

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2018:107). Hasil uji multikolonieritas tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji Moltikolonieritas

Coefficient Correlations <sup>a</sup>			
Model		Kondisi	Stress
1	Correlations	Kondisi	1.000
		Stress	-.143
	Covariances	Kondisi	.004
		Stress	-.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolonieritas

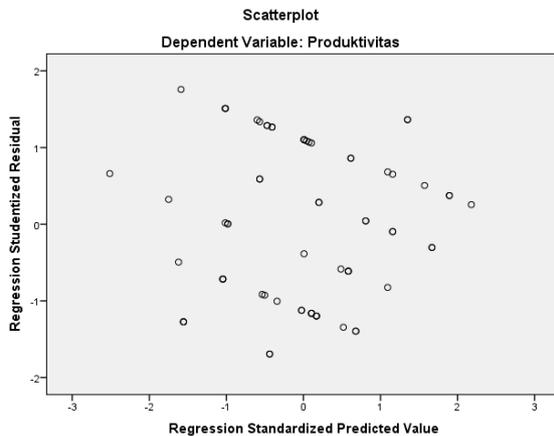
Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Stress	.980	1.021
Kondisi	.980	1.021

a. Dependent Variable: Produktivitas

Hasil perhitungan nilai *Tolerance* juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *Scatterplot*.



**Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot**

Hasil dari gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol, dan tidak terkumpul hanya di atas atau di bawah saja, titik-titik data tidak membuat pola bergelombang, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**HASIL UJI PENGARUH**

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 7 Hasil Uji Analisa Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients		
		B	Std. Error
1	(Constant)	52.382	6.767
	Stress	.288	.091
	Kondisi	.017	.061

a. Dependent Variable: Produktivitas

Pada tabel Coefficients, pada kolom B, konstantanya adalah 52.382. Sementara itu, nilai koefisien regresi Stress Individu adalah 0.288; nilai koefisien regresi Kondisi Kerja adalah 0.17. Sehingga berdasarkan tabel di atas, di dapat

persamaan regresi berganda yaitu:  $Y = 52.382 + 0.288X_1 + 0.17X_2 + e$ .

**Hasil Uji t**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji tentang setiap variabel bebas (*independent*) apakah berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (*dependent*) secara parsial dengan  $\alpha = 0.05$  dan juga tentang penerimaan atau penolakan hipotesis. Maka hasil penelitian yang diperoleh sesuai pada tabel berikut ini:

**Tabel 8 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>			
	Model	t	Sig.
1	Stress	3.156	.002
	Kondisi	.282	.779

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan:

1. Nilai  $t_{hitung}$  variabel  $X_1$  adalah 3.156 dan  $t_{tabel}$  bernilai 1.994 sehingga  $3.156 > 1.994$  dan signifikansi  $0.002 < 0.05$  menandakan signifikan. Dengan demikian, Variabel Stress Individu ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas (Y). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Stress Individu ( $X_1$ ) mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Produktivitas (Y).
2. Nilai  $t_{hitung}$  variabel  $X_2$  adalah 0.282 dan  $t_{tabel}$  bernilai 1.994 sehingga  $0.282 < 1.994$  dan signifikansi  $0.779 > 0.05$  menandakan tidak signifikan. Dengan demikian, Variabel Kondisi Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas (Y). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Kondisi Kerja ( $X_2$ ) mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Produktivitas (Y).

**Uji F**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah semua variabel bebas (*independent*) yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (*dependent*)

**Tabel 9 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	19.456	2	9.728	5.255	.008 <sup>b</sup>
	Residual	124.030	67	1.851		
	Total	143.486	69			

a. Dependent Variable: Produktivitas  
b. Predictors: (Constant), Kondisi, Stress

Sesuai dari tabel di atas menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel} = 5.255 > 3.13$  dan  $sig = 0.008$  (tidak signifikan karena nilainya kurang dari 0.05), yang artinya secara simultan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap  $Y$ .

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Hasil penelitian yang diperoleh sesuai pada tabel berikut:

**Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.368 <sup>a</sup>	.136	.110	1.361

a. Predictors: (Constant), Kondisi, Stress  
b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil tabel di atas didapatkan hasil uji *Adjusted R Square* bernilai 0.110. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  secara simultan adalah 11 % dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang ada di luar model sebesar 89%.

**KESIMPULAN DAN SARAN****Kesimpulan**

1. Variabel Stress Individu ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktivitas ( $Y$ ).
2. Variabel Kondisi Kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Produktivitas ( $Y$ ).
3. Variabel Stress Individu ( $X_1$ ) dan Kondisi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel Produktivitas ( $Y$ ).

**Saran**

1. Diharapkan perusahaan untuk memberikan tugas kerja sesuai dengan kemampuan karyawan masing-masing agar dapat mengurangi stress pada karyawan itu sendiri.
2. Sebaiknya perusahaan memerhatikan hal yang menyangkut Kondisi Kerja terutama pada lingkungan kerja itu sendiri misalnya seperti memasang Air Conditioner di dalam ruangan agar tidak panas dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan itu sendiri.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aan Komariah, Djam'an Satori. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Agus, Ahyari. 1993. *Manajemen Produksi: Pengendalian Produksi, Buku II Edisi Keempat*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Augyantantri. 2017. *Hubungan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Area Workshop Konstruksi Box Truck*. The Indonesian Journal of Occupational Safety And Health, Vol. 6, No. 2
- Basu, Swastha. 2002. *Manajemen Pemasaran. Edisi Kedua Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Penerbit Liberty.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. (1996). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Edwin B. Flipppo. (1984). *Manajemen Personalialia*. Surabaya: Erlangga.
- Febriandini, E.K., Isa, M., & Hartati, R.I. (2016). *Analisis Faktor Individu, Faktor Organisasi Dan Kelelahan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat: Studi Di Ruang Rawat Inap Kelas III Rsu Dr. H.*

- Koesnadi Kabupaten Bondowoso. E-Journal Pustaka Kesehatan. Vol.4 (1).
- Gaol, Chr. Jimmy L. 2014. *A To Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Public Dan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Hadari Nawawi. 1998. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Ivancevich. J. M, Matteson. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nana Syaodih Sukmadinata. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasrudin, Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Nawawi, Hadad. 1998. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Noe, Raymond A., Et. Al. 2010. *Human Resource Management, Gaining Competitive Advantage 3<sup>rd</sup> Edition*. New York: Mc Graw-Hill.
- Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI. 2015. *Situasi Kesehatan Kerja*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara
- Suwatno. H dan Prianisa Juni Donni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta

