

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. WIJAYA TRIUTAMA PLYWOOD INDUSTRI DI
BANJARMASIN**

ABSTRAK

Husnul Khotimah¹, Dwi Wahyu Artiningasih², H.Akhmad Samhudi³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari

Banjarmasin, 17310464

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari

Banjarmasin, 11191056501

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-

Banjarmasin, 0006075901

Email : husnulhotimah1233@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Untuk mengetahui gambaran stres kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan PT Wijaya Triutama Plywood Industri di Banjarmasin. (2) Untuk Mengetahui pengaruh stress kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wijaya Triutama Plywood Industri di Banjarmasin.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian survey. Dimana data didapatkan hasil dari wawancara, observasi dan pembagian kuesioner. Populasi penelitian seluruh karyawan PT. Wijaya Triutama Plywood Industri Banjarmasin dan sampel sebesar 30 responden dengan analisis data Regresi Linear Sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Dari penelitian yang telah dilaksanakan pada PT. Wijaya Triutama Plywood Industri Banjarmasin, dari hasil pembagian kuesioner ke 30 karyawan dilihat dari jawaban ke 30 responden, diperoleh hasil nilai mean 2,9 untuk variabel stres kerja sehingga dapat dinyatakan bahwa jawaban responden dominan tidak setuju. Untuk variabel produktivitas kerja diperoleh hasil mean 3,3 sehingga dapat dinyatakan bahwa jawaban responden dominan netral/tidak pasti. (2) Hasil pengujian regresi adalah $= 51,404 - 0,121X$, yang berarti nilai koefisien regresi bernilai minus (-), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Wijaya Triutama Plywood Industri di Banjarmasin.

Kata kunci: Stres Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) To find out the description of employee work stress and work productivity of employees of PT Wijaya Triutama Plywood Industri in Banjarmasin. (2) To determine the effect of employee work stress on employee productivity at PT Wijaya Triutama Plywood Industri in Banjarmasin.

The design of this research is quantitative research and is a survey research. Where the data obtained from interviews, observations and distribution of questionnaires. The research population of all employees of PT. Wijaya Triutama Plywood Industry Banjarmasin and a sample of 30 respondents with data analysis Simple Linear Regression.

The results of the study indicate that: (1) From the research that has been carried out at PT. Wijaya Triutama Plywood Industry Banjarmasin, from the results of the distribution of questionnaires to 30 employees seen from the answers to 30 respondents, the mean value was 2.9 for the work stress variable so that it can be stated that the dominant respondent's answers did not agree. For the work productivity variable, the mean result is 3.3, so it can be stated that the dominant respondent's answer is neutral/uncertain. (2) The results of the regression test are $= 51.404 - 0.121X$, which means the value of the regression coefficient is minus (-), so it can be said that work stress has a negative effect on employee productivity (Y) at PT. Wijaya Triutama Plywood Industry in Banjarmasin.

Keywords: *Work Stress, Employee Work Productivity*

PENDAHULUAN

Kekayaan yang paling utama bagi setiap bangsa adalah kaya akan sumber daya manusia. Nuansa pembangunan terletak pada pembangunan sumber daya manusia, dimana filosofi pembangunan bangsa sudah lama menempatkan manusia sebagai subyek utama pembangunan dan bukan lagi sebagai obyek pembangunan. Berpangkal pada peran sumber daya manusia yang sangat penting, bagi perkembangan perusahaan. Menjaga dan meningkatkan peran aktif para karyawan dalam pengoperasian perusahaan sebagai team pelaksana, semuanya memang kembali lagi kepada keseriusan pihak manajer dalam mengantisipasi maupun mencari solusi untuk pemecahan setiap permasalahan yang menimpa karyawan. Salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai sumber daya manusia adalah produktivitas kerja.

Produktivitas kerja karyawan merupakan permasalahan yang sering di bahas di perusahaan. Pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan juga merupakan

unsur penting dalam menjaga kesinambungan peningkatan produktivitas jangka panjang. “produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang di keluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang di miliki per satuan waktu” (Sunyoto, 2012:41).

Usaha yang dapat di lakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi seperti itu dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Menurut Robbins dan Judge, (2007) dalam Sunyoto (2013:42) “stress adalah kondisi dinamis dimana seseorang di hadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya di pandang tidak pasti dan penting”.

Bahaya stress kerja bisa di akibatkan oleh kondisi fisik yang lelah,

emosional dan mental yang disebabkan oleh situasi yang menuntut secara emosional. Dalam jangka pendek, stress yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi frustrasi, tertekan, tidak termotivasi, dan mengakibatkan karyawan bekerja tidak optimal. Dalam jangka panjang, karyawan tidak mampu menahan stress kerja maka ia tidak dapat bertahan bekerja di perusahaan. Pada tahap yang sangat parah, stress dapat membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover) dari perusahaan.

Hariandja memberikan dua upaya yang dapat dilakukan untuk menghindari kondisi dan situasi stress pada karyawan, yakni bimbingan dan konseling. Konseling dipandang sebagai proses pembahasan suatu masalah dengan seorang karyawan yang mempunyai masalah, yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam memecahkan masalah tersebut. Sedangkan bimbingan dalam praktiknya ada pihak pembimbing yang bertindak sebagai pembantu memecahkan, bukan yang memecahkan dan pemecahan masalah tetap berada pada yang dibimbing.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Meskipun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang berpengalaman dan andal kegiatan di perusahaan pun tidak akan terselesaikan dengan baik dan benar. Sehingga karyawan dapat mempertahankan loyalitas guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam proposal skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Wijaya Triutama Plywood Industri di Banjarmasin”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kuantitatif. penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dua variable dan menjelaskan hubungan dua variable atau lebih untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh berdasarkan data primer yang diperoleh secara sistematis dan data dapat diukur dalam hitungan angka dan bilangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Wijaya Triutama Plywood Industry di Banjarmasin yang berjumlah 2.260 karyawan.

Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel acak atau biasa disebut random sampling, teknik yang tanpa memperhatikan tingkatan yang ada di dalam populasi, yang menjadi sample dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Wijaya Triutama Plywood Industry yang berjumlah 30 orang.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Yang dimana peneliti membagikan angket kepada karyawan yang dijadikan sampel.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linear sederhana dengan 1 variabel dependen dan 1 variabel independen. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak (*software*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas data

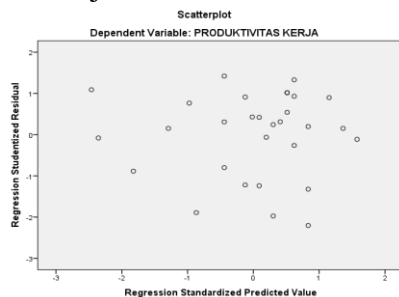
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	12,65157674
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,158089
	Absolute Negative	-,158089
Test Statistic		,158089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,054 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil tabel di atas nilai signifikan variabel lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal.

Hasil uji heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas menyatakan model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dengan alasan titik-titik penyebaran tidak membentuk pola yang teratur, serta titik-titik penyebaran tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y.

Hasil uji analisis regresi sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	51,404	10,386		4,949	,000
STRES KERJA	-,121	,254	-,089	-,475	,639

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Hasil Output Data Olahan SPSS, (2021)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 51,404 - 0,121X$$

Dengan menggunakan tabel hasil uji regresi linear sederhana, menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai minus (-), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Hasil uji parsial t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	51,404	10,386		4,949	,000
Stres Kerja	-,121	,254	-,089	-,475	,639

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Hasil Output Data Olahan SPSS, (2021)

Berdasarkan hasil tabel diatas maka didapatkan $0,639 > 0,05$. Hal ini dapat diartikan secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,089a	,008	-,027	12,876

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dilihat nilai R sebesar 0,089 dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,008, hal ini berarti menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,8%. Sedangkan 99,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa hasil menunjukkan variabel stres kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan tidak signifikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja

terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wijaya Triutama Plywood Industri di Banjarmasin. Hasil penelitian dengan uji t dapat dikatakan tidak ada pengaruh antara variabel (stres kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas) pada PT. Wijaya Triutama Plywood Industri di Banjarmasin, dimana pengambilan keputusan dalam uji t adalah jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dan jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Setelah dilakukan pengujian diperoleh hasil dimana nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu $0,639 > 0,05$ sehingga dapat dipastikan bahwa secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana maka diperoleh hasil r (koefisien korelasi) produktivitas dengan stres kerja sebesar 0,89 dan $r^2 = 0,008$. Sehingga didapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, akan tetapi variabel stres kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan tidak signifikan.

Ketika karyawan merasa adanya kondisi stres yang melampaui batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidakmampuan fisik maka kondisi tersebut akan menimbulkan penurunan loyalitas, motivasi dalam bekerja dan produktivitas kerja pun ikut menurun secara keseluruhan. Dalam hal ini karyawan memiliki stress kerja yang

rendah karena adanya ruangan yang tersedia cukup untuk karyawan untuk bekerja, hubungan antara atasan, rekan kerja dan karyawan juga dijaga keharmonisannya, dan tugas yang diberikan juga jelas bagi karyawan.

Kondisi karyawan yang baik dan nyaman berperan penting dalam mengembangkan produktivitas suatu perusahaan, demikian juga sebaliknya apabila kondisi karyawan mengalami stres dan tidak nyaman akan memungkinkan produktivitasnya rendah, pencapaian target dan ketika karyawan bekerja dalam siklus waktu yang cepat dan megandalkan kerjasama team membuat karyawan bersemangat dalam bekerja dan dalam pelaksanaan dalam tugasnya karyawan pun mendapatkan bonus sehingga karyawan bersemangat dalam bekerja seperti halnya dengan devisi marketing ketika pegawai mendapatkan nasabah khususnya nasabah yang melakukan investasi diatas 10 juta maka karyawan akan mendapatkan 2% dari Pt.Wijaya Triutama Plywood Industri di Banjarmasin

PENUTUP

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal, sebagai berikut:

1. Dari penelitian yang telah dilaksanakan pada PT. Wijaya Triutama Plywood Industri Banjarmasin, dari hasil pembagian kuesioner ke 30 karyawan dilihat dari jawaban ke 30 responden, diperoleh hasil nilai mean 2,9 untuk variabel stres kerja sehingga dapat dinyatakan bahwa jawaban responden dominan tidak setuju. Untuk variabel produktivitas kerja diperoleh hasil mean 3,3 sehingga dapat dinyatakan bahwa

jawaban responden dominan netral/tidak pasti.

2. Hasil pengujian regresi adalah $= 51,404 - 0,121X$, yang berarti nilai koefisien regresi bernilai minus (-), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Wijaya Triutama Plywood Industri di Banjarmasin. Melalui perhitungan uji hipotesis, didapatkan hasil bahwa variabel stres kerja memperoleh signifikansi sebesar 0,639 kemudian dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 maka hasil $0,639 > 0,05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Melalui analisa koefisien determinasi dengan menggunakan program aplikasi SPSS 23 diperoleh nilai R Square = 0,008 yang apabila dikalikan 100% akan memperoleh nilai sebesar 0,8%, yang artinya tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 0,8% oleh stres selebihnya 99,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs., M.Si. Psi. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan. Cetakan kesebelas, PT REMAJA ROSDAKARYA: Bandung.
- A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Barthos, Basir. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM

- SPSS20.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam.(2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Edisi tujuh. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hariandja Marihot Tua Efendi, Manajemen Sumber Daya Manusia: pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai (Jakarta:PT Grasindo, 2002), h.310
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Malayu S.P Hasibuan, (2011, 2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT Bumi, Jakarta
- Mumpuni, Yekti dan Ari Wulandari. (2010). Cara Jitu Mengatasi Stres. Yogyakarta: And
- Panji Anoraga, *Manajemen Bisnis*,(Semarang : PT. Rineka Cipta, 2010), h. 8.
- Raden Andriani Lestari, (2014). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektifitas Implementasi Rencana Strategik Pada Madrasah Aliyah Di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat Universitas Pendidikan Indonesia repository.upi.edu: perpustakaan.upi.edu
- Rivai, V., (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Parktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sadili Samsudin. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sinungan,Muchdarsyah. (2014).Produktivitas:Apa dan Bagaimana.Jakarta: Bumi Aksara
- Sondang P, Siagian. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2011). Budaya Organisasi. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono, (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Suwanto dan Tjutju Yuniarsih.(2013). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian). Bandung:Alfabeta
- W.J.S. Poewadarmita, Kamus Umum Bahasa Indonesia, (Balai Pustaka, 1996), hal.664
- W.J.S Poerwadarmita, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka 1982), hal. 271.
- <https://dosensosiologi.com/pengertian-penelitian-kuantitatif-ciri-dan-jenisnya-lengkap/>