

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perusahaan merupakan organisasi yang berorientasi pada keuntungan sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Semakin ketat persaingan antar perusahaan maka semakin menuntut perusahaan mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu cara agar mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain dengan memperhatikan produktivitas kerja dalam bekerja. Produktivitas kerja dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting karena maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja pekerja.

Produktivitas kerja adalah ukuran dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu kerja dan kinerja dalam melaksanakan pekerjaan. Peningkatan produktivitas kerja membutuhkan manajemen yang baik dalam memaksimalkan hasil yang dicapai dengan kemampuan dasar manusia melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang akan membentuk kerja sama dalam organisasi. Produktivitas akan berbeda di masing-masing perusahaan sesuai dengan kondisi, potensi, dan kekurangan serta harapan-harapan yang dimiliki oleh perusahaan yang bersangkutan dalam jangka pendek dan jangka panjang.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja, para pekerja dihadapkan dengan kondisi dilematis seperti tuntutan – tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kondisi ini tentunya akan menimbulkan stress kerja. Menurut Mangkunegara (2008) stress kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stress juga bisa terjadi akibat pekerja yang ditempatkan atau diberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya (The right man in the right place and the right man in the right job).

Kasus stress kerja terjadi di salah satu perusahaan asing, seorang pekerja yang bunuh diri akibat stress kerja. Stress yang dialami pekerja tersebut timbul dari beban kerja yang berlebihan dengan gaya manajemen perusahaan yang kaku dan para karyawan yang dipaksa bekerja terlalu keras dengan upah yang tidak setimpal. Hal ini sejalan dengan studi di Indonesia, salah satu studi yang membahas stress diteliti oleh sebuah lembaga manajemen di Jakarta pada tahun 2002 yang meneliti bahwa sumber stress kerja saat itu adalah ekonomi yang berkepanjangan, pemotongan gaji, keadaan yang tertekan dalam bekerja pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki merupakan stressor utama pada saat itu (Saragih, 2010).

PT. Invilon Sagita yang berlokasi di Jalan Gatot Subroto, Medan Binjai Km. 10.5, Desa Payageli, kecamatan Medan Sunggal adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha produksi pipa PVC (*Poly Vinyl Chlorida*). Perusahaan ini menghasilkan produk pipa PVC untuk kebutuhan air minum dengan standar Indonesia dan Jepang, pipa PVC untuk kebutuhan *drainase* dengan standar Indonesia dan Jepang, pipa untuk kabel telepon (*telephone duct*), talang air dan pintu PVC.

Pekerja pada PT. Invilon Sagita dihadapkan dengan berbagai situasi dan kondisi. Dimana mereka dituntut untuk menghasilkan pipa PVC yang memenuhi standard kelayakan untuk dipasarkan dengan jam kerja yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Berbagai kekhawatiran dan permasalahan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja akan menimbulkan ketegangan atau stress dalam melaksanakan tugas sehari-hari di dalam perusahaan.

Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan PT. Invilon Sagita untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kenyamanan kerja agar meminimalisir terjadinya stress kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan stress kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Invilon Sagita Tahun 2017.

## **B. Perumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Adakah hubungan stress kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Invilon Sagita Tahun 2017? “

## **C. Tujuan Penelitian**

### **C.1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui hubungan stress kerja terhadap produktivitas kerja di PT.Invilon Sagita Tahun 2017.

### **C.2. Tujuan Khusus**

- a. Untuk mengetahui tingkat stress kerja karyawan di PT.Invilon Sagita Tahun 2017.
- b. Untuk mengetahui produktivitas kerja di PT. Invilon Sagita Tahun 2017
- c. Untuk mengetahui hubungan stress kerja terhadap produktivitas kerja di PT.Invilon Sagita Tahun 2017.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Perusahaan**

Agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan serta bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan, khususnya strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memberikan kenyamanan pada pekerja di masa yang akan datang yang nantinya dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas para pekerja.

### **2. Bagi Karyawan**

Agar penelitian ini dapat menambah pengetahuan karyawan dalam menjaga lingkungan kerja agar dapat mengelola stress kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja.

### **3. Bagi Instansi Pendidikan**

Agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi jurusan kesehatan lingkungan dan masukan bagi peneliti berikutnya yang berniat melakukan penelitian lebih lanjut.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

##### **1. Defenisi Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive* yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Menurut Sumamur PK, (2013) Produktivitas kerja adalah ukuran dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu kerja dan kinerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya. Lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2004). Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini.

##### **2. Pengukuran Produktivitas Kerja**

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektifitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Menurut Henry Simamora (2004) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi :

###### **a. Kualitas**

Pengukuran kualitas mencerminkan "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaian dari suatu pekerjaan untuk mencapai mutu yang diharapkan perusahaan.

b. Kuantitas

Pengukuran kuantitas dapat dilakukan dengan melibatkan cara pekerja mencapai jumlah produksi yang telah ditargetkan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan penggunaan waktu yang telah direncanakan. Alat ukur produktivitas kerja karyawan dilakukan melalui kecepatan waktu kerja, penghematan waktu kerja, kedisiplinan waktu kerja dan tingkat absensi pekerja.

d. Kinerja

Kinerja karyawan dapat dilihat dari sikap dan tindakan untuk mencapai hasil yang ditargetkan seperti inisiatif bekerja, tanggung jawab, kejujuran serta loyalitas dalam bekerja.

### **3. Indikator Produktivitas Kerja**

Indikator Produktivitas Menurut Sutrisno (2010) Untuk mengukur produktivitas kerja sebagai berikut:

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

#### d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

#### e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

#### f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

### **4. Sumber Produktivitas Kerja**

Sumber produktivitas kerja adalah manusia sebagai tenaga kerja, baik secara individual maupun secara kelompok, yang sepenuhnya terarah pada upaya mencari cara yang memungkinkan manusia meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja, terutama berkenaan dengan peningkatan kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Sumber produktivitas kerja tersebut adalah:

#### a. Penggunaan pikiran

Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika untuk memperoleh hasil yang maksimal dipergunakan cara kerja yang paling mudah, dalam arti tidak memerlukan banyak pikiran yang rumit dan sulit

#### b. Penggunaan tenaga jasmani/fisik

Produktivitas kerja dikatakan tinggi bilamana dalam mengerjakan sesuatu diperoleh hasil yang jumlahnya terbanyak dan mutunya terbaik.

c. Penggunaan waktu

Produktivitas dari segi waktu, berkenaan dengan cepat atau lambatnya mencapai suatu hasil dalam bekerja.

d. Penggunaan ruangan

Suatu pekerjaan dikatakan produktif bila menggunakan ruang yang luasnya wajar, sehingga tidak memerlukan mobilitas yang jauh.

e. Penggunaan material/bahan dan uang

Suatu pekerjaan dikatakan produktif, jika penggunaan material/bahan baku dan peralatan lainnya tidak terlalu banyak yang terbuang dan harganya tidak terlalu mahal, tanpa mengurangi mutu hasil yang dicapai, dan pekerjaan tersebut dikatakan hemat (Sedarmayanti,2004).

## **5. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkapakan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahanyang pernah dilakukan.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

### c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauhmana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin- menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja (Sutrisno, 2009).

## **6. Defenisi Stress Kerja**

Mangkunegara (2008:157) mengemukakan stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pekerja.

Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja adalah apabila stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi perusahaan tempat orang yang bersangkutan bekerja.

## **7. Aspek Stress Kerja**

Aspek-aspek Stres Kerja Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2005) mengklasifikasikan 3 aspek dalam stres kerja yaitu:

### a. Aspek Fisik

Stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme sehingga dapat mempengaruhi keadaan fisiologis individu. Umumnya gejala fisik yang tampak pada pekerja dapat berupa seperti: sakit pada dahi, migrain, sakit pada punggung, tekanan dileher dan tenggorokan, susah menelan, kram otot, susah tidur, kehilangan gairah seksual, kaki dan tangan dingin, lelah, tekanan darah tinggi, denyut nadi cepat, kehilangan selera makan, gangguan pencernaan dan pernafasan.

#### b. Aspek Psikis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Hal ini adalah efek psikologis yang jelas dan paling sederhana. Namun, stres muncul pada keadaan psikis pada pekerja misalnya: mudah lupa, pikiran kacau, susah berkonsentrasi, sukar mengambil keputusan, percaya pada hal-hal yang tidak rasional sering mengalami mimpi buruk, berbicara sendiri. Termasuk juga gejala emosional seperti mudah marah, perasaan jengkel, mudah merasa terganggu, gelisah, cemas, panik, ketakutan, sedih, depresi, kebutuhan yang tinggi untuk bergantung kepada orang lain, perasaan butuh pertolongan, putus asa, pesimis, tidak berharga, kesepian, menyalahkan diri sendiri dan frustrasi.

#### c. Aspek Perilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku dalam kehidupan pribadi akan muncul pada pekerja seperti: tidak dapat berhubungan akrab dengan orang lain, tidak dapat mempercayai orang lain, tidak asertif, tidak berani mengambil resiko, menarik diri, tidak punya kontrol hidup, membuat tujuan yang tidak realistis, self esteem rendah. Tidak termotivasi, sering membuat kekacauan, mudah bertengkar, bermasalah dalam perkawinan, cemburu berlebihan, merasa terasing, tidak dapat mengekspresikan perasaan sebenarnya. Sedangkan dalam kehidupan pekerjaan, para pekerja akan mengalami hal-hal seperti tidak merespon tantangan, kehilangan kreativitas, performa rendah, sering absen, aspirasi rendah, motivasi rendah. terlalu banyak bekerja, terlalu mengontrol dan tidak dapat bekerja sama dengan orang lain.

## 8. Pengukuran Tingkat Stress Kerja

Teknik Pengukuran stress yang banyak digunakan di Amerika Serikat menurut Karolev dapat digolongkan dalam 4 metode, yaitu:

### a. Self Report Measure

Cara ini mengukur stres dengan menanyakan melalui kuesioner tentang intensitas pengalaman psikologis, fisiologis dan perubahan fisik yang dialami dalam peristiwa kehidupan seseorang. Teknik ini disebut *live event scale*. Teknik ini mengukur dengan mengamati perubahan perilaku yang ditampilkan seseorang menurunnya prestasi kerja dengan gejala seperti cenderung berbuat salah, mudah lupa dan kurang perhatian pada sesuatu.

### b. Performance Measure

Mengukur stres dengan melihat atau mengobservasi perubahan-perubahan perilaku yang ditampilkan oleh seseorang. Misalnya perubahan di dalam prestasi kerja menurun yang tampak dalam gejala seperti cenderung berbuat salah, mudah lupa, kurang perhatian pada sesuatu, meningkatnya waktu reaksi.

### c. Physiological Measure

Pengukuran ini berusaha melihat perubahan yang terjadi pada fisik seseorang seperti perubahan tekanan darah, ketegangan otot leher dan bahu dan sebagainya.

### d. Biochemical Measure (pengukuran biokimia)

Pengukuran ini berusaha melihat respon biokimia lewat perubahan hormon katekolamin dan kortikosteroid setelah pemberian stimulus Jacinta F. Rini (2002).

## **9. Gejala Stress Kerja**

a. Gejala badan: sakit kepala, sakit maag, jantung berdebar - debar, tangan berkeringat, gangguan pola tidur, lesu, letih, kaku leher belakang, nafsu makan menurun, dan sejumlah gejala lain.

b. Gejala emosional: pelupa, sukar konsentrasi, sukar mengambil keputusan, cemas, mengepalkan tangan dan menggertakan gigi, mimpi-mimpi buruk, murung, mudah marah/jengkel, gelisah dan sebagainya.

c. Gejala sosial: banyak merokok/minum minuman keras, mudah bertengkar dan sebagainya.

## **10. Faktor penyebab stress kerja**

Faktor penyebab stress kerjaberasal dari dua faktor yaitu :

### **1. Faktor Internal**

Faktor internal adalah faktor yang datang dari diri sendiri, seperti :

- a. Tekanan yang datang dari keluarga.
- b. Faktor ekonomi

### **2. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan kerja, seperti :

- a. Lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman
- b. Tekanan dari atasan atas suatu pekerjaan yang dinilai oleh diri pribadi terlalu berat.
- c. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan minat dan kemampuan
- d. Rasa jenuh atau bosan karena pekerjaan yang monoton/tidak ada pilihan lain dan Upah/gaji yang tidak sesuai dengan harapan



### C. Defenisi Operasional Dan Aspek Pengukuran

Variabel	Defenisi Operasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
Produktivitas kerja (Variabel Dependen / Terikat)	Ukuran dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu kerja dan kinerja dalam melaksanakan pekerjaan	Kuesioner	1. Produktivitas Tinggi ( jika skor $\geq 47$ ) 2. Produktivitas sedang ( jika skor $\leq 29 - < 47$ ) 3. Produktivitas rendah ( jika skor $< 29$ )	Ordinal
Stress Kerja (Variabel Independen / Bebas)	Perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pekerja dalam menghadapi pekerjaan.	Kuesioner	1. Stress kerja tinggi ( jika skor $\geq 73$ ) 2. Stress kerja sedang ( jika skor $\leq 51 - < 73$ ) 3. Stress kerja rendah ( jika skor $< 51$ )	Ordinal

### D. Hipotesis Penelitian

1.  $H_0$  = Tidak ada hubungan stress kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Invilon Sagita ( $\alpha > 0,05$ )

$H_a$  = Ada hubungan stress kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Invilon Sagita ( $\alpha < 0,05$ )

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Desain Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif atau survey analitik dengan menggunakan desain penelitian *Cross Sectional Study*, dimana penelitian ini untuk mengetahui hubungan stress kerja terhadap produktivitas kerja.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **B.1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan PT.Invilon Sagita.

##### **B.2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 (enam) hari mulai tanggal 16 Juni 2017 sampai dengan tanggal 22 Juni 2017.

#### **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **C.1. Populasi Penelitian**

Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh pekerja bagian produksi di PT.Invilon Sagita sebanyak 155 orang.

## C.2. Sampel Penelitian

Setelah diketahui populasi pekerja di PT.Invilon Sagita berjumlah 155 orang, maka dapat dicari jumlah sampel yang diperlukan dengan menggunakan rumus Soekidjo Notoadmojo (2002) sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{rumus :} \quad n &= \frac{N}{1+N(d)^2} \\ &= \frac{155}{1+155(0,10)^2} \\ &= 61 \end{aligned}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel  
N = Total Populasi  
d = Tingkat kepercayaan /ketepatan yang diinginkan

## C.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Probability sampling yang memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi dengan rumus soekidjo Notoadmojo. Untuk mengambil 61 sampel yang telah ditentukan digunakan dengantechnik Proportionate Stratified Random Sampling pada tiap – tiap bidang kerja bagian produksiyaitu :

- a. Bagian produksi pipa PVC : 48 orang = 19 orang
  - b. Bagian produksi sambungan pipa PVC  
selang air,telephone duct : 71 orang = 28 orang
  - c. Bagian produksi talang PVC dan Pintu Pvc : 36 orang = 14 orang
- Sehingga dari keseluruhan sampel kelas tersebut adalah  $19+28+14 = 61$  orang

## **D. Jenis dan Cara Pengumpulan data**

### **D.1. Jenis Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Data Primer

Diperoleh melalui penelitian langsung ke lapangan dengan para pekerja di PT.Invilon Sagita untuk melakukan pengambilan data produktivitas kerja dan stress kerja dengan menggunakan kuesioner.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari pusat data di perusahaan yang meliputi: sejarah berdirinya perusahaan, jumlah karyawan, profil perusahaan dan struktur organisasi PT.Invilon Sagita serta data yang berasal dari buku dan internet sebagai landasan teoritis.

### **D.2. Cara Pengumpulan data**

#### a. Observasi

Observasi dengan melakukan pengamatan langsung di Perusahaan PT.Invilon Sagita.

#### b. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab, kemudian dari jawaban setiap pertanyaan tersebut ditentukan skornya dengan skala yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk data tingkat stress kerja dan produktivitas kerja.

#### c. Studi Pustaka (Library Research)

Penelitian perpustakaan merupakan penelitian yang mencari, menganalisa, membuat interpretasi serta mengeneralisasikan fakta – fakta yang merupakan pendapat, hasil kerja dan karya para ahli yang bisa digali dari buku. Peneliti melakukan observasi dari buku, data – data pendukung yang berasal dari

penelitian terdahulu di internet dan data yang berasal dari pihak perusahaan terkait data Perusahaan PT. Invilon Sagita.

## E. Pengolahan dan Analisa Data

### E.1. Pengolahan Data

#### 1. Editing

Adalah meneliti kembali jawaban yang diberikan responden.

#### 2. Scoring

Untuk penelitian Stress kerja urutan pemberian skor sebagai berikut :

Ya = Penilaian responden terhadap hal tersebut diberi skor3

Kadang - kadang = Penilaian responden terhadap hal tersebut diberi skor2

Tidak = Penilaian responden terhadap hal tersebut diberi skor1

Pemberian skor pada masing – masing jawaban Pertanyaan untuk **Stress Kerja** sebanyak 30 (tiga puluh) pertanyaan dengan jawaban alternatif jika jawaban “ya = diberi skor3, kadang - kadang = diberi skor 2 , tidak = diberi skor1”.

Variabel	N	Mean	SD
Stress Kerja	61	62	11

Kriteria Jenjang	Kategori
$\text{Mean} + 1(\text{SD}) \geq X$	Tinggi
$\text{Mean} - 1(\text{SD}) \leq X < \text{Mean} + 1(\text{SD})$	Sedang
$X < \text{Mean} - 1(\text{SD})$	Rendah

Sehingga :

Kategori tinggi :  $\text{Mean} + 1(\text{SD}) \geq X$   
:  $62 + 1 (11) \geq X$   
:  $73 \geq X$

Kategori sedang :  $\text{Mean} - 1(\text{SD}) \leq X < \text{Mean} + 1(\text{SD})$   
:  $62 - 1(11) \leq X < 62 + 1(11)$   
:  $51 \leq X < 73$

Kategori rendah :  $X < \text{Mean} - 1(\text{SD})$   
:  $X < 62 - 1(11)$   
:  $X < 51$

Pemberian skor pada masing – masing jawaban Pertanyaan untuk **Produktivitas Kerja** sebanyak 20 (dua puluh) pertanyaan dengan jawaban alternatif jika jawaban “ya = diberi skor3 ,kadang – kadang = diberi skor 2, tidak = diberi skor1”.

Variabel	N	Mean	SD
Produktivitas kerja	61	38	9

Kriteria Jenjang	Kategori
$\text{Mean} + 1(\text{SD}) \geq X$	Tinggi
$\text{Mean} - 1(\text{SD}) \leq X < \text{Mean} + 1(\text{SD})$	Sedang
$X < \text{Mean} - 1(\text{SD})$	Rendah

Sehingga :

Kategori tinggi :  $\text{Mean} + 1(\text{SD}) \geq X$   
:  $38 + 1(9) \geq X$   
:  $47 \geq X$

Kategori sedang :  $\text{Mean} - 1(\text{SD}) \leq X < \text{Mean} + 1(\text{SD})$   
:  $38 - 1(9) \leq X < 38 + 1(9)$   
:  $29 \leq X < 47$

Kategori rendah :  $X < \text{Mean} - 1(\text{SD})$   
:  $X < 38 - 1(9)$   
:  $X < 29$

### 3. Tabulating

Kegiatan ini dilakukan dengan cara menghitung data dari jawaban kuesioner responden yang sudah diberi kode, kemudian dimasukkan ke dalam tabel (Hidayat, 2007).

#### E.2. Analisa Data

##### 1. Analisa Univariat

Analisa ini dilakukan tiap variabel dari hasil penelitian (Soekidjo Notoadmojo, 2002) untuk mengetahui gambaran masing – masing variabel (stress kerja dan produktivitas kerja)dengan menggunakan rumus :

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

Keterangan : P = Persentase (%)

f = Frekuensi yang didapat

n = Jumlah sampel yang digunakan

##### 2. Analisa Bivariat

Analisa ini dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi (Soekidjo notoadmojo, 2002). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Chi Squared* digunakan pada data berskala nominal untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel, yaitu variabel terikat Produktivitas kerja dengan variabel bebas yaitu Stress Kerja.

dengan Rumus Chi Square :

$$X^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

Keterangan :

$X^2$  = Chi-kuadrat

O = frekuensi yang diobservasi

E = frekuensi yang diharapkan

$$E = \frac{\text{total nilai baris} \times \text{total nilai kolom}}{\text{jumlah seluruh baris dan kolom}}$$

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Perusahaan PT. Invilon Sagita

PT. Invilon Sagita yang berlokasi di Jalan Gatot Subroto, Medan - Binjai Km. 10.5, Desa Payageli, kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan merupakan perusahaan yang menghasilkan produk berbahan PVC (Polyvinyl Chloride), seperti: pipa, daun pintu, sambungan pipa, selang air, talang air, cable duct (penutup kabel), dan atap rumah. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1974 dengan nama UD.Sagita. Perusahaan ini mengalami perkembangan sehingga pada tahun 1990 berubah nama menjadi PT. Invilon Sagita. Total investasi yang dikeluarkan oleh perusahaan mencapai 20 juta dollar dengan kapasitas produksi mencapai 18.000 ton pertahun. PT. Invilon Sagita merupakan suatu perusahaan yang memiliki beberapa standar produksi, seperti: Japanese Industrial Standard (JIS), Standar Industri Indonesia (SII), dan Standar Nasional Indonesia (SNI) yang menunjukkan bahwa produk yang dihasilkan berkualitas baik.

Tahun 1994 PT. Invilon Sagita telah mendapatkan *Javanise Industrial Standard*(JIS), Standard Industri International (SII), Standar Nasional Indonesia (SNI) dan Standar Telkom yang merupakan peningkatan standar dari produk yang dihasilkan. Perusahaan ini menghasilkan produk pipa PVC untuk kebutuhan air minum dengan standar Indonesia dan Jepang, pipa PVC untuk kebutuhan *drainase* dengan standar Indonesia dan Jepang, pipa untuk kabel telepon (*telephone duct*), talang air dan pintu PVC. Secara garis besar, produk yang dihasilkan dipasarkan dalam dua kategori yaitu produk yang dibutuhkan untuk kebutuhan lokal dan produk yang dibuat sesuai dengan pesanan.

Konsumen PT. Invilon Sagita antara lain PDAM Tirtanadi Medan, proyek gas elpiji PERTAMINA di Lhoksemawe, PERUMTEL yang merupakan proyek dari ADB (Asian Development Bank) merupakan tahap pertama dan kedua, dan proyek pembangunan beberapa hotel seperti Hotel Tiara Medan, Hotel Garuda Plaza, dan King"s hotel Palembang. PT. Invilon Sagita juga turut menyukseskan sebuah program dengan membantu pembuatan jaringan air minum di Tanah Karo. Sebagai penghargaan atas peran serta dalam membantu program pemerintahan tersebut, gubernur Sumatera Utara memberikan penghargaan kehormatan berupa Upakarti dari Presiden Republik Indonesia.

## **2. Ruang lingkup bidang usaha**

PT. Invilon Sagita merupakan perusahaan yang bergerak dalam produksi pipa. Jenis pipa yang diproduksi cukup beragam dengan spesifikasi dan standard yang ditetapkan. Konsumen utamanya adalah PT. TELKOM dan PDAM. PT. Invilon Sagita saat ini memproduksi 5 macam jenis pipa yaitu :

1. Pipa PVC berstandarisasi JIS, SNI, Telkom.
2. Sambungan Pipa PVC.
3. Selang air, selang spiral dan selang *corrugate*.
4. *Telephone Duct*.
5. Talang PVC dan *accessories*.

## **3. Struktur Organisasi Perusahaan**

PT. Invilon Sagita menggunakan struktur organisasi yang berbentuk *Lini-Fungsional structure*. *Lini-Fungsional structure* merupakan organisasi yang gabungan antara struktur organisasi garis dan fungsional. Struktur organisasi garis merupakan organisasi dimana bawahan hanya mengenal seorang atasan saja. Struktur organisasi fungsional merupakan organisasi yang diatur berdasarkan pengelompokan aktivitas dan tugas yang sama untuk membentuk unit-unit kerja seperti produksi/operasi, pemasaran, keuangan, personalia, dan lain-lain yang memiliki fungsi yang terspesialisir. Struktur organisasi perusahaan ini dapat dilihat pada Gambar 1



#### **4. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab**

Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian pada PT. Invilon Sagita adalah sebagai berikut:

##### **1. Komisaris**

- a. Melaksanakan tugas dengan cara memeriksa laporan yang ada di lingkungan perusahaan.
- b. Memeriksa buku-buku transaksi perusahaan dan mencocokkan keadaan keuangan di perusahaan.
- c. Memeriksa semua kegiatan dan tindakan yang dilakukan Direktur.
- d. Meminta bantuan ahli untuk melakukan pemeriksaan transaksi perseroan.
- e. Menyelenggarakan rapat umum bagi para pemegang saham, baik rutin ataupun sewaktu-waktu diperlukan.
- f. Menjalankan tugas pengawasan terhadap Direktur, baik sendiri ataupun bersama-sama.

##### **2. Direktur**

- a. Memimpin penyelenggaraan perusahaan menurut bidangnya masing-masing.
- b. Bertanggung jawab pada Komisaris atas penyelenggaraan dan pengelolaan perusahaan.
- c. Bertanggung jawab terhadap pembagian tugas antar departemen.
- d. Mengkoordinasikan seluruh kegiatan dalam perusahaan guna disampaikan pada dewan Komisaris.

##### **3. General Manager**

- a. Menganalisis dan mengaudit laporan dari setiap kepala/Manager Departemen.
- b. Sebagai pembuat keputusan, General Manager menyetujui proposal penjualan, perubahan harga dan pembelian bahan.
- c. Melaksanakan rencana umum perusahaan.
- d. Mengadakan evaluasi, menganalisa dan mengawasi rencana tersebut dalam operasinya.

#### 4. Kepala Bagian Maintenance

- a. Mengatur jadwal segala kegiatan perawatan yang dilakukan.
- b. Menentukan perbaikan yang akan dilakukan jika terjadi kerusakan.
- c. Bertanggung jawab terhadap seluruh proses perawatan.
- d. Memeriksa kesesuaian jadwal perawatan yang telah dilaksanakan.

#### 5. Kepala Bagian Produksi

- a. Mengoperasikan seluruh mesin-mesin produksi agar memproduksi sesuai dengan standard operasional.
  - b. Memeriksa dan merawat seluruh mesin-mesin supaya tetap standard/tidak rusak.
  - c. Mengambil tindakan perbaikan terhadap mesin-mesin yang mengalami kerusakan.
  - d. Melakukan *maintenance* terhadap mesin-mesin sesuai dengan program jadwal yang telah ditetapkan sebelumnya.
  - e. Melakukan pembinaan dan petunjuk terhadap karyawan produksi di dalam melakukan pemeliharaan dan perbaikan mesin.
  - f. Memelihara dan menjaga seluruh barang-barang perusahaan yang ada di dalam pabrik.
  - g. Membuat hasil laporan produksi setiap hari.
  - h. Menganalisa dan mengawasi kualitas dan kuantitas hasil produksi sesuai standard perusahaan.
  - i. Mengambil tindakan apabila hasil produksi tidak sesuai dengan mutu yang ditetapkan.
  - j. Memberikan tindakan kepada karyawan yang melanggar sistem kerja yang digariskan, selanjutnya disampaikan kepada bagian personalia.
  - k. Merencanakan kerja lembur apabila dibutuhkan perusahaan.
- #### 6. Kepala Bagian Gudang
- a. Bertanggung jawab atas seluruh isi gudang.
  - b. Menentukan jumlah produksi yang akan dikerjakan.
  - c. Memberikan laporan mengenai jumlah bahan baku yang tersedia.
  - d. Memberikan laporan mengenai jumlah produk yang harus diproduksi kepada kepala bagian produksi.

## 7. Operator Quality Control (QC)

- a. Memeriksa dan menganalisa standard mutu hasil produksi.
- b. Memeriksa keadaan fisik hasil produksi yaitu berupa panjang, ketebalan dan warna dari hasil produksi sesuai dengan standard perusahaan.
- c. Bila hasil produksi tidak sesuai dengan standard mutu yang ditetapkan maka melakukan komplain kepada kepala produksi untuk dilakukan tindakan perbaikan.
- d. Mengisi laporan hasil *control* harian produksi.
- e. Membuat laporan *transfer stock* barang yang setiap harinya.
- f. QC berhak melakukan rujuk hasil produksi yang tidak memenuhi standard.
- g. Bertanggung jawab kepada seluruh kerusakan barang yang lolos ke dalam gudang.
- h. Bertanggung jawab tentang kualitas/mutu dari hasil produk.

## 8. Kepala Bagian Personalia

- a. Mengkoordinir dan mengendalikan seluruh karyawan di perusahaan.
- b. Mengajukan penambahan karyawan staf melalui iklan.
- c. Merekrut karyawan sesuai dengan kebutuhan setiap bagian.
- d. Mengarahkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan prosedur kerja dan petunjuk yang telah diberikan oleh perusahaan.
- e. Mengadakan *meeting* kerja dengan karyawan untuk pembahasan masalah kerja.
- f. Mengendalikan kinerja *security* dalam hal pengamanan perusahaan.
- g. Memberikan teguran, surat peringatan, surat mutasi, dan putus hubungan kerja (PHK).
- h. Membuat laporan secara lisan atau tertulis kepada pimpinan perusahaan tentang keadaan karyawan.
- i. Menerima dan melakukan negosiasi terhadap tamu yang berkunjung ke perusahaan khususnya dari pemerintahan maupun organisasi masyarakat.

## 9. Kepala Bagian Pemasaran

Bagian ini meliputi :

### a. Penjualan, yang bertugas:

1. Melayani pesanan dari pelanggan.
2. Memasarkan hasil produksi.
3. Mencari daerah pemasaran yang baru.
4. Mencatat hasil setiap hari dari hasil penjualan.
5. Berusaha mencari konsumen untuk membeli produk dari perusahaan.
6. Memberikan diskon kepada konsumen apabila melakukan pembelian dalam jumlah yang besar.

### b. Supervisor, yang bertugas :

1. Mengadakan riset atas tempat pemasaran produksi.
2. Mengadakan pemeriksaan dan pengawasan atas pelaksanaan pendistribusian dan penjualan barang.
3. Bertanggung jawab atas pelaksanaan kebijaksanaan pemasaran.
4. Membuat reklame tentang produksi pipa.
5. Membuat penerangan tentang kebijaksanaan dan peraturan yang berhubungan dengan pemasaran kepada langganan.
6. Meneliti keadaan pemasaran tentang jenis produk baru yang timbul dan menjaga keseimbangan harga pasar.

### c. Salesman, yang bertugas :

1. Mencatat hasil penjualan atau hasil produksi.
2. Mencatat segala biaya penjualan.
3. Menyalurkan hasil produksi ke daerah – daerah pemasaran.

## 10. Kepala Bagian Pembelian

- a. Mencatat setiap pembelian yang dilakukan.
- b. Menentukan pemasok yang berkualitas baik.
- c. Mengadakan pengawasan dan pemeriksaan barang yang diterima oleh perusahaan.
- d. Mencatat segala biaya pembelian.

## 5. Jumlah Tenaga Kerja dan Jam Kerja

Dalam menjalankan tugasnya, PT. Invilon Sagita mempekerjakan tenaga kerja langsung dan tenaga kerja tidak langsung. Tenaga kerja langsung adalah tenaga kerja yang bekerja di lantai produksi. Tenaga kerja tidak langsung adalah pekerja yang bekerja di luar pabrik. Jumlah tenaga kerja pada PT. Invilon Sagita adalah 279 orang. Rincian jumlah tenaga kerja yang ada pada PT. Invilon Sagita dapat dilihat pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Rincian jumlah tenaga kerja di PT. Invilon Sagita**

No.	Posisi	Jumlah (org)
1	Komisaris	1
2	Direktur	1
3	General Manager	1
4	Pegawai Tata Usaha	10
5	Laboratorium	2
6	Quality Control	3
7	Bagian Produksi	
	Produksi Pipa PVC	48
	Produksi sambungan pipa PVC, selang air, telephone duct	71
	Produksi talang PVC dan pintu PVC	36
8	Bagian Administrasi	5
9	Bagian Pemasaran	21
10	Bagian Personalia dan Umum	2
11	Keamanan/Satpam	8
12	Petugas Kebersihan	3
13	Karyawan	77
	Jumlah	279

Jam kerja di PT. Invilon Sagita untuk karyawan kantor, karyawan lantai produksi dan petugas keamanan. Karyawan kantor bekerja satu shift, sedangkan karyawan lantai produksi dan petugas keamanan tiga shift. Jam kerja perhari adalah delapan jam. Jam kerja lembur terhitung apabila seorang pekerja bekerja lebih dari 8 jam per shiftnya atau bekerja di hari libur.

Adapun pembagian waktu kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Karyawan kantor

a. Hari Senin sampai Kamis

- Pukul 08.00 – 12.00 WIB : Kerja aktif
- Pukul 12.00 - 13.00 WIB : Istirahat
- Pukul 13.00 – 16.00 WIB : Kerja aktif

b. Hari Jumat

- Pukul 08.00 – 12.00 WIB : Kerja aktif
- Pukul 12.00 – 14.00 WIB : Istirahat
- Pukul 14.00 – 17.00 WIB : Kerja aktif

c. Hari Sabtu

- Pukul 08.00 – 12.00 WIB : Kerja aktif
- Pukul 12.00 – 13.00 WIB : Istirahat
- Pukul 13.00 – 14.00 WIB : Kerja aktif

2. Karyawan lantai produksi dan Petugas keamanan

a. Shift I

- Pukul 08.00 – 12.00 WIB : Kerja aktif
- Pukul 12.00 - 13.00 WIB : Istirahat
- Pukul 13.00 – 16.00 WIB : Kerja aktif

b. Shift II

- Pukul 16.00 – 19.00 WIB : Kerja aktif
- Pukul 19.00 – 20.00 WIB : Istirahat
- Pukul 20.00 – 00.00 WIB : Kerja aktif

## 6. Analisis Univariat

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran distribusi frekuensi masing – masing, baik variabel bebas (stress kerja) dan variabel terikat (produktivitas kerja). Adapun hasil analisisnya sebagai berikut :

### 6.1 Stress kerja

Analisa ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran tingkat stress kerja di PT.Invilon Sagita. Adapun hasil analisisnya adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Tingkat stress kerja di PT.Invilon Sagita Tahun 2017**

No	Stress Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Tinggi	17	27,90
2.	Sedang	23	37,70
3.	Rendah	21	34,40
	Total	61	100

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa dari 61 pekerja terdapat 17 pekerja (27,90%) memiliki stress kerja tinggi, 23 pekerja (37,70%) memiliki stress kerja sedang dan 21pekerja (34,40%) yang memiliki stress kerja rendah.

## 6.2 Produktivitas kerja

Analisa ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran produktivitas kerja di PT.Invilon Sagita. Adapun hasil analisisnya adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Produktivitas kerja di PT.Invilon Sagita Tahun 2017**

No	Produktivitas Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Tinggi	17	27,90
2.	Sedang	28	45,90
3.	Rendah	16	26,20
	Total	61	100

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa dari 61 pekerja terdapat 17 pekerja (27,90%) memiliki produktivitas kerja tinggi, 28 pekerja (45,90%) memiliki produktivitas kerja sedang dan 16pekerja (26,20%) memiliki produktivitas kerja rendah.

## 7. Analisis Bivariat

Analisa Bivariat ini dilakukan untuk mengetahui hubungan stress kerja terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan uji statistik Chi – square ( $X^2$ ). Adapun hasil analisisnya sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Tabel Silang Hubungan stress kerja terhadap produktivitas kerja di PT.Invilon Sagita Tahun 2017**

Stress Kerja	Produktivitas kerja						Jumlah		$X^2$	P
	Produktivitas kerja tinggi		Produktivitas kerja sedang		Produktivitas kerja rendah		F	%		
	F	%	F	%	F	%				
Tinggi	6	35,3	6	35,3	5	29,4	17	100	7,777	0,100
Sedang	7	30,4	14	60,9	2	30,4	23	100		
Rendah	4	19,0	8	38,1	9	42,9	21	100		
Total	17	27,90	28	45,90	16	26,20	61	100		

Berdasarkan data tabel 4.4 diatas, ditemukan 2 cell (22,2%) yang nilai harapannya kurang dari 5. Sehingga tidak memenuhi syarat untuk uji chi square. Oleh karena itu dilakukan Dummy variabel (Pengkategorian ulang menjadi 2 kategori saja) sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Tabel Silang Hubungan stress kerja terhadap produktivitas kerja di PT.Invilon Sagita Tahun 2017**

Stress Kerja	Produktivitas kerja				Jumlah		$X^2$	P
	Produktivitas kerja Tinggi		Produktivitas kerja Rendah		F	%		
	F	%	F	%				
Tinggi	33	82,5	7	17,5	40	100		
Rendah	12	57,1	9	42,9	21	100	4,576	0,032
Total	45	73,8	16	26,2	61	100		

Berdasarkan data tabel 4.5 diatas, bisa diketahui bahwa ada hubungan stress kerja terhadap produktivitas kerja di Perusahaan PT.Invilon Sagita tahun 2017 yaitu : karyawan yang mengalami stress kerja tinggi sebanyak 40 pekerja (65,57%) diantaranya 33 pekerja (82,5%) dengan produktivitas tinggi dan 7 pekerja (17,5%) dengan produktivitas rendah sedangkan karyawan yang mengalami stress kerja rendah sebanyak 21 pekerja (34,42%) dengan produktivitas tinggi sebanyak 12 pekerja (57,10%) dan 9 pekerja (42,9%) dengan produktivitas rendah.

### **C. Pembahasan Penelitian**

Dalam pembahasan ini akan dijelaskan secara rinci hasil penelitian serta membandingkan hasil penelitian dengan penelitian sebelumnya dan juga asumsi peneliti tentang hubungan stress kerja terhadap produktivitas kerja di Perusahaan PT.Invilon Sagita Tahun 2017.

Berdasarkan uji *chi- Square* diperoleh p sebesar 0,032 dan oleh karena nilai *p value* ( $0,032 < 0,05$ ) sehingga ada hubungan stress kerja terhadap produktivitas kerja di Perusahaan PT.invilon Sagita Tahun 2017. Pada tabel symmetric measures angka nominal by nominal contingency koeffecient sebesar 0,264 menunjukkan bahwa hubungan stress kerja terhadap produktivitas kerja lemah sebesar 0,264 (mendekati angka 0) . Jadi hasil diatas menunjukkan bahwa stress kerja mempunyai hubungan terhadap produktivitas kerja, dimana jika stress kerja yang dirasakan pekerja semakin tinggi maka produktivitas di perusahaan semakin rendah sedangkan jika stress kerja yang dialami karyawan semakin rendah maka produktivitas perusahaan semakin tinggi.

Dari analisa data univariat stress kerja yang tertinggi dialami oleh pekerja Perusahaan PT.Invilon Sagita adalah para pekerja dituntut untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan target perusahaan tetapi denga upah yang tidak sesuai.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, bisa diketahui bahwa hubungan stress kerja terhadap produktivitas kerja yaitu terdapat 40 pekerja (65,57%) yang mengalami stress kerja tinggi dengan produktivitas kerja tinggi sebanyak 33 pekerja (82,5%), produktivitas kerja rendah sebanyak 7 pekerja (17,5%) sedangkan 21 pekerja (34,42%) mengalami stress kerja rendah dengan produktivitas kerja tinggi sebanyak 12 pekerja (57,10%) dan sebanyak 9 pekerja (42,9%) dengan produktivitas kerja rendah. Menurut asumsi peneliti bahwa stress kerja dengan kata lain mampu meningkatkan produktivitas pekerja namun bila dibiarkan berlarut dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Satria, 2014) mengenai pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Bank BNI diperoleh bahwa hasil uji statistik *chi-square* pada  $\alpha = 0,05$  menyatakan bahwa ada hubungan stress kerja terhadap produktivitas kerja di PT. tahun 2014 dengan nilai  $p = 0,001 (<0,05)$ .

Pekerja pada Perusahaan PT. Invilon Sagita dihadapkan dengan berbagai kondisi. Diperoleh dari alat ukur (kuesioner) dimana pada pertanyaan – pertanyaan yang dominan dijawab mengenai stress kerja yaitu upah, aspek produktivitas kerja serta lingkungan kerja. Para pekerja dituntut untuk memperhatikan kualitas/mutu barang yang dihasilkan oleh perusahaan tetapi tanpa mengikuti seminar/pelatihan untuk meningkatkan kualitas produk yang baik, dengan upah atau gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung proses pekerjaan seperti panas, bising dan fasilitas – fasilitas di perusahaan yang kurang bersih.

Menurut asumsi peneliti bahwa Stress kerja yang rendah akan menyebabkan produktivitas kerja meningkat pada pekerja di PT. Invilon Sagita Tahun 2017, adapun yang memiliki stress kerja rendah sebanyak 21 orang (34,42%) dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 12 orang (57,1%), ini dapat disebabkan oleh adaptasi individu di lingkungan kerja seperti hubungan dengan rekan kerja serta dapat mengolah stress itu sendiri.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada Perusahaan PT.Invilon Sagita didapatkan bahwa :

1. Ada pengaruh Stress kerja terhadap Produktivitas kerja dengan  
P value = 0,032
2. Terdapat nilai CC (Contingency Coefficient) sebesar 0,264 yang berarti keeratn hubungan stress kerja terhadap produktivitas kerja lemah sebesar 0,264

#### **B. Saran**

Berdasarkan simpulan yang telah diperoleh, peneliti mengemukakan beberapa saran antara lain :

##### **1. Bagi Perusahaan**

Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan faktor individu, faktor kelompok dan organisasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan, serta menjaga stabilitas stress kerja yang disebabkan oleh faktor individu, kelompok ataupun organisasidan sebagai pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan, khususnya strategi untuk menambah pengetahuan dan keterampilan pekerja serta dapat mengurangi rasa jenuh dan memberikan kenyamanan pada pekerja.

##### **2. Bagi Pekerja**

Perlu adanya keterbukaan antara pekerja dengan pimpinan untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang optimal seperti pemberian upah, diadakan pelatihan dan penyediaan fasilitas – fasilitas di lingkungan kerja. Pekerja juga dapat memperhatikan faktor individu yang dapat mempengaruhi produktivitas.

### **3. Bagi Jurusan Kesehatan Lingkungan**

Perlu adanya penelitian lebih lanjut dengan variabel – variabel yang berbeda sehingga dapat mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti upah, beban kerja, motivasi kerja, dan pelatihan.