

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR POS PEMERIKSA RANTAUPRAPAT

Miftah Ar Razy,SE,MM

Umami Kalsum,SE

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Al Washliyah Labuhanbatu

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pos Pemeriksa Rantau Prapat. Peneliti menarik hipotesis yaitu Stres Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pos Pemeriksa Rantau Prapat.

Dalam penelitian ini diambil 27 sampel dari jumlah pegawai pada Kantor Pos Pemeriksa Rantau Prapat. Adapun variabel dalam penelitian meliputi 2 variabel yaitu Stres Kerja sebagai variabel X, dan Produktivitas Kerja Pegawai sebagai variabel Y. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan koefisien regresi, dengan tingkat signifikan 5%. Pengolahan data menggunakan *software* pengolahan data statistik yaitu SPSS versi 23.00 for windows. Teknik analisa data pada penelitian ini adalah statistik deskriptif, analisis regresi linier sederhana, uji validitas dan uji reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis uji t variabel independent adalah Stres Kerja (X) sebesar $5,075 \geq t_{tabel}$ sebesar 2,064 ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dengan kata lain Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Dari hasil koefisien determinan (R^2) didapat nilai sebesar 0.507. nilai sebesar 0.507 ini menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja Pegawai (Y) dapat menjelaskan Stres Kerja (X) secara bersama – sama sebesar 50,7% dan sisanya 49,3 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel independent.

Kata Kunci : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh pegawai sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi dimana pegawai bekerja.

Sebagai definisi dapat dikatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan

yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat adalah salah satu instansi yang mengalami stres merupakan suatu respons adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menentang atau mengancam kesehatan seseorang. Kita sering mendengar bahwa stres merupakan akibat negatif dari kehidupan modern. Orang-orang yang merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman. Kejadian-kejadian tersebut menimbulkan *distress*, yakni derajat penyimpangan fisik, psikis dan perilaku dari fungsi yang sehat.

Namun sebenarnya *distress* juga memiliki sisi positif, yang disebut dengan stres, yakni yang mengarah kepada hal-hal yang sehat, positif, hasil konstruktif dari kejadian penuh stres dan respons stres. Seperti yang dikemukakan oleh *Dr. Sopiah, MM., M.Pd. (2008)* *Eustres* adalah pengalaman stres yang tidak berlebihan, cukup untuk menggerakkan dan memotivasi orang agar dapat mencapai tujuan, mengubah lingkungan mereka dan berhasil dalam menghadapi

tantangan hidup. Kita membutuhkan beberapa stres untuk kelangsungan hidup.

Stres kerja ini kerap menjangkiti banyak pihak ditempat kerja, Orang yang terkena stres kerja (dengan catatan, tidak bisa menanggulangnya) cenderung jadi tidak produktif, tidak tertantang untuk menunjukkan kehebatannya, secara tidak sadar malah menunjukkan kebodohnya, malas-malasan, tidak efektif dan tidak efisien, ingin pindah tetapi tidak pindah-pindah, dan seterusnya. Secara kalkulasi manajemen, tentu saja ini merugikan organisasi. Selain terkait dengan menurunnya produktivitas, stres kerja konon juga bisa mengurangi kekebalan tubuh. Karena itu, ada kemungkinan bahwa si penderita ini gampang terkena sakit, sedikit-sedikit minta izin atau sering tidak masuk kantor. Ini jelas merugikan yang bersangkutan dan juga perusahaan.

Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa kurir, logistik, dan transaksi keuangan. Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat, sebagai kantor pos unit pelaksana teknis juga terkena imbas dari

program restrukturisasi manajemen organisasi perusahaan tingkat pusat. Hal ini dapat dilihat dari terpecahnya struktur organisasi perusahaan menjadi dua bagian, yang masing-masing bagian mempunyai struktur organisasi sendiri.

Perubahan struktur organisasi (Internal perusahaan) dan juga target perusahaan dalam meningkatkan profitnya bisa jadi akan mempengaruhi kondisi Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan. Begitu pula hal tersebut dapat terjadi pada pegawai Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat. Perusahaan menuntut Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan dapat bertahan dari berbagai persoalan yang dihadapi perusahaan. Adanya tekanan-tekanan untuk mencapai target perusahaan tersebut dapat menjadi salah satu pemicu stres kerja pegawai.

Stres tidak sendirinya harus buruk, walaupun stres lazimnya dibahas dalam konteks negatif, stres juga memiliki nilai positif. Namun stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, akibatnya pada pegawai berkembang berbagai macam gejala

stres yang dapat mengganggu kinerja mereka. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kondisi pegawai baik secara fisik maupun psikologi. Perhatian terhadap kondisi pegawai tersebut sangat diperlukan karena pegawai adalah salah satu aset perusahaan yang sangat berharga terhadap keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini adalah keberhasilan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan, serta agar dapat bersaing sesuai dengan kemajuan perkembangan zaman di era globalisasi.

Sebagai manusia biasa, pegawai pada Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat sering dihadapkan dengan berbagai masalah sehingga sangat mungkin terkena stres. Masalah tersebut dapat terjadi karena adanya serangkaian tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan seperti beban kerja yang berlebihan, keterbatasan waktu, adanya konflik peran, hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja, perubahan gaya manajerial yang kurang sesuai dan hal yang dapat membuat seseorang merasa tertekan sehingga secara potensial dapat memicu timbulnya stres kerja pada pegawai.

Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan pegawai karena tugas-tugas yang tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaannya, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Bagi organisasi, stres di tempat kerja dapat berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, kurangnya komitmen terhadap organisasi, terhambatnya pembentukan emosi positif, pengambilan keputusan yang buruk. Rendahnya stres di tempat kerja pada akhirnya bisa menyebabkan terjadinya kerugian finansial pada organisasi yang tidak sedikit jumlahnya. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

Organisasi menghendaki adanya tujuan yang ingin dicapai dengan melakukan

berbagai usaha dan aktivitas melalui beberapa pendekatan untuk mencapai hasil yang maksimal dan optimal serta diperlukannya produktivitas yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku para pegawai. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan.

Masalah produktivitas tenaga kerja merupakan masalah yang mendesak untuk dibicarakan. Meskipun belum merupakan suatu kepastian mutlak, ini merupakan tanda bahwa kita pun menyadari kemungkinan atau telah tampaknya tanda-tanda produktivitas tenaga kerja kita belum memadai. Banyak faktor yang menyebabkannya, misalnya orientasi kehidupan, yang juga tercermin dalam kehidupan kerja biasanya, orientasi kehidupan kurang memperdulikan produktivitas atau efektivitas produksi.

Produktivitas tidak berdiri sendiri melainkan berkaitan dengan berbagai

variabel, dan pembicaraan tentang produktivitas sering dikaitkan dengan etos kerja. Budaya perusahaan, kemakmuran, motivasi dan sebagainya. (Menurut Nommé 1986 dalam Sutrisno, 2010), jika kita ingin memperbaiki produktivitas, maka pertama-tama yang diperlukan ialah melakukan perubahan fundamental perusahaan salah satu perubahan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan tantangan kepada pegawai dalam bekerja. Tantangan ialah membuat dan menerapkan suatu budaya yang mengombinasikan segi produktivitas dengan segi pertumbuhan manusia.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pos Pemeriksa Rantau Prapat.”

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat

Lokasi penelitian dilaksanakan pada Kantor Pos Pemeriksa Rantau Prapat yang terletak di Jalan WR. Supratman No. 51, Kecamatan

Rantau Utara, Kabupaten Labuhanbatu. Bulan Februari Sampai Mei 2017\

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2006), menyatakan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Pos Pemeriksa Rantau Prapat sebanyak 27 pegawai.

Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2006), Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil secara keseluruhan sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya lebih dari 100 maka sampel yang diambil sebanyak 10-15% atau 20-25% atau lebih. Maka peneliti mengambil secara keseluruhan dari jumlah pegawai yang ada di Kantor

Pos Pemeriksa Rantauprapat yaitu 27 pegawai.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012: 58) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan variabel dalam penelitian ini penulis merumuskan terdiri dari variabel bebas dan terikat yaitu:

1. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

X = Stres Kerja

2. Variabel Terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Y = Produktivitas Kerja Pegawai

Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data merupakan hal yang sangat penting

dalam sebuah penelitian. Berhasil tidaknya sebuah penelitian tergantung oleh kemampuan penulis dalam menentukan instrumen pengumpulan data. Adapun instrumen pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu skala likert.

Tabel 3.2
Instrumen Skala Likert

NO	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012:132)

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa metode antara lain:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dari berbagai literatur, buku-buku, majalah ilmiah lainnya dan artikel-artikel yang ada

hubungannya dengan penulisan penelitian ini. Data yang diperoleh melalui penelitian ini merupakan data sekunder, data sekunder adalah data yang berisikan informasi teori-teori yang digunakan untuk mendukung penelitian yang dilakukan

2. Metode Pengamatan (*Observasi*)

Metode ini diartikan sebagai pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian untuk dilakukan pencatatan. Observasi ini dilakukan peneliti datang langsung ke Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat.

3. Metode Angket (Kuesioner)

Metode angket adalah metode utama menggali data dalam penelitian ini. Angket merupakan metode yang menggunakan sejumlah daftar pertanyaan tertulis yang harus diisi oleh responden. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup. Yaitu angket yang disusun dengan menyediakan alternatif

jawaban sehingga memudahkan responden dalam memberi jawaban dan memudahkan peneliti dalam menganalisa. Angket ini digunakan untuk mencari data tentang pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat.

PEMBAHASAN

Tabel 4.1
Karakteristik Usia Responden

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)
1	20–30	12
2	31–40	11
3	41-50	3
4	≥ 51	1
Jumlah		27

Berdasarkan Tabel 4.1 mengenai karakteristik responden berdasarkan usia paling dominan dalam penelitian ini adalah usia 20-30 tahun sebanyak 12 orang atau 44,5%, usia 31-40 sebanyak 11 orang atau 40,7%, usia 41-50 sebanyak 3 orang atau 11,1% dan responden terkecil di ≥ 51 tahun sebanyak 1 orang atau 3,7%

Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	17	62.9%
2	Perempuan	10	37.1%
Jumlah		27	100%

Berdasarkan Tabel 4.2 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin paling dominan dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 17 orang atau 62,9% dan responden terkecil adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang atau 37.1%.

Karakteristik Responden

Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Karakteristik Pendidikan Terakhir

Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SLTA	9	33.4%
2.	D3	7	25.9%
3.	S1	11	40.7%
Jumlah		27	100%

Berdasarkan Tabel 4.3 mengenai karakteristik responden berdasarkan

pendidikan terakhir paling dominan dalam penelitian ini adalah S1 sebanyak 11 orang atau 40,7% dan responden SLTA 9 orang atau 33,4% dan responden terkecil adalah D3 sebanyak

berdasarkan masa kerja

Tabel 4.4

Karakteristik Masa Kerja Responden

N o	Masa kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	1-5 Tahun	11	40.7%
2.	5-10 Tahun	16	59.3%
Jumlah		27	100%

Sumber Data Diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.4 mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja paling dominan dalam penelitian ini adalah 5-10 tahun sebanyak 16 orang atau 59.3% dan responden terkecil adalah 1-5 tahun sebanyak 11 orang atau 40,7%.

Variabel Stres Kerja (X)

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Variabel
Stres Kerja

No item	SS		S		KS		T		D	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	25.9	10	37.0	7	25.9	3	11.1	0	0
2	9	33.3	5	18.5	9	33.3	4	14.8	0	0
3	2	7.4	7	25.9	15	55.5	3	11.1	0	0
4	1	3.7	13	48.1	10	37.0	3	11.1	0	0
5	3	11.1	9	33.3	10	37.0	5	18.5	0	0
6	2	7.4	10	37.0	11	40.7	4	14.8	0	0
7	2	7.4	11	40.7	12	44.4	2	7.4	0	0
8	3	11.1	13	48.1	7	25.9	4	14.8	0	0
9	7	25.9	14	51.8	3	11.1	3	11.1	0	0
10	11	40.7	11	40.7	2	7.4	3	11.1	0	0

Berdasarkan tabel 4.5 dapat

dilihat bahwa :

1. Dari responden, yang menyatakan setuju ada 10 responden atau 37,0% dan yang menyatakan sangat setuju ada 7 responden atau 25,9% dan yang menyatakan kurang setuju ada 7 responden atau 25,9% dan yang menyatakan tidak setuju ada 3 responden atau 11,1%.
2. Dari responden yang menyatakan sangat setuju ada 9 responden atau 33,3% dan yang menyatakan kurang setuju ada 9 responden atau 33,3% dan yang menyatakan setuju ada 5 responden atau 18,5% dan yang

menyatakan tidak setuju ada 4 responden atau 14,8%

3. Dari responden yang menyatakan setuju ada 15,8 responden atau 55,5% dan yang menyatakan setuju ada 7 responden atau 25,9% dan yang menyatakan tidak setuju ada 3 responden atau 11,1% dan yang menyatakan sangat setuju ada 2 responden atau 7,4%.
4. Dari responden yang menyatakan setuju ada 13 responden atau 48,1% dan yang menyatakan kurang setuju ada 10 responden atau 37,0% dan yang menyatakan tidak setuju ada 3 responden atau 11,1% dan yang menyatakan sangat setuju ada 1 responden atau 3,7%.

2. Dari responden yang menyatakan kurang setuju ada 10 responden atau 37,0% dan yang menyatakan setuju ada 9 responden atau 33,3% dan yang menyatakan tidak setuju ada 5

responden atau 18,5% dan yang menyatakan sangat setuju ada 3 responden atau 11,1%.

3. Dari responden yang menyatakan kurang setuju ada 11 responden atau 40,7% dan yang menyatakan setuju ada 10 responden atau 37,0% dan yang menyatakan tidak setuju ada 4 responden atau 14,81% dan yang menyatakan sangat setuju ada 2 responden atau 7,4%.

4. Dari responden yang menyatakan kurang setuju ada 12 responden atau 44,4% dan yang menyatakan setuju ada 11 responden atau 40,7% dan yang menyatakan sangat setuju ada 2 responden atau 7,4% dan yang menyatakan tidak setuju ada 2 responden atau 7,4%.

5. Dari responden yang menyatakan setuju ada 13 responden atau 48,1% dan yang menyatakan kurang setuju ada 7 responden atau 25,9% dan yang

menyatakan tidak setuju ada 4 responden atau 14,8% dan yang menyatakan sangat setuju ada 3 responden atau 11,1%.

6. Dari responden yang menyatakan setuju ada 14 responden atau 51,8% dan yang menyatakan sangat setuju ada 7 responden atau 25,9% dan yang menyatakan kurang setuju ada 3 responden atau 11,1% dan yang menyatakan tidak setuju ada 3 responden atau 11,1%.

7. Dari responden yang menyatakan sangat setuju ada 11 responden atau 40,7% dan yang menyatakan setuju ada 11 responden atau 40,7% dan yang menyatakan tidak setuju ada 3 responden atau 11,1% dan yang menyatakan kurang setuju ada 2 responden atau 7,4%.

T
abel 4.6

**Variabel Produktivitas Kerja
Pegawai (Y)**
**Tanggapan Responden Variabel
Produktivitas Kerja Pegawai**

No item	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	51.8	6	22.2	2	7.4	5	18.5	0	0
2	8	29.6	15	55.5	2	7.4	2	7.4	0	0
3	10	37.0	10	37.0	3	11.1	4	14.8	0	0
4	7	25.9	12	44.4	5	18.5	3	11.1	0	0
5	10	37.0	9	33.3	7	25.9	1	3.7	0	0
6	2	7.4	12	44.4	13	48.1	0	0	0	0
7	12	44.4	7	25.9	3	11.1	5	18.5	0	0
8	11	40.7	7	25.9	6	22.2	3	11.1	0	0
9	15	55.5	6	22.2	3	11.1	3	11.1	0	0
10	18	66.6	7	25.9	0	0	2	7.4	0	0

Berdasarkan tabel 4.6 dapat

dilihat bahwa :

1. Dari responden yang menyatakan sangat setuju ada 14 responden atau 51,8% dan yang menyatakan setuju ada 6 responden atau 22,2% dan yang menyatakan tidak setuju ada 5 responden atau 18,5% dan yang menyatakan kurang setuju ada 2 responden atau 7,4%.
2. Dari responden yang menyatakan setuju ada 15 responden atau 55,5% dan yang menyatakan sangat setuju ada 8 responden atau 29.6% dan yang menyatakan kurang setuju ada 2 responden atau 7.4% dan yang

3. Dari responden yang menyatakan sangat setuju ada 10 responden atau 37,0% dan yang menyatakan setuju ada 9 responden atau 33,3% dan yang menyatakan kurang setuju ada 7 responden atau 14,8% dan yang menyatakan tidak setuju ada 2 responden atau 7,4%.
4. Dari responden yang menyatakan setuju ada 12 responden atau 44,4% dan yang menyatakan sangat setuju ada 7 responden atau 25,9% dan yang menyatakan kurang setuju ada 5 responden atau 18,5% dan yang menyatakan tidak setuju ada 3 responden atau 11,1%.
5. Dari responden yang menyatakan sangat setuju ada 10 responden atau 37,0% dan yang menyatakan setuju ada 9 responden atau 33,3% dan yang menyatakan kurang setuju ada 7

responden atau 25,9% dan yang menyatakan tidak setuju ada 1 responden atau 3,7%.

6. Dari responden yang menyatakan kurang setuju ada 13 responden atau 48,1% dan yang menyatakan setuju ada 12 responden atau 44,4% dan yang menyatakan sangat setuju ada 2 responden atau 7,4%.

7. Dari responden yang menyatakan sangat setuju ad 12 responden atau 44,4% dan yang menyatakan setuju ada 7 responden atau 25,9% dan yang menyatakan tidak setuju ada 5 responden atau 18,5% dan yang menyatakan kurang setuju ada 3 responden atau 11,1%

8. Dari responden yang menyatakan sangat setujua ada 11 responden atau 40,7% dan yang menyatakan setuju ada 7 responden atau 25,9% dan yang menyatakan kurang setuju ada 6 responden atau 22,2% dan yang

menyatakan tidak setuju ada 3 responden atau 11,1%.

9. Dari responden yang menyatakan sangat setuju ada 15 responden atau 55,5% dan yang menyatakan setuju ada 6 responden atau 22,2% dan yang menyatakan kurang setujua ada 3 responden atau 11,1% dan yang menyatakan tidak setuju ada 3 responden atau 11,1%.

10. Dari responden yang menyatakan sangat setuju ada 18 responden atau 66,6% dan yang menyatakan setujua ada 7 responden atau 25,9% dan yang menyatakan tidak setuju ada 2 responden atau 7,4%.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil persamaan koefisien regresi linier sederhana diperoleh

$$Y = 2.920 + 1.036X$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) bernilai 2.920 hal ini menunjukkan bahwa variabel X (stres kerja) tidak berubah (konstan) maka produktivitas kerja juga akan tetap sebesar 2.920
 - b. Koefisien regresi X sebesar 1.036 hal ini menunjukkan bahwa setiap stres kerja 1.036 maka produktivitas kerja juga akan bertambah 1.036
2. Berdasarkan hasil uji R^2 (R square) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Dan hasil uji t stres

kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

3. Uji R^2 (R square) dilakukan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas/ independent (X) secara bersama – sama terhadap variabel terikat / dependent (Y). pada hasil diatas dapat dilihat bahwa koefisin determinan (R^2) adalah sebesar 0.507. Nilai sebesar 0.507 ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai (Y) dapat menjelaskan stres kerja (X) secara bersama-sama sebesar 50.7% dan sisanya 49.3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel independent.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. [https://triatra.wordpress.com/2011/04/05/Populasi dan Sampel-penelitian/](https://triatra.wordpress.com/2011/04/05/Populasi_dan_Sampel-penelitian/)
- Gaffar, Hulaifah. 2012. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan* pada PT Bank Mandiri (Persero Tbk Kantor wilayah X makasar. Diambil dari <https://jurnalrespository.unhas.ac.id/bistream>handle>. (03 Agustus 2017: 21.39)

- Handoko, Hani. Juli 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Diterbitkan Bpfe, cetakan ke Duapuluh satu, yogyakarta
- Hasibuan, 2003. *Pengertian produktivitas kerja*.dalam(<https://respository.ump.ac.id> 12.22
- Jewell & Siegall. 2008. <http://Eprints.ums.ac.id/20338/24/02> naska publikasi. *jurnal ilmu manajemen*. 01.45
- Lestari , Dewi. 2015. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja* pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal labuhanbatu (26 Desember 2017: 14.15)
- Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke Sebelas, Di Cetak oleh PT Remaja Rosdakarya Offset-Bandung.
- Munandar, 2001. *Pendekatan Terhadap Stres Kerja* dalam(<http://respository.uns.ac.id>>pdf (03 Agustus 2017: 21.45)
- Priyoto, 2014. *Konsep Manajemen Stres*, Cetakan Pertama, diterbitkan Nuha Medika, yogyakarta.
- Priyatno, Duwi. 2014. *Spss 22 Pengolahan Data Terpraktis*, Penerbit Andi/ Percetakan Andi Offset-Yogyakarta.
- Saputri, Neti Edyun. 2012. <http://Eprints.ums.ac.id/20338/24/02> naska publikasi. *jurnal Ilmu manajemen*. 01.30
- Sedarmayanti, 2011. *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Mandar Maju/ Cetakan ke Tiga, Bandung.
- Siagian,2002.*Upaya Peningkatan Produktivitas*.dalam(<http://elib.unikan.ac.id>>pdf 20.30
- Sopiah, 2008. *Perilaku organisasi*, Penerbit Andi Yogyakarta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Cetakan ke Enam Belas, Bandung.
- Sutrisno, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Prenadamedia Group, Devisi Penerbit Kencana, Cetakan ke Empat.
- Tohardi, 2002. *Pengertian produktivitas kerja*.dalam(<https://fandiprasetiyo.blogspot.com>>2014/02 (10 oktober 2017 : 14.15)