

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan bagian vital bagi kelangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Manusia layaknya bahan bakar yang menjadi sumber energi bagi berjalannya suatu organisasi guna mencapai tujuannya. Manusia, sebagai sebuah sumber daya, dalam organisasi harus diatur sedemikian rupa agar dapat terkoordinasi dengan baik dan dapat mendukung pencapaian rencana sebuah organisasi atau sebuah perusahaan, karena apabila sumber daya manusia (SDM) ini tidak dikelola dengan tepat maka rencana sebuah perusahaan akan sulit untuk diwujudkan.

Meskipun dunia kerja saat ini sudah mulai diotomatisasi, yang berarti beberapa pekerjaan yang dulunya dikerjakan oleh manusia, sekarang sudah digantikan oleh mesin, namun peran manusia di dalam organisasi tidak dapat disingkirkan. Sehebat apapun mesin tetaplah manusia lebih unggul karena manusia tidak hanya memiliki kemampuan intelektual tetapi juga memiliki kemampuan emosional.

2.2 Stres Kerja

A. Pengertian Stres Kerja

Hidup manusia tidak pernah lepas dari stres, dalam berbagai bentuknya rutinitas hidup, dan segala problematika hidup, membuat manusia senantiasa mengalami pasang surut stres. Secara alamiah, stres timbul sebagai akibat dari interaksi manusia dengan lingkungannya, karena itu stres merupakan bagian yang wajar dalam kehidupan manusia.

Dalam kehidupan dunia kerja yang sangat dinamis menuntut para pekerja untuk mampu beradaptasi dan mampu untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan yang sangat cepat tersebut. Apabila para pekerja tidak mampu mengikuti perkembangan zaman maka akan menimbulkan stres dalam menghadapi pekerjaannya.

Stres kerja merupakan suatu konsep yang terus menerus bertambah. Ini terjadi jika semakin banyak permintaan, maka semakin bertambah munculnya potensi stres kerja dan peluang untuk menghadapi ketegangan akan ikut bertambah.

Menurut **Fahmi (2016:214)** Sebagaimana dikutip oleh (**Safitri & Gilang, 2020:219**) mendefinisikan bahwa :

“Stres adalah suatu keadaan diluar batas kemampuan seseorang yang dianggap menekan diri dan jiwa seseorang, sehingga jika hal tersebut terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatan. Stres ditimbulkan oleh berbagai macam peristiwa yang dialami seseorang umumnya peristiwa itu terjadi di luar kemampuannya”

Kemudian menurut **Siagian Sondang (2010 : 300)** dalam jurnal (Tanjung and Hutagalung 2018) mengatakan bahwa :

“Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya. Hal ini karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.”

Sedangkan menurut **Robbins, (2008)** dalam jurnal (Tanjung and Hutagalung 2018) berpendapat bahwa “Stres kerja menunjukkan suatu kondisi dinamika yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu

peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.”

Selain itu **Priansa (2017)** dalam jurnal (**Safitri & Gilang, 2020:219**) berpendapat bahwa :

“Stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidak-seimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu.”

Sedangkan **Hamali (2016)** sebagaimana dikutip oleh (**Safitri & Gilang, 2020:219**) mendefinisikan bahwa :

“Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan dan masyarakat. Stres diakibatkan oleh kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah dan ketiadaan otonomi. Stres di tempat kerja telah terbukti berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja.”

Menurut (**Robbins dan Coulter,2010**) Sebagaimana dikutip dalam buku (**Gusti,Hardani dan Rusmalia, 2018:1**) mengatakan bahwa “Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampau banyak”

Sementara itu menurut (**Mangkunegara, 2013**) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Pendapat ini didukung oleh **Beehr dan Newman** dalam (**Luthans, 2006**) yang dikutip dalam buku (**Gusti,Hardani dan Rusmalia,2018:2**) yang mengemukakan bahwa :

“Stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikkan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa stress kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi.”

Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

B. Faktor-Faktor Stres Kerja

Menurut **Robbins** dalam **Priansa (2017:319)** pada jurnal (**Safitri & Gilang, 2020:219-220**) menyatakan tiga faktor yang dapat menjadi penyebab stres kerja, yaitu :

- 1) **Faktor Lingkungan**
 - a. **Ketidakpastian Ekonomi** Ketika sedang terjadi penurunan ekonomi, maka seseorang akan cenderung semakin mencemaskan keamanan keuangan mereka. Ketidakpastian Politik Dapat terjadi karena disebabkan oleh perubahan sistem politik maupun rejim penguasa sehingga menyebabkan kondisi politik menjadi tidak stabil.
 - b. **Ketidakpastian Teknologi** Berbagai inovasi yang baru akan membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat.
- 2) **Faktor Organisasi**
 - a. **Tuntutan tugas** Merupakan faktor yang dapat dihubungkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini menyangkut bentuk pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak kerja fisik. Tuntutan tugas dapat membuat seseorang tertekan bila kecepataannya dirasa berlebihan. Semakin banyak ketergantungan antar tugas pribadi dengan tugas orang lain keadaan stres akan semakin potensial.
 - b. **Tuntutan Peran**
Berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Ambiguitas peran diciptakan bila harapan peran dipahami dengan jelas dan karyawan tidak memiliki kepastian mengenai apa yang harus dikerjakan.
Tuntutan Hubungan Antarpribadi Merupakan tekanan yang di sebabkan oleh karyawan yang lain. Dukungan sosial yang kurang dari rekan-rekan kerja dan hubungan antarpribadi yang kurang baik dapat menjadi penyebab timbulnya stres yang cukup besar.
- 3) **Faktor Individu**
 - a. **Masalah keluarga** menunjukkan bahwa seorang menganggap hubungan pribadinya dengan keluarga sangat berharga.
 - b. **Masalah ekonomi** yang di sebabkan oleh individu salah satunya adalah masalah keuangan merupakan suatu kesulitan pribadi yang bisa menimbulkan stres bagi karyawan.
 - c. **Kepribadian** yang berasal dari sifat yang dimiliki individu itu sendiri.

Sedangkan (**Handoko, 2001**) sebagaimana dikutip dalam buku (**Gusti, Hardani & Rusmalia, 2018:17-18**) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan, diantaranya adalah :

- a. **Beban kerja yang berlebihan**
- b. **Tekanan atau desakan waktu**
- c. **Kualitas supervisi yang jelek**
- d. **Iklim politis yang tidak aman**
- e. **Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai**
- f. **Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab**
- g. **Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)**
- h. **Frustrasi**
- i. **Konflik antar pribadi dan antar kelompok**

- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- k. Berbagai bentuk perubahan

Stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar organisasi / perusahaan. Penyebab stres “*off-the-job*” antara lain:

- a. Kekuatan finansial
- b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- c. Masalah-masalah fisik
- d. Masalah-masalah perkawinan (seperti perceraian)
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- f. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

C. Indikator Stres Kerja

Jin et al (2017) dalam (**Ibrahim Nurhasan 2019:18-19**) menuturkan indikator untuk stres kerja ada 4 (empat), disebutkan sebagai berikut:

- a. Kekhawatiran

Adalah takut terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti dalam pekerjaan. Perasaan khawatir dialami oleh pekerja yang dikarenakan karena banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.

- b. Gelisah

Perasaan tidak tenteram yang dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas pekerjaan yang dia kerjakan. Biasanya dikarenakan tugas yang terlalu beresiko.

- c. Tekanan.

Suatu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri.

- d. Frustrasi.

Rasa kecewa akibat kegagalan di dalam mengerjakan sesuatu atau akibat tidak berhasil dalam mencapai suatu tujuan. Ini biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut.

D. Jenis-Jenis Stres Kerja

Stres tidak selalu buruk, meskipun seringkali dibahas dalam konteks yang negatif, karena stress memiliki nilai positif ketika menjadi peluang saat menawarkan potensi hasil. Contohnya, banyak professional memandang tekanan sebagai beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang mepet sebagai tantangan positif yang menaikkan mutu pekerjaan mereka. Stres bisa positif bisa negatif. Para peneliti berpendapat bahwa stres tantangan, atau stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja, beroperasi berbeda dari stress hambatan, atau stress yang menghalangi dalam mencapai tujuan. Terkadang memang dalam satu organisasi sengaja diciptakan adanya suatu tantangan, yang tujuannya membuat karyawan lebih termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Dengan cara memberikan waktu yang terbatas.

Menurut **Berney dan Selye (Dewi, 2012)** sebagaimana dikutip dalam buku **(Gusti, Hardani & Rusmalia, 2018:4-5)** mengungkapkan ada empat jenis stres:

- a. *Eustres (good stres)*
Merupakan stress yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya Seperti: tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas berkualitas tinggi
- b. *Distress*
Merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
- c. *Hyperstress*
Yaitu stress yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stress ini tetapsaja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya. Contoh adalah stres akibat serangan teroris.
- d. *Hypostress*

Merupakan stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

E. Dampak Stres

Akibat adanya stres, baik fisik maupun mental sangat berpengaruh terhadap dinamika perilaku seseorang tergantung bagaimana ia menghadapi atau merespon kondisi yang menimbulkan stres itu sendiri. Akibat stres ini bermacam-macam. Ada akibat positif, yang dapat memotivasi seseorang, merangsang kreativitas, mendorong untuk tekun bekerja, atau bahkan dapat memberikan inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Namun banyak pula yang negatif dan berbahaya.

Stres tidak selalu mempunyai pengaruh negatif, dalam kondisi tertentu dapat menimbulkan dampak positif, stres demikian disebut *eustress* dan stres yang berdampak negatif disebut *distress*.

Menurut **(Robbins dan Judge, 2017)** Dampak dari stres dapat mengakibatkan hal-hal sebagai berikut :

- a. **Dampak pada fisik**
Dampak pada fisik dengan sering timbul sakit kepala, mempunyai tekanan darah yang tinggi, yang terakhir bisa menyebabkan serangan jantung.
- b. **Dampak pada psikologi**
Dampak yang terjadi kebingungan, kegelisahan, kegalauan, menimbulkan rasa depresi, dan pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja.
- c. **Dampak pada perilaku.**
Terjadi penurunan produktivitas pekerja, membuat pekerja tidak berangkat kerja atau absen, yang terakhir menimbulkan pengunduran diri pada pekerjaan tersebut.

Dari uraian sebelumnya dapat diketahui bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi tertekan yang dialami karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, stres kerja dapat disebabkan berbagai hal dalam pekerjaan seperti tingkat tekanan pekerjaan yang tinggi, adanya berbagai konflik dalam lingkungan pekerjaan yang cenderung berdampak negatif bagi karyawan itu sendiri, sehingga stres kerja juga

berpengaruh terhadap respon emosional, proses berpikir serta berpengaruh terhadap kondisi fisik karyawan yang berakibat menurunnya performa efisiensi dan produktivitas karyawan.

2.3 Produktivitas Karyawan

A. Pengertian Produktivitas

Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan dan produktivitas juga menjadi salah satu faktor penentu kelangsungan sebuah perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan sangat dipengaruhi produktivitas karyawannya.

Menurut **Sutrisno (2009: 99)** Sebagaimana dikutip oleh “**(Rahayaan et al., 2019:173)** Mengatakan bahwa : ”Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (produk atau jasa) dengan masukan.(karyawan, sumber daya atau bahan baku, dan uang)”. Kemudian **Sinungan, (2008 : 189)** dalam **(Tanjung & Hutagalung, 2018:79)** menyatakan bahwa “Produktivitas adalah “Suatu konsep yang universal yang bertujuan menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit”

Selanjutnya menurut **(Malthis dan Jackson, 2009 : 275)** sebagaimana tertuang dalam **(Tanjung & Hutagalung, 2018:79)** menyatakan bahwa: produktivitas merupakan “Kemampuan rancangan pekerjaan dalam mencapai target organisasi yang telah ditetapkan.” Lalu **Veithza (2010 : 156)** dalam **(Tanjung & Hutagalung, 2018:79)** menyatakan bahwa “Produktifitas tidak hanya

mencakup aspek-aspek ekonomi, tetapi juga berkaitan dengan aspek non ekonomi, misalnya manajemen dan organisasi, masalah mutu kerja, motivasi, inisiatif dan lain sebagainya”

Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya. Pada dasarnya seorang karyawan harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan keterampilan sesuai kompetensi serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Menurut **Saksono (2008)** terdapat tiga faktor utama yang menentukan produktivitas kerja, yaitu :

- a. Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia dan mampu berpikir maju dan kreatif.
- b. Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia.

- c. Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan / motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

Sementara menurut **Sulistiani (2003)** terdapat empat faktor yang dapat menentukan besar kecilnya produktivitas kerja, yaitu :

- a. Pengetahuan (*knowledge*) adalah faktor yang lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.
- b. Keterampilan (*skills*) yaitu suatu faktor yang menekankan pada kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknik, seperti keterampilan kopter, keterampilan bengkel dan lain sebagainya.
- c. Kemampuan (*abilities*) yaitu suatu faktor yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk dari kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula.
- d. Kebiasaan dan sikap (*attitude*) yaitu suatu faktor yang berkaitan erat dengan kebiasaan dan perilaku. *Attitude* merupakan suatu kebiasaan terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan memiliki implikasi positif dalam hubungan

dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan, begitu pula dengan sebaliknya.

Berdasarkan faktor-faktor di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dari produktivitas kerja adalah sikap dalam bekerja, keterampilan yang dimiliki, adanya etos kerja, sikap hidup disiplin terhadap waktu dan diri sendiri, pendidikan, kedisiplinan, motivasi dan orientasi ke masa depan yang lebih baik, dan kebiasaan.

C. Indikator Produktivitas Karyawan

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran Produktivitas menurut **Mathis dan Jackson (2012:378)** adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan

b. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d. Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

e. Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Sementara itu menurut **Agus** dalam **Nurjaman (2014:221-222)** Sebagaimana dikutip oleh **(Safitri & Gilang, 2020:220-221)** yang menyatakan bahwa terdapat lima dimensi yang digunakan untuk pengukuran produktivitas kerja sebagai berikut:

a. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan menghasilkan mutu yang dihasilkan. Menurut **Sinamora** dalam **Nurjaman (2014:234)** “Kualitas pekerjaan adalah hasil yang berkaitan dengan dengan mutu dari suatu hasil produk atau jasa karyawan, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan perusahaan”.

b. Kuantitas Pekerjaan

Pencapaian target termasuk kedalam kuantitas pekerjaan atau hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Ukuran kuantitas pekerjaan harus seimbang dengan kuantitas karyawan sehingga dengan adanya

keseimbangan tersebut akan membuat tenaga kerja yang produktif agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi tersebut.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyangkut pada seorang pegawai harus memandang waktu sebagai sumber daya yang harus di pergunakan dengan sebaik-baiknya dalam melaksanakan tugasnya.

d. Semangat Kerja

Semangat kerja menurut **Moekijat** dalam **Nurjaman (2014:221)** menyatakan bahwa “semangat kerja mendeskripsikan perasaan yang berhubungan dengan jiwa, kegembiraan, semangat dalam kelompok dan kegiatan”.

e. Disiplin Kerja

Berhubungan pada pimpinan atau pegawai yang tepat pada waktu yang telah ditentukan untu datang dan pulang kantor, melakukan tugas dengan penuh semangat dan mematuhi semua peraturan sehingga menghasilkan pekerjaan yang memuaskan baik itu kuantitas maupun kualitas.

Stres kerja dan produktivitas kerja merupakan 2 (dua) hal yang berbeda, meskipun memiliki tautan dalam konteks kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres dapat membantu atau merusak produktivitas kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Stres tidak ada, tantangan kerja juga tidak ada, dan produktivitas kerja cenderung menurun, sebaliknya sejalan dengan meningkatnya stres, produktivitas

kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja.

Stres merupakan suatu rangsangan yang sehat untuk mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Stres menjadi terlalu besar, produktivitas kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan, sehingga stres kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang mengalami stres pada tingkat tertentu dalam suatu organisasi, maka produktivitasnya akan semakin menurun diikuti dengan penurunan kinerja perusahaan. Stres kerja juga dapat menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

2.4 Hubungan Stres Kerja dan Produktivitas Karyawan

Robbins & Judge dalam Harrisma & Witjaksono (2013) sebagaimana dikutip oleh **(Rahayaan et al., 2019:174)** menyatakan bahwa stres kerja pada tingkat tertentu akan membuat tubuh untuk dapat bereaksi lebih. Karyawan atau individu akan menjadi sering melakukan tugas mereka dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. Stres kerja dengan kata lain pada taraf tertentu dapat meningkatkan produktivitas karyawan namun bila dibiarkan berlarut-larut akan menurunkan tingkat produktivitas kerja.

Menurut **Faliza dalam Andriani (2017)** dalam **(Rahayaan et al., 2019:174)** menyatakan bahwa salah satu alasan stres perlu dipahami karena stres berhubungan erat dengan produktivitas. Karyawan yang mengalami stres kerja tidak dapat bekerja secara optimal sehingga akan memberi dampak yang negatif pada hasil kerjanya atau dengan kata lain pegawai tidak dapat mengoptimalkan hasil kerjanya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diketahui bahwa ada hubungan yang saling berkaitan antara stres kerja dan produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi psikologi karyawan itu sendiri. Ketika karyawan mengalami stres dalam pekerjaannya, terjadi perubahan dalam produktivitas karyawan tersebut bisa menjadi baik maupun menjadi tidak baik, akan tetapi stres kerja pada umumnya cenderung berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Hasil dari penelitian terdahulu ini digunakan untuk memperoleh beberapa hasil gambaran untuk menyusun kerangka berpikir dan sebagai perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Adapun beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dalam mendukung penelitian ini, disamping itu tujuan kajian ini menjadi bahan perbandingan terkait dengan penelitian dan variable yang digunakan, Berikut ini penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini yang menjadi referensi yang relevan :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Jenis	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan
Ida Setyaningsih (2016)	Skripsi	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Keagamaan Karyawan di PT Semarang Autocomp Manufacturig Indonesia	Perbedaannya terdapat pada objek penelitian dan variabel Y peneliti terdahulu yaitu Perilaku Keagamaan, sedangkan peneliti produktivitas kerja. Perusahaan ini bergerak di bidang Manufaktur	Persamaannya terletak pada variabel bebas X yaitu Stres kerja
Ni Kadek Ira Agustini, A.A Sagung Kartika Dewi (2019)	Jurnal	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali.	Perbedaan penelitian terdapat pada variabel X1 (Kompensasi), X2 (Disiplin Kerja), X3 (Motivasi) dan objek penelitian. Perusahaan yang diteliti adalah perusahaan yang bergerak di bidang F&B dan entertaint.	persamaan dalam penelitian ini sama sama menggunakan Variabel Y yaitu (Produktivitas Karyawan) dan dalam penelitian ini juga menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode pengukuran data skala Likert.

Amelia Eka Safitri, Alini Gilang (2020)	Jurnal	Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Bekasi	Perbedaan penelitian Dalam penelitian ini terdapat pada Objek Penelitian. Jenis Penelitian dengan menggunakan jenis deskriptif dan kausal sedangkan peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif. Serta Populasi dalam penelitian ini berjumlah 167 orang sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan populasi sebanyak 50 orang. Perusahaan ini bergerak dalam bidang layanan teknologi informasi dan komunikasi. Sementara objek penelitian yang diteliti peneliti sendiri bergerak di bidang produksi dan distribusi.	Persamaannya terletak pada variabel Terikat (Y) Produktivitas karyawan Variabel bebas (X) yaitu Stres Kerja. Serta penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan <i>probability sampling</i> serta dalam menentukan jumlah sampelnya menggunakan rumus <i>Slovin</i> .
---	--------	--	---	---

2.6 Kerangka Pemikiran

Dalam memenuhi tujuan perusahaan, diperlukan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan terbentuk seiring dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan yang ada di lingkungan perusahaan. Di setiap perusahaan, sumber daya manusia pastilah mempunyai peranan yang sangat penting Bahkan dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kekuatan utama yang menggerakkan dinamika dalam sebuah perusahaan, karena manusia merupakan faktor penentu ke arah tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

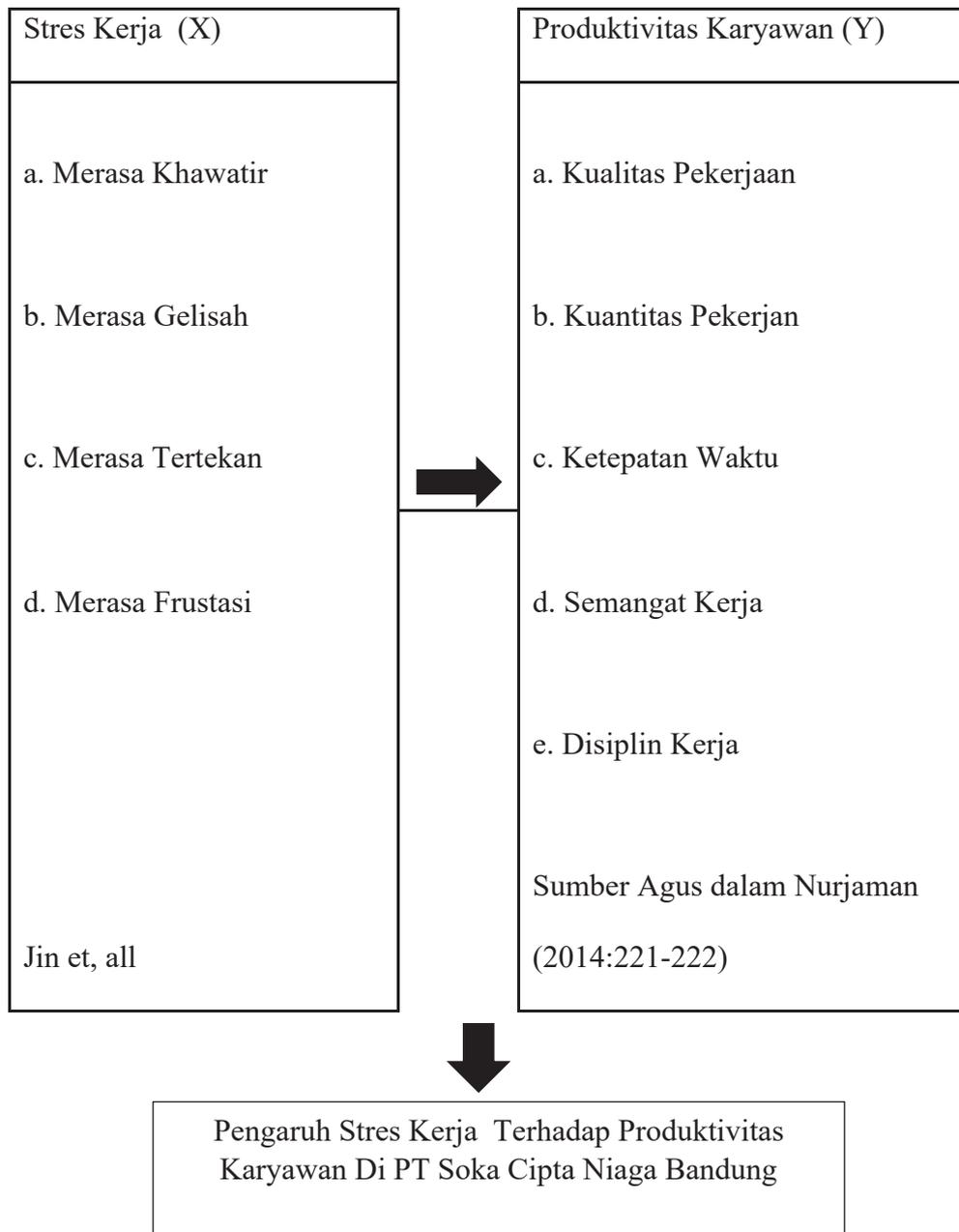
Menurut **Priyono** dalam (**Priyono Marnis, 2008:15**) mengatakan bahwa “Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya”.

Setelah mengetahui sumbernya maka selanjutnya adalah mengetahui langkah yang dapat diambil untuk penanggulangan stres sehingga stres yang dialami oleh karyawan tidak berlangsung lama dan tidak akan mengganggu produktivitas nya.

Seperti yang tertuang dalam (Tanjung and Hutagalung 2018) bahwa stres kerja sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan sebaiknya dikelola dengan baik, karena hal ini akan sangat menentukan baik bagi karyawan maupun untuk perusahaan, karena jika hal ini mendapat perhatian dari perusahaan

maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini dan masa yang akan datang. dengan paradigma sebagai berikut:

Tabel 2.2 Kerangka Pemikiran



2.7 Hipotesis

Menurut **Sugiyono** dalam (**Sugiyono, 2017:105**) mengatakan bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.”

Salah satu tujuan digunakannya hipotesis dalam penelitian ini adalah agar penelitian menjadi lebih jelas sehingga dapat dibuktikan kebenarannya melalui analisis data.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_0 : $\beta_i = 0$ Stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

H_1 : $\beta_i \neq 0$ Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti mengemukakan *statement* hipotesis penelitian sebagai berikut “ **Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Soka Cipta Niaga Bandung.**”