

**HUBUNGAN STRESS DENGAN PRODUKTIVITAS TENAGA
KERJA WANITA BAGIAN LINTING ROKOK
DI PT. DJITOE INDOONESIAN TOBACCO
SURAKARTA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan



Oleh:
Lisa Rose Widiana
R.0207034

**PROGRAM DIPLOMA IV KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS SEBELAS MARET**

Surakarta
community user
2011

PENGESAHAN SKRIPSI

Skrripsi dengan judul : **Hubungan Stress dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Linting di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta**

Lisa Rose Widiانا, R0207034, Tahun 2011

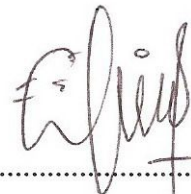
Telah diuji dan sudah disahkan di hadapan
Dewan Penguji Skripsi

Program Diploma IV Kesehatan Kerja
Fakultas Kedokteran UNS Surakarta

Pada Hari : Jum'at Tanggal : 15 April Tahun: 2011

Pembimbing Utama

Lusi Ismayenti, S.T, M.Kes
NIP. 19720322 200812 2 001




Pembimbing Pendamping

Sumardiyono, SKM, M.Kes.
NIP.19650706 1988303 1 002



Penguji

Eti Poncorini Pamungkasari, dr., M.Pd
NIP.19750311 200212 2 002



18 MAY 2011

Surakarta,

Ketua Tim Skripsi



Vitri Widyaningsih, dr
NIP. 19820423 200801 2 011

Ketua Program

D.IV Kesehatan Kerja FK UNS



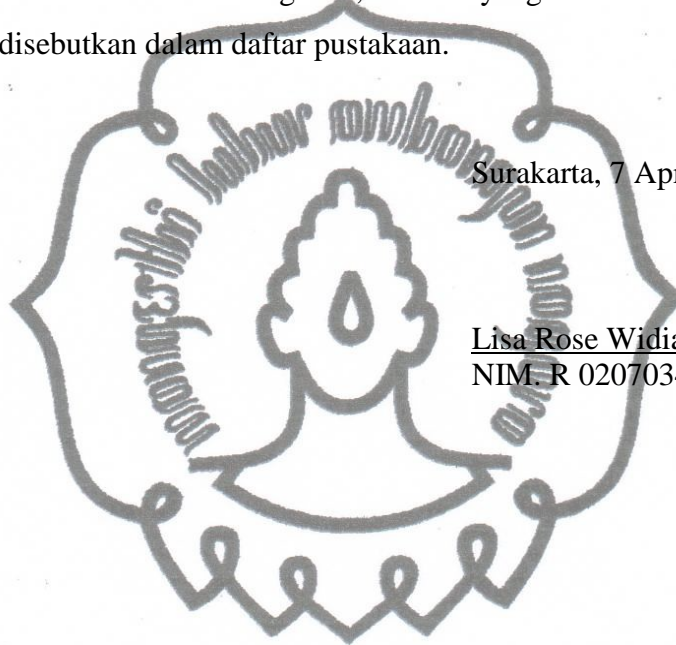
Pulu Suryasa, dr., MS, PKK, Sp.Ok
NIP. 19481105 198111 1 001

PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustakaan.

Surakarta, 7 April 2011

Lisa Rose Widiana
NIM. R 0207034



ABSTRAK

Lisa Rose Widiana, 2011. "Hubungan Antara Stress dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Linting di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta". Program Studi Diploma IV Kesehatan Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Negeri Sebelas Maret Surakarta.

Tujuan : Stress adalah segala rangsangan atau aksi dari tubuh manusia baik yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai kepada dideritanya suatu penyakit. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, semua dampak dari stress kerja tersebut salah satunya akan menjurus kepada menurunnya produktivitas kerja yang bersangkutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara Stress Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Linting di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta.

Metode : Jenis penelitian yang digunakan adalah observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Subjek penelitian adalah 30 orang tenaga kerja wanita yang bekerja di bagian linting rokok. Sample diambil secara *purposive sampling*. Teknik pengumpulan datanya yaitu dengan melakukan wawancara dan pembagian kuesioner HRSA (*Hamilton Rating Scale Anxiety*). Teknik pengolahan dan analisis data dilakukan dengan uji statistik *Chi Square Test* dengan menggunakan program komputer SPSS versi 16.0.

Hasil : Dari perhitungan stress dan produktivitas diperoleh hasil, dimana dari 17 sampel yg tidak mengalami stress kerja terdapat 13 sampel dengan produktivitas tinggi, 4 sampel dengan produktivitas rendah dan dari 13 sampel yang mengalami stress kerja terdapat 10 sampel dengan produktivitas rendah, 3 sampel dengan produktivitas tinggi. Dari uji statistik dengan *Chi Square Test* menggunakan program komputer SPSS versi 16.0 diperoleh hasil (χ^2) hitung adalah 10,541 atau $p = 0,001$. Hasil uji statistik *Chi Square* tersebut menunjukkan bahwa (χ^2) hitung $\geq \chi^2$ atau $p \leq 0,01$ dan dinyatakan sangat signifikan.

Simpulan : Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada Hubungan Antara Stress dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Linting di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta.

Kata Kunci : Stress, Produktivitas.

commit to user

ABSTRACT

Lisa Rose Widiana, 2011. “The Relationship Between the Work Stress with Woman Labor Productivity of Cigarette Rolling Division in PT. Djitoe Indonesian Tobacco of Surakarta”. Study Program of Diploma IV the Occupational Health of Medical Faculty of Sebelas Maret University of Surakarta.

Objective : Stress is all stimulations or actions which come from human body either from the external or internal of the body itself that can make various harm impacts as the healthy decrease or suffer from an illness. Dealing with the works, one of those works stress will lead to someone's work productivity decrease. This research is conducted to know The Relationship Between the Work Stress and Woman Labor Productivity of Cigarette Rolling Division in PT. Djitoe Indonesian Tobacco of Surakarta. Study Program of Diploma IV the Occupational Health of Medical Faculty of Sebelas Maret University of Surakarta.

Methods : The kind of research used is analytic observational by cross sectional approach. The research subjects are 30 women labor who work in Cigarette rolling division. The sample is taken by purposive sampling. The technique of collecting data is derived by interviewing and distributing HRSA (*Hamilton Rating Scale Anxiety*) questioner. The data tabulation and analysis is done by doing statistic test, it is Chi Square Test using SPSS computer program of 16.0 version.

Results : From the calculation of stress and productivity, it will be obtained the result that among the 17 samples who do not experience about having work stress, there are 13 samples with high productivity, 4 samples with low ones. Meanwhile, 13 sample who experience work stress, there are 10 with low productivity, 3 samples with high productivity. From the statistic test that is Chi Square Test using SPSS computer program of 16.0 version, it is obtained that (X^2) count is 10,541 or $p = 0,001$. The result of that statistic test of Chi Square shows that (X^2) count $\geq (X^2) p \leq 0,01$ and claimed very significant.

Conclusion : From this research, it will be concluded there is Relationship Between the Stress with Woman Labor Productivity of Cigarette Rolling Division in PT. Djitoe Indonesian Tobacco of Surakarta.

Key words : Stress, Productivity.

commit to user

PRAKARTA

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkat, bimbingan dan penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Stress dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Linting PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta.” Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan tingkat sarjana di Program Studi Diploma IV Kesehatan Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis sadar sepenuhnya tanpa bantuan dari berbagai pihak, penulis tidak akan mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr.H.A.A Subiyanto, dr., MS selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.
2. Bapak dr. Putu Suriyasa, MS, PKK, Sp.Ok selaku Ketua Program Diploma IV Kesehatan Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.
3. Ibu Lusi Ismayenti, ST, M.Kes selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, saran dan motivasi selama penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Sumardiyono, SKM, M.Kes selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, saran dan motivasi selama penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Eti Poncorini Pamungkasari, dr. M.pd selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan dalam skripsi ini.
6. Ibu Vitri Widyaningsih, dr selaku Tim Skripsi yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian ini.
7. Bapak Supadi selaku staff personalia PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta yang telah memberikan izinnya kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
8. Ibu Indah beserta staff karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta yang telah membantu penulis dalam melaksanakan penelitian.
9. Ibu Suparti beserta pekerja di bagian linting PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta yang telah membantu penulis dalam melaksanakan penelitian.
10. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Diploma IV Fakultas Kedokteran Universitas Negeri Sebelas Maret Surakarta, yang telah memberikan ilmu dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Staf dan karyawan Jurusan Diploma IV Fakultas Kedokteran Universitas Negeri Sebelas Maret Surakarta yang telah membantu penulis selama melakukan kuliah dan penyusunan skripsi.
12. Ayah, bunda, adik dan semua keluarga yang penulis sayangi. Terima kasih atas doa, dorongan dan semua kasih sayang yang selama ini kalian berikan. Tidak ada kata yang bisa penulis ucapkan, tidak ada perbuatan yang sanggup penulis berikan untuk membalas segala cinta, kasih dan pengorbanan yang diberikan.

commit to user

13. Semua teman-teman angkatan 2007 Program Diploma IV Kesehatan Kerja.
14. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam penyusunan skripsi ini. Tetapi besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat sebagaimana mestinya, serta penulis senantiasa mengharapkan masukan, kritik dan saran yang membangun dalam penyempurnaan skripsi ini.

Surakarta, April 2011
Penulis,

Lisa Rose Widiana



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan	6
D. Manfaat	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka.....	8
1. Stress	8
2. Produktivitas Kerja.....	28
B. Hubungan Stress Kerja dengan Produktivitas Kerja.....	36
C. Kerangka Teori	39

D. Hipotesis	39
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	40
B. Lokasi dan waktu penelitian	40
C. Populasi Penelitian.....	40
D. Teknik Sampling.....	40
E. Subjek Penelitian	41
F. Desain Penelitian	42
G. Identifikasi Variabel Penelitian	42
H. Definisi Operasional Variabel penelitian.....	43
I. Alat dan Bahan Penelitian.....	44
J. Cara Kerja Penelitian	46
K. Teknik Analisis Data	48
BAB IV. HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Penelitian.....	50
B. Karakteristik Subjek Penelitian	51
1. Umur Responden.....	51
2. Masa Kerja	52
3. Jenis Kelamin	52
C. Hasil Pengukuran Stress	52
D. Hasil Pengukuran Produktivitas Kerja.....	53
E. Uji Hubungan Stress Kerja dengan Produktivitas Kerja	55

BAB V. PEMBAHASAN

A. Analisa Univariat	56
1. Umur	56
2. Masa Kerja	57
3. Jenis Kelamin	57
4. Keadaan Fisik	58
5. Stress	59
6. Produktivitas Kerja	61
B. Analisis Bivariat	63
C. Keterbatasan Penelitian	66

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

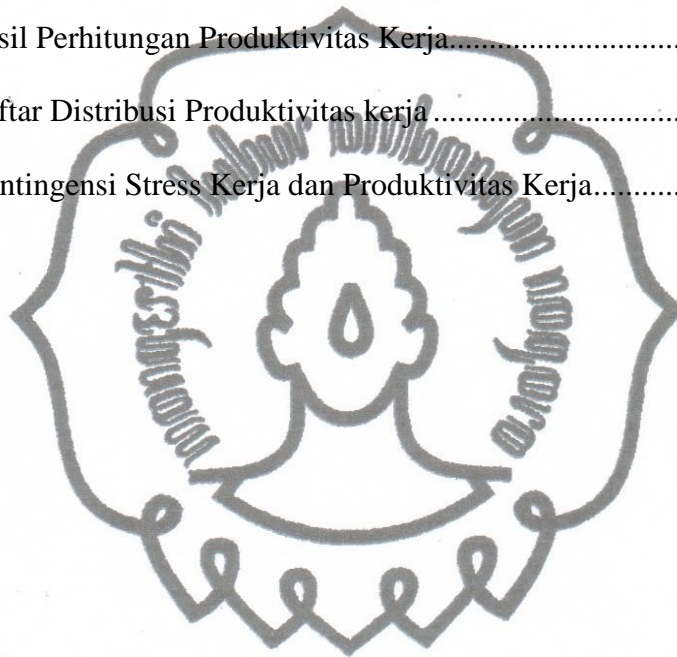
A. Simpulan	68
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA	69
----------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Umur Responden	53
Tabel 2. Distribusi Frekuensi Mas Kerja Responden	53
Tabel 3. Daftar Deskripsi Frekuensi Kategori Stress Kerja.....	54
Tabel 4. Hasil Perhitungan Produktivitas Kerja.....	55
Tabel 5. Daftar Distribusi Produktivitas kerja	56
Tabel 6. Kontingensi Stress Kerja dan Produktivitas Kerja.....	56



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 2. Desain Penelitian.....	42



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Sampel Pengukuran Stress Kerja dan Produktivitas Kerja

Lampiran 2. Hasil Perhitungan Stress Kerja

Lampiran 3. Hasil Perhitungan Produktivitas Kerja

Lampiran 4. Hasil Perhitungan Stress Kerja dan Produktivitas Kerja

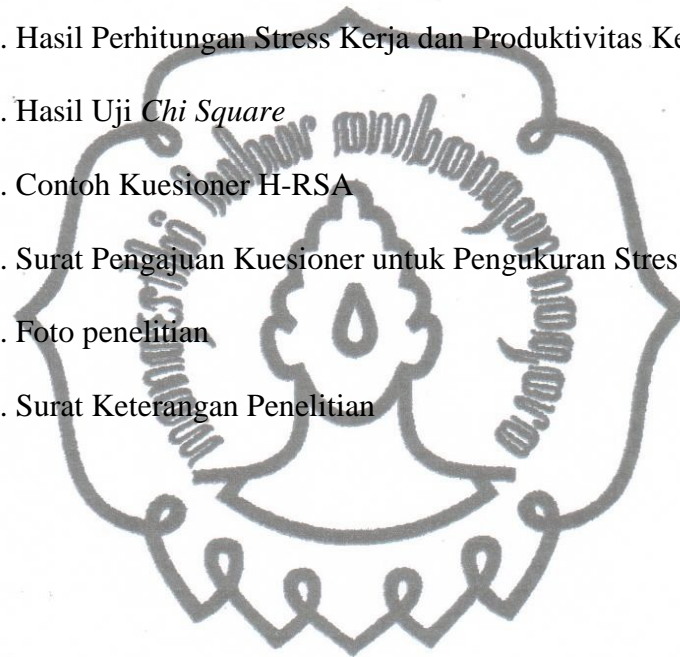
Lampiran 5. Hasil Uji *Chi Square*

Lampiran 6. Contoh Kuesioner H-RSA

Lampiran 7. Surat Pengajuan Kuesioner untuk Pengukuran Stres Kerja

Lampiran 8. Foto penelitian

Lampiran 9. Surat Keterangan Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi dengan pesatnya kemajuan di bidang teknologi telekomunikasi dan transportasi menyumbangkan berbagai hal positif dalam pertumbuhan ekonomi dan kemajuan sosial di dunia industri. Namun kemajuan teknologi juga membawa sumber-sumber stress dan cedera baru. Kompleksnya teknologi modern, perubahan bentuk kerja, organisasi kerja, dan sistem produksi menempatkan suatu tuntutan yang tinggi pada daya kerja. Sebagai akibatnya, tingkat dan bentuk potensi bahaya di tempat kerja yang harus dihadapi pekerja juga akan berubah (Tarwaka, 2008).

Untuk meraih tingkat produktivitas kerja yang optimal lebih-lebih yang setinggi-tingginya, pekerjaan harus dilakukan dengan cara dan dalam lingkungan kerja yang memenuhi persyaratan kesehatan (Suma'mur, 2009).

Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stress. Tenaga kerja yang menentukan sejauhmana situasi yang dihadapi merupakan situasi stress. Berbagai tekanan yang dirasakan oleh tenaga kerja dapat berasal dari faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan yang menimbulkan kebosanan karena pekerjaan berulang-ulang dan tempat kerja yang bising, konflik peran yang dirasakan wanita pekerja yaitu sebagai ibu rumah tangga sekaligus sebagai pekerja, adanya karir yang tidak berkembang, hubungan yang buruk dengan rekan sekerja maupun dengan atasan, ditambah lagi adanya struktur organisasi

yang jelek, aturan main yang terlalu kaku, sedikitnya keterlibatan atasan, serta ciri individu dalam menanggapi situasi yang dihadapi. Selain itu, tenaga kerja dalam interaksinya dengan pekerjaan juga dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain seperti di rumah, di perkumpulan dan sebagainya (Sunyoto, 2001).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rice seorang ahli psikologi dalam Jacinta (2002) didapatkan bahwa wanita yang bekerja mengalami stress lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Hal ini dikarenakan wanita yang bekerja menghadapi konflik peran, di satu pihak wanita berperan sebagai ibu rumah tangga yang harus terlebih dahulu mengatasi urusan keluarga, suami, anak, dan hal lain yang menyangkut rumah tangga tetapi di pihak lain wanita sebagai pekerja yang harus menyelesaikan pekerjaannya di tempat kerja. Tuntutan tersebut sangat berpotensi menyebabkan wanita bekerja mengalami stres.

Stress adalah segala rangsangan atau aksi dari tubuh manusia baik yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai kepada dideritanya suatu penyakit. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, semua dampak dari stress tersebut salah satunya akan menjurus kepada menurunnya produktivitas kerja yang bersangkutan oleh Manuaba (Tarwaka, 2004).

Tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau ketrampilan pekerja dan aspirasi yang tidak tersalurkan, ketidakpuasan kerja,

serta pekerjaan yang berulang-ulang sehingga dapat merupakan penyebab timbulnya stress yang berakibat pada penurunan produktivitas. Konsep umum dari produktivitas adalah suatu perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*) per satuan waktu (Tarwaka, 2004).

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas, stress merupakan salah satu aspek yang penting dan perlu diantisipasi. Kemampuan stress untuk bisa mendorong maupun menghambat pelaksanaan kerja banyak tergantung pada reaksi yang diberikan oleh pekerja dalam menghadapi stress (Widoyoko, 2003).

Adanya tuntutan fisik dan tuntutan tugas yang berupa pekerjaan berulang-ulang mengakibatkan tenaga kerja mengalami kebosanan sehingga tenaga kerja bagian linting dapat mengalami stress, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada produktivitas tenaga kerja tersebut (Retnaningtyas, 2005).

Berdasarkan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Retnaningtyas pada tahun 2005 tentang Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja di Bagian Linting Rokok PT Gentong Gotri Semarang. Dengan menggunakan teknik analisis data korelasi Rank Spearman. Di dapatkan hasil bahwa ada hubungan yang cukup kuat antara dua variabel, yang berarti semakin tinggi stres maka produktivitas tenaga kerja semakin rendah, demikian sebaliknya makin rendah stres, maka produktivitas tenaga kerja semakin tinggi.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ada pada tempat penelitian, subjeknya, ciri-ciri subjeknya mulai dari usia, masa kerja, pendidikan, teknik analisis datanya.

Perusahaan Rokok Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta adalah salah satu perusahaan rokok yang berada di daerah Surakarta yang punya andil besar dalam menyerap tenaga kerja wanita di Surakarta. 90% tenaga kerja bagian produksi adalah wanita. Perusahaan memproduksi rokok dalam bentuk batangan, yang proses produksinya dilakukan dengan dua cara yaitu pelintingan rokok dengan menggunakan mesin dan pelintingan rokok secara manual. Jumlah pekerja yang berada di bagian linting manual ada 62 orang. Bekerja selama 6 hari yaitu hari senin sampai sabtu, dengan lama bekerja dari pagi pukul 06.30 sampai 13.30, tanpa ada waktu istirahat khusus. Waktu kerja masuk juga tidak menentu, dimana dalam satu bulan tidak pasti setiap minggunya masuk. Waktu kerja tergantung pemesanan rokok dari pemesan. Pekerja tersebut bertugas membuat linting rokok dengan menggunakan peralatan sederhana sesuai target perusahaan, yaitu sehari minimal 3000 linting rokok yang harus dihasilkan oleh setiap tenaga kerja. Jadi perhari di bagian linting manual memproduksi sekitar 18.000 linting atau sesuai dengan pemesanan. Dalam proses pelintingan rokok tersebut dilakukan pengawasan terhadap kualitas rokok yang dihasilkan setiap tenaga kerja selama jam kerja berlangsung, jika ada lintingan rokok yang rusak pekerja harus mengulangnya kembali. Sehingga dari data yang ada, dari 62 pekerja 15 sampai 21 pekerja hanya mampu menyelesaikan kurang dari 500 linting perjam.

Dari survei awal yang dilakukan peneliti terhadap 62 tenaga kerja, 30 % atau 21 pekerja mengalami kecemasan dan kekawatiran yang disebabkan karena jam kerja yang tidak menentu sehingga pendapatan juga tidak pasti yang berpengaruh kepada pencukupan kebutuhan rumah tangga. Jam istirahat yang tidak disediakan secara khusus terkadang menyebabkan adanya perbedaan efisiensi kerja. 70 % Pekerja juga mengalami keluhan kaku leher dan punggung, otot-otot kepala dan leher menjadi tegang yang menyebabkan sakit kepala, susah tidur sehingga saat bekerja mengakibatkan penurunan konsentrasi, ketidaknyamanan dalam bekerja, kesalahan saat melinting dan mudah emosi serta adanya tuntutan tugas, pekerjaan berulang-ulang yang berupa pelintingan tembakau mengakibatkan tenaga kerja mengalami kebosanan, mengantuk. Dilihat dari gejala yang muncul, hal tersebut merupakan ciri-ciri pembangkit stres, yang akhirnya dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti melakukan penelitian mengenai Hubungan antara Stress dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita bagian Linting Rokok di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta.

B. Rumusan Masalah

Apakah ada Hubungan Antara Stress dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Linting Rokok di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui Hubungan Antara Stress dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita di Bagian Linting Rokok PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui tingkat stress tenaga kerja bagian linting PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta.
- b. Untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja bagian linting PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan sebagai pembuktian bahwa ada hubungan antara stress dengan produktivitas tenaga kerja.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Ilmu Pengetahuan

Menambah wacana kepustakaan keilmuan tentang teori-teori stress kerja dan produktivitas tenaga kerja khususnya tentang Hubungan Stress dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Linting di Rokok PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta.

2) Bagi Peneliti

Meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang Hubungan Stress dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Linting Rokok di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta.

3) Bagi Program D.IV Kesehatan Kerja

Menambah referensi, data dan informasi di keputakan Program D.IV Kesehatan Kerja khususnya Hubungan Stress dengan Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Linting Rokok di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta.

4) Bagi Perusahaan Rokok PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta.

a Menambah pengetahuan dan pengertian Hubungan Stress dengan Produktivitas Tenaga Kerja di Bagian Linting Rokok PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta.

b Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi perusahaan itu sendiri untuk mengambil tindakan pengendalian, langkah kebijakan dalam menunjang pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja dan perusahaan dapat melakukan pencegahan untuk mencegah timbulnya penyakit atau mengurangi perkembangan penyakit-penyakit yang telah terjadi, sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja, produktivitas dan derajat kesehatan tenaga kerja secara optimal.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Stress

a. Definisi Stress

Terdapat beberapa pengertian tentang stress yang dapat dimaknai dari beberapa sudut pandang keilmuan. Levi dalam Tarwaka (2010), mendefinisikan stress sebagai berikut :

- 1) Dalam bahasa teknik. Stress dapat diartikan sebagai kekuatan dari bagian-bagian tubuh.
- 2) Dalam bahasa biologi dan kedokteran. Stress dapat diartikan sebagai proses tubuh untuk beradaptasi terhadap pengaruh luar dan perubahan lingkungan terhadap tubuh.
- 3) Secara umum. Stress dapat diartikan sebagai tekanan psikologis yang dapat menimbulkan penyakit baik fisik maupun penyakit jiwa.

Menurut Manuaba dalam Tarwaka (2010), Stress adalah segala rangsangan atau aksi dari tubuh manusia baik yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan bermacam-macam dampak dari dalam tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai kepada dideritanya suatu penyakit.

Yang berdampak kepada menurunnya performansi, efisiensi dan produktivitas kerja.

Stress adalah reaksi seseorang secara psikologi, fisiologi, maupun perilaku bila seseorang mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan yang dihadapi dengan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan tersebut dalam jangka waktu tertentu. Selye mendefinisikan stress sebagai reaksi non spesifik tubuh terhadap beberapa tuntutan yang melebihi dari kemampuannya (Tarupolo, 2002).

Menurut Charles D Spielberger dalam Handoyo (2001), stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stress juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Menurut *Health Safety Executive* dalam Tarwaka (2010), stress adalah reaksi negatif manusia akibat adanya tekanan yang berlebihan atau jenis tuntutan lainnya.

Menurut Mendelson dalam Tarwaka (2004), stress akibat kerja secara lebih sederhana, dimana stress merupakan suatu ketidakmampuan pekerja untuk menghadapi tuntutan tugas dengan akibat suatu ketidaknyamanan dalam kerja.

Menurut Luthans dalam Praptini (2000), stress sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan

individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Stress adalah reaksi seseorang secara psikologi, fisiologi, maupun perilaku bila seseorang mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan yang dihadapi dengan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan tersebut dalam jangka waktu tertentu. Selye mendefinisikan stres sebagai reaksi non spesifik tubuh terhadap beberapa tuntutan yang melebihi dari kemampuannya (Tarupolo, 2002)

Stress adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Jadi stres adalah sesuatu yang sangat alamiah. (Anoraga, 2009).

b. Faktor Stress

Manuaba (2005), menyebutkan bahwa stress yang berkaitan dengan pekerjaan, dapat disebabkan oleh :

- 1) Tuntutan pekerjaan terlalu berat atau terlalu rendah.
- 2) Pekerja tidak punya hak/tidak diikutkan dalam mengorganisir kerja mereka.
- 3) Dukungan rendah dari manajemen dan teman sekerja.
- 4) Konflik karena tuntutan yang tinggi seperti tercapainya kualitas dan produktivitas. Pengendalian yang buruk terhadap penyebab

stress dapat berakibat pada penyakit dan menurunnya penampilan serta produktivitas.

Patton dalam Tarwaka (2010), menyebutkan bahwa stress disebabkan karena faktor psikologis dan sosial. Faktor-faktor tersebut adalah :

- 1) Kondisi individu seperti umur, jenis kelamin, temperamental, *genetic*, intelegensia, pendidikan, kebudayaan, dan lain-lain.
- 2) Ciri kepribadian seperti *introvert* atau *ekstrovert*, tingkat emosional, kepasrahan, kepercayaan diri, dan lain-lain.
- 3) Sosial-kognitif seperti dukungan sosial, hubungan sosial dengan lingkungan sekitarnya.
- 4) Strategi untuk menghadapi setiap stress yang muncul.

Penyebab stress di tempat kerja terdiri dari tiga kategori yaitu fisik, psikofisik dan psikologis oleh Clark dan Wantoro dalam Tarwaka (2010). Selanjutnya Cartwright dalam Tarwaka (2010), membedakan penyebab stress akibat kerja menjadi 6 kelompok penyebab, yaitu :

- 1) Faktor intrinsik pekerjaan

Faktor tersebut meliputi keadaan fisik lingkungan kerja yang tidak nyaman, stasiun kerja yang tidak ergonomis, kerja shift, jam kerja yang panjang, pekerjaan beresiko tinggi dan berbahaya, pembebanan berlebih, dan lain-lain.

2) Faktor peran individu dalam organisasi kerja.

Beban tugas yang bersifat mental dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan lebih memberikakan stress yang tinggi dibanding dengan beban kerja fisik. (Karasek *et al*, 1998) dalam suatu penelitian tentang stress akibat kerja menemukan bahwa karyawan yang mempunyai beban psikologis lebih tinggi dan ditambah dengan keterbatasan wewenang untuk mengambil keputusan yang mempunyai resiko terkena penyakit jantung koroner dan tekanan darah yang tinggi serta mempunyai kecenderungan merokok yang lebih banyak dari katyawan yang lain.

3) Faktor hubungan kerja

Hubungan baik antara karyawan di tempat kerja adalah faktor yang potensial sebagai penyebab terjadinya stress. Kecurigaan antara pekerja, kurangnya komunikasi, ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan merupakan tanda-tanda adanya stress akibat kerja (Cooper dan Payne, 1988). Tuntutan tugas yang mengharuskan seorang tenaga kerja bekerja dalam tempat terisolasi, sehingga tidak dapat berkomunikasi dengan pekerja lain.

4) Faktor pengembangan karier

Faktor pengembangan karier yang dapat memicu stress adalah ketidakpastian pekerjaan seperti adanya reorganisasi perusahaan dan mutasi kerja, promosi berlebihan atau kurang, promosi yang

terlalu cepat atau tidak sesuai dengan kemampuan individu (Wantoro, 1999).

5) Faktor struktur organisasi dan suasana kerja

Penyebab stress yang berhubungan dengan struktur organisasi dan model manajemen yang dipergunakan. Selain itu seringkali pemilihan dan penempatan karyawan pada posisi yang tidak tepat juga dapat menyebabkan stress.

6) Faktor di luar pekerjaan

Faktor kepribadian seseorang juga dapat menyebabkan stress. Perselisihan antar anggota keluarga, lingkungan tetangga dan komunitas juga merupakan faktor penyebab timbulnya stress yang kemungkinan besar masih akan terbawa dalam lingkungan kerja.

Sunyoto (2001) mengelompokkan faktor-faktor penyebab stress dalam pekerjaan yaitu :

1) Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan

Faktor intrinsik dalam pekerjaan meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik berupa bising, vibrasi (getaran), higene. Sedangkan tuntutan tugas mencakup:

a) Kerja *shift* atau kerja malam

Kerja *shift* merupakan sumber utama dari stress bagi para pekerja pabrik. Para pekerja *shift* lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada para pekerja pagi, siang

dan dampak dari kerja *shift* terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan perut.

b) Beban kerja

Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stress.

c) Paparan terhadap risiko dan bahaya

Risiko dan bahaya dikaitkan dengan jabatan tertentu merupakan sumber stress. Makin besar kesadaran akan bahaya dalam pekerjaannya makin besar depresi dan kecemasan pada tenaga kerja.

2) Peran individu dalam organisasi

Setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai yang diharapkan atasannya. Namun tenaga kerja tidak selalu berhasil memainkan perannya sehingga timbul:

a) Konflik peran

b) Ketaksaan peran

Ketaksaan peran dirasakan jika seseorang tenaga kerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau tidak merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

3) Pengembangan karier

Pengembangan karir merupakan pembangkit stress potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih dan promosi yang kurang.

4) Hubungan dalam pekerjaan

Harus hidup dengan orang lain merupakan salah satu aspek dari kehidupan yang penuh stress. Hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi.

5) Struktur dan iklim organisasi

Kepuasan dan ketidakpastian kerja berkaitan dengan penilaian dari struktur dan iklim organisasi. Faktor stress yang ditemui terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta dalam organisasi.

6) Tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan

Kategori pembangkit stress potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja didalam satu organisasi dan dengan demikian memberikan tekanan pada individu. Isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya.

7) Ciri individu

Stress ditentukan oleh individunya sendiri, sejauhmana ia melihat situasinya sebagai penuh stress.

Peran faktor umur memberikan respon terhadap situasi yang potensial menimbulkan stress. Tenaga kerja yang usianya sudah lanjut (> 60 tahun) kemampuan dalam beradaptasinya menurun karena adanya penurunan fungsi organ di dalam tubuhnya. Penelitian pada kelompok usia lebih dari 40 tahun dan dibawah 40 tahun, dengan indikator adrenalin dan tekanan darah, mendapatkan hasil bahwa kelompok umur > 40 tahun lebih rentan dalam menghadapi stress (Roestam, 2003).

c. Gejala Stress

Phillip L dalam Rini (2002), menyatakan bahwa seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika :

- 1) Urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stress kerja.
- 2) Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu.
- 3) Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stress tersebut.

Carry Cooper dan Alison Straw dalam Retnaningtyas (2005), membagi gejala stress kerja menjadi tiga yaitu :

1) Gejala fisik

Gejala stress menyangkut fisik bisa mencakup: nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot tegang, pencernaan terganggu, mencret-mencret, sembelit, letih yang tak beralasan, sakit kepala, salah urat, gelisah. Gejala-gejala dalam wujud perilaku, banyak gejala stress yang menjelma dalam wujud perilaku, mencakup :

- a) Perasaan, berupa: bingung, cemas, dan sedih, jengkel, salah paham, tak berdaya, tak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tak menarik, kehilangan semangat.
- b) Kesulitan dalam: berkonsentrasi, berfikir jernih, membuat keputusan.
- c) Hilangnya: kreatifitas, gairah dalam penampilan, minat terhadap orang lain.

2) Gejala-gejala di tempat kerja

Sebagian besar waktu bagi pekerja berada di tempat kerja, dan jika dalam keadaan stress, gejala-gejala dapat mempengaruhi kita di tempat kerja, antara lain :

- a) Kepuasan kerja rendah
- b) Kinerja yang menurun
- c) Semangat dan energi hilang

- d) Komunikasi tidak lancar
- e) Pengambilan keputusan jelek
- f) Kreatifitas dan inovasi berkurang
- g) Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Menurut Braham dalam Handoyo (2001), gejala stress dapat berupa tanda-tanda berikut ini :

- 1) Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur; sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kuilt gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
- 2) Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
- 3) Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- 4) Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji ada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau

menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

Menurut Terry B dan John N dalam Rini (2002), Gejala stress kerja dapat dibagi dalam 3 aspek yaitu :

1) Gejala psikologis

Gejala psikologi meliputi Kecemasan, ketegangan, bingung, marah, sensitif, memendam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, depresi, merasa terasing dan mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpuasan kerja, lelah mental, menurunnya fungsi intelektual, kehilangan daya konsentrasi, kehilangan spontanitas dan kreativitas, kehilangan semangat hidup dan menurunnya harga diri dan rasa percaya diri.

2) Gejala fisik

Gejala fisik meliputi Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya sekresi adrenalin dan non adrenalin, gangguan gastrointestinal (misalnya gangguan lambung), mudah terluka, mudah lelah secara fisik, kematian, gangguan kardiovaskuler, gangguan pernafasan, lebih sering berkeringat, gangguan pada kulit, kepala pusing, migrain, kanker, ketegangan otot, problem tidur (sulit tidur, terlalu banyak tidur).

3) Gejala perilaku

Gejala perilaku meliputi menunda atau menghindari pekerjaan atau tugas, penurunan prestasi dan produktivitas, meningkatnya

penggunaan minuman keras dan mabuk, perilaku sabotase, meningkatnya frekuensi absensi, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan), kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan, meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi seperti berjudi, meningkatnya agresifitas dan kriminalitas, penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman serta kecenderungan bunuh diri.

Pengaruh stress di tempat kerja Menurut Cooper, Marrshall dan Levi dalam Tarwaka (2010), reaksi stress di kelompokkan menjadi dua pengaruh yaitu :

- 1) Pengaruhnya terhadap individu seseorang
 - a) Reaksi emosi. Tanda-tandanya adalah mudah marah, emosi tidak terkontrol, mudah curiga, dan lain-lain (Mendelson, 1990).
 - b) Reaksi perubahan kebiasaan. Tanda-tandanya adalah : mudah merokok, minum-minuman keras, penggunaan obat terlarang.
 - c) Perubahan fisiologis. Tanda-tandanya adalah : mudah sakit kepala, insomnia, hipertensi, serangan jantung, dll.

- 2) Pengaruhnya terhadap organisasi

Akibat stress pada organisasi kerja akan memberikan pengaruh yang kurang baik. Pengaruhnya dapat berupa tingginya angka tidak masuk kerja, *turnover*, hubungan kerja jadi tegang dan rendahnya kualitas kerja. Dari keadaan tersebut dapat mengganggu performansi

kerja dan meningkatkan resiko terjadinya kecelakaan kerja. Terjadinya stress akibat kerja, secara khusus dapat menurunkan produktivitas kerja, menyebabkan biaya kompetensi pekerja meningkat. Stress akibat kerja yang menyebabkan menurunnya produktivitas kerja, antara lain melalui :

- a) Performansi pekerjaan yang rendah
- b) Meningkatkan angka absensi
- c) Menurunnya moral kerja
- d) Meningkatnya *turnover* pekerja yang dapat menyebabkan kehilangan banyak waktu kerja.

Menurut Anoraga (2009), stress menimbulkan berbagai gejala. Gejala berat akibat stress adalah kematian, gila (psikosis) dan hilangnya kontak sama sekali dengan lingkungan sosial. Gejala ringan sampai sedang meliputi :

1) Gejala badan

Gejala badan meliputi sakit kepala (cekot-cekot, pusing separuh, vertigo), sakit maag, mudah kaget (berdebar-debar), banyak keluar keringat dingin, gangguan pola tidur, lesu letih, kaku leher belakang sampai punggung, dada rasa panas/nyeri, rasa tersumbat di kerongkongan, gangguan psikoseksual, nafsu makan menurun, mual, muntah, gejala kulit, bermacam-macam gangguan menstruasi, keputihan, kejang-kejang, pingsan dan sejumlah gejala lain.

2) Gejala emosional

Gejala emosional meliputi pelupa, sukar konsentrasi, sukar mengambil keputusan, cemas, was-was, kuatir, mimpi buruk, murung, mudah marah/jengkel, mudah menangis, pikiran bunuh diri, gelisah, pandangan putus asa dan sebagainya.

3) Gejala sosial

Gejala sosial meliputi makin banyak merokok/minum/makan, sering mengontrol pintu jendela, menarik diri dari pergaulan sosial, mudah bertengkar, membunuh, dan lainnya.

d. Dampak Stress

Cox dalam Handoyo (2001), membagi empat jenis konsekuensi yang dapat ditimbulkan stress, yaitu:

- 1) Pengaruh psikologis, yang berupa kegelisahan, agresi, kelesuan, kebosanan, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, harga diri yang rendah.
- 2) Pengaruh perilaku, yang berupa peningkatan konsumsi alkohol, tidak nafsu makan atau makan berlebihan, penyalahgunaan obat-obatan, menurunnya semangat untuk berolahraga yang berakibat timbulnya beberapa penyakit. Pada saat stress juga terjadi peningkatan intensitas kecelakaan, baik di rumah, ditempat kerja atau di jalan.
- 3) Pengaruh kognitif, yaitu ketidakmampuan mengambil keputusan, kurangnya konsentrasi, dan peka terhadap ancaman.

- 4) Pengaruh fisiologis, yaitu menyebabkan gangguan pada kesehatan fisik yang berupa penyakit yang sudah diderita sebelumnya, atau memicu timbulnya penyakit tertentu.

Menurut Rini (2002), stress dapat juga mengakibatkan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Dampak terhadap perusahaan yaitu
 - a) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
 - b) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
 - c) Menurunnya tingkat produktivitas
 - d) Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

- 2) Dampak terhadap individu.

Dampak terhadap individu ditandai dengan munculnya masalah-masalah yang berhubungan dengan:

- a) Kesehatan

Banyak penelitian yang menemukan adanya akibat-akibat stress terhadap kesehatan seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya.

- b) Psikologis

Stress berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kecuatiran yang terus menerus yang disebut stress kronis. Stress kronis sifatnya menggerigoti dan menghancurkan tubuh,

pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan.

c) Interaksi interpersonal

Orang yang sedang stress akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak dalam kondisi stress. Oleh karena itu sering salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat dan penilaian, kritik, nasehat, bahkan perilaku orang lain. Orang stress sering mengaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stress yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri.

Menurut Rendall Schuller dalam Garniwa (2007), pengaruh atau dampak negatif dari stress kerja jika tidak segera ditangani dapat berupa :

- 1) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
- 2) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja.
- 3) Menurunnya tingkat produktivitas.
- 4) Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian financial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

e. Pengukuran Stress

Beberapa skala penilaian psikiatrik untuk gangguan stress telah dikembangkan untuk melihat seberapa besar tingkat keparahan seseorang mengalami gangguan stress. Beberapa skala penilaian tersebut antara lain : *Hamilton Anxiety Rating Scale (HARS)*, *Covi Anxiety Scale*, *Anxiety States Inventory*, *Brief Outpatient Psychopathology*, *Physicians Questionnaire*, *Fear Questionnaire*, *Mobility Inventory for Agoraphobia*, *Social Avoidance and Distress Scale*, *Acute Panic Inventory*, *Leyton Obsessional Inventory*, *Mouldsley Obsessional-Compulsive Inventory*, *Fear Thermometer*, *Impact of Event Scale* (Kaplan, 1997).

Salah satu skala penilaian yang paling sering digunakan adalah *Hamilton Anxiety Rating Scale (HARS)*. *HARS* menggunakan serangkaian pertanyaan dengan jawaban yang harus. Jawaban yang diberikan merupakan skala (angka) 0, 1, 2, 3 atau 4 yang menunjukkan tingkat gangguan.

Peneliti dalam mengukur stress kerja menggunakan *Hamilton Anxiety Rating Scale (HARS)* atau *HRSA (Hamilton Rating Scale Anxiety)*. *Hamilton Anxiety Rating Scale (HARS)* digunakan untuk melihat tingkat keparahan terhadap gangguan stress seseorang. *HARS* terdiri atas 14 item penilaian, yaitu :

- 1) *Anxious mood*; bagian ini akan melihat kondisi emosi yang menunjukkan ketakutan yang luar biasa terhadap ketidakpastian

masa depan, merasa khawatir, merasa tidak aman, mudah tersinggung, dan kecemasan.

- 2) Ketegangan (*tension*); bagian ini akan meliha ketidakmampuan untuk bersikap relaks, tidak nervous, ketegangan, gemetaran, dan kepenatan.
- 3) Ketakutan (*fear*); bagian ini akan melihat ketakutan di keramaian, terhadap binatang, di tempat umum, sendirian, lalu lintas, orang asing, kegelapan, dll.
- 4) Sulit tidur (*insomnia*); bagian ini akan melihat pengalaman terhadap durasi tidur dan kepulasan tidur selama 3 malam sebelumnya. Catatan: tanpa penggunaan obat penenang.
- 5) Sulit konsentrasi dan daya ingat; bagian ini akan melihat ketidakmampuan untuk berkonsentrasi, mengambil keputusan terhadap kejadian sehari-hari, dan lemahnya daya ingat.
- 6) *Depressed mood*; bagian ini akan melihat komunikasi baik secara verbal maupun non-verbal tentang kesedihan, depresi, tanpa harapan, kemurungan, dan ketakberdayaan.
- 7) Gejala-gejala somatik umum : muscular; merasa lemah, sakit, ketegangan otot seperti pada bagian leher dan rahang.
- 8) Gejala-gejala somatik umum : sensory; merasa penat dan lemah, atau mengalami gangguan fungsi perasa seperti: tinnitus, mata kabur, sensasi panas-dingin dan keringat buntat.

- 9) Gejala-gejala yang berhubungan dengan jantung (*cardiovascular*); termasuk tachycardia, jantung berdebar, tekanan pada bagian dada, dentaman pada pembuluh darah, dan perasaan seakan-akan ingin pingsan.
- 10) Gejala-gejala yang berhubungan dengan pernafasan; seperti merasa sesak nafas atau kontraksi pada tenggorokan atau dada, atau rasa seperti tercekik.
- 11) Gejala-gejala yang berkaitan dengan usus (*Gastro intestinal*); seperti sulit menelan, merasa ada tekanan pada bagian perut, gangguan pencernaan (rasa panas pada bagian perut, sakit perut berhubungan dengan makanan, mual dan muntah), perut terasa keroncongan dan diare.
- 12) Gejala-gejala yang berhubungan dengan saluran kencing (*Genito urinary*); termasuk gejala-gejala non-organik atau psikis, seperti: sering atau susah buang air kecil, menstruasi tidak teratur, anorgasmia, ejakulasi dini.
- 13) Gejala-gejala otonomik lainnya, seperti mulut terasa kering, pucat, sering keluar keringat dingin dan pusing,
- 14) Sikap pada saat wawancara; seperti: kelihatan tertekan, nervous, gelisah, tegang, suara gemetar, pucat, keluar keringat.

Setiap item bernilai 0, 1, 2, 3 atau 4. Nilai 0 menunjukkan tidak ada gejala-gejala yang tampak, dan nilai 4 menunjukkan gejala-gejala dominan dan sangat mengganggu. Total nilai yang diperoleh

menunjukkan tingkat keparahan: rendah (total nilai < 17); rendah sampai sedang (total nilai: $18 - 24$); sedang sampai parah (total nilai : $25 - 30$); dan sangat parah (total nilai > 30) (Norman, 2005).

Secara singkat Gejala-gejala yang tertuang dalam kuesioner ini ada 14 antara lain: gejala perasaan cemas, gejala ketegangan, ketakutan, gangguan tidur, gangguan kecerdasan, perasaan depresi, gejala somatik, gejala somatik fisik/somatik, gejala kardiovaskuler dan pembuluh darah, gejala respiratori, gejala gastrointestinal, gejala urogenital, gejala autonom, sikap dan tingkah laku.

Dan dikategorikan menjadi 3 kriteria sesuai dengan jumlah total skor yaitu; ringan (< 17), sedang ($18 - 24$), berat ($25 - 30$).

2. Produktivitas Kerja

a. Definisi Produktivitas Kerja

Menurut Sadono dalam Tarwaka (2004), Produktivitas pada dasarnya merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari ini dikerjakan untuk kebaikan hari.

Produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan (Anoraga, 2009).

Produktivitas kerja adalah suatu konsep universal yang menciptakan lebih banyak barang dan jasa bagi kebutuhan manusia dengan menggunakan sumber daya yang serba terbatas. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal, maka perlu dilakukan melalui pendekatan multi disipliner yang melibatkan semua usaha, kecakapan, keahlian, modal, teknologi, manajemen, informasi dan sumber-sumber daya lain secara terpadu untuk melakukan perbaikan dalam upaya meningkatkan kualitas hidup manusia. Konsep umum dari produktivitas adalah suatu perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*) per satuan waktu (Tarwaka, 2004).

Menurut Manuaba dalam Tarwaka (2004), Peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan menekan sekecil-kecilnya segala macam biaya termasuk dalam memanfaatkan sumber daya manusia (*do the right thing*) dan meningkat keluaran sebesar-besarnya (*do the thing right*). Dengan kata lain produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi dan efektifitas kerja secara total.

Menurut Suma'mur (2009), secara fisiologis produktivitas adalah sikap mental yang berprinsip bahwa hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok hari harus lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas dinilai dari perbandingan antara keluaran (*output*) terhadap masukan (*input*).

Produktivitas adalah perbandingan secara hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung (Budiono, 2003).

Menurut Soeripto, Chew, dan Pheasant dalam Tarwaka (2004), Konsep umum dari produktivitas adalah suatu perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*) per satuan waktu, produktivitas dapat dikatakan meningkat apabila :

- 1) Jumlah produksi/keluaran meningkat dengan jumlah masukan/sumber daya yang sama.
- 2) Jumlah produksi/keluaran sama atau meningkat dengan jumlah masukan/sumber daya lebih kecil.
- 3) Produksi/keluaran meningkat diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif kecil.

b. Faktor Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja. Tarwaka (2004) merinci faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja secara umum, antara lain :

1) Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang ke arah tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

2) Kedisiplinan

Keisiplinan merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.

3) Etos Kerja

Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan.

4) Keterampilan

Faktor keterampilan baik keterampilan teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) terutama dalam perubahan teknologi mutakhir.

5) Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Karena setiap penggunaan teknologi hanya akan dapat kita kuasai dengan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang handal.

Menurut Manuaba dalam Tarwaka (2004), faktor alat, cara dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas.

Untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi, maka faktor tersebut harus betul-betul serasi terhadap kemampuan, kebolehan dan batasan manusia pekerja.

Menurut Manullang dalam Setyawati (2010), Secara garis besar faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah :

1) Faktor dalam diri pekerja

Faktor dari dalam diri pekerja seperti keadaan psikis, fisik, usia, bakat, karakter, pengalaman, keahlian, pendidikan, kepuasan kerja, motivasi kerja, semangat kerja, dan persepsi pekerjaan terhadap gaji.

2) Faktor di luar diri pekerja

Faktor dari luar diri pekerja seperti lingkungan kerja (penerangan, kebisingan), waktu istirahat, jam kerja, tanggungan keluarga.

Produktivitas dipengaruhi banyak faktor. Faktor-faktor tersebut dapat berada dalam diri tenaga kerja maupun di luar diri tenaga kerja itu sendiri. Di dalam diri tenaga kerja antara lain : sikap mental, motivasi, disiplin dan etos kerja (Budiono, 2003).

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan antara lain motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis (Handoko, 2001).

Ariyanto (2008), dalam penelitiannya menyatakan bahwa tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Moelfi (2003), menyatakan ada faktor yang mempengaruhi produktivitas baik dari individu maupun dari lingkungan yaitu :

1) Beban kerja

Berhubungan langsung dengan beban fisik, mental maupun sosial yang mempengaruhi tenaga kerja sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.

2) Kapasitas kerja

Kapasitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu. Kapasitas kerja sangat bergantung pada jenis kelamin, pendidikan, ketrampilan, masa kerja, usia dan status gizi.

3) Beban tambahan akibat lingkungan kerja. Faktor yang berasal dari luar diri pekerja/faktor karena lingkungan kerja yang buruk akan memberikan dampak berupa penurunan produktivitas kerja, antara lain :

- a) Faktor fisik seperti panas, iklim kerja, kebisingan, pencahayaan, dan getaran.
- b) Faktor kimia seperti bahan- bahan kimia, gas, uap, kabut, debu, partikel.

- c) Faktor biologis seperti penyakit yang disebabkan infeksi, jamur, virus, dan parasit.
- d) Fisiologis, letak kesesuaian ukuran tubuh tenaga kerja dengan peralatan, beban kerja, posisi dan cara kerja yang akan mempengaruhi produktivitas kerja.
- e) Faktor psikologis, berupa kesesuaian antara hubungan kerja antar karyawan sendiri, karyawan atasan, suasana kerja yang kurang baik serta pekerjaan yang monoton.

Faktor-faktor tersebut dapat berada dalam diri tenaga kerja maupun diluar diri tenaga kerja itu sendiri. Didalam diri tenaga kerja antara lain sikap mental, motivasi, disiplin dan etos kerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas yaitu pendidikan, ketrampilan dan kemampuan, sistem manajemen, teknologi yang digunakan, sarana produksi, iklim lingkungan kerja, kesehatan dan gizi kerja, jaminan sosial, stress kerja (Sutrisna, 2010).

Menurut Suma'mur (2009), selain oleh kesehatan, produktivitas dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, latar belakang pendidikan yang sangat menentukan luas tidaknya wawasan seseorang, keterampilan tenaga kerja yang bersangkutan, profesionalisme, profesionalitas, pengalaman, kompetensi kerja, tingkat kesejahteraan, jaminan kontinuitas kerja, jaminan sosial, adanya apresiasi (*rewards*) dan sanksi (*punishment*), hubungan kerja

dan hubungan industrial, dinamika dan inovasi lapangan usaha dari perusahaan, citra perusahaan, lingkungan sosial budaya.

c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Ravianto dalam Tarwaka (2004), produktivitas secara umum dapat dibedakan menjadi dua macam :

1) Produktivitas Total

Produktivitas total adalah perbandingan antara total keluaran (*output*) dengan total masukan (*input*) per satuan waktu. Dalam perhitungan produktivitas total, semua faktor masukan (tenaga kerja, kapital, bahan, energi) terhadap total keluaran harus diperhitungkan.

2) Produktivitas Parsial

Produktivitas parsial adalah perbandingan dari keluaran dengan satu jenis masukan atau input per satuan waktu, seperti upah tenaga kerja, kapital, bahan, energi, beban kerja.

Sinungan (2005) menyatakan bahwa produktivitas dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hasil dalam jam-jam yang standar

Masukan dalam jam-jam waktu

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan/per-orang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang

diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Sinungan, 2005).

B. Hubungan Stress Kerja dengan Produktivitas Kerja

Dampak dari stress pada pekerja yaitu terjadinya kekacauan, hambatan, mengganggu kenormalan aktivitas kerja, menurunnya tingkat produktivitas, menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Dalam kaitannya dengan pekerjaan semua dampak stress akan menjurus pada penurunan performansi, efisiensi, dan produktivitas kerja yang bersangkutan (Tarwaka, 2010).

Stress yang dialami oleh tenaga kerja dapat berkembang kearah positif yaitu stress dapat menjadi kekuatan positif bagi tenaga kerja. Adanya dorongan yang tinggi untuk berprestasi membuat makin tinggi tingkat stressnya dan makin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya (Sunnyoto, 2001). Tetapi stress juga dapat berkembang kearah negatif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Randall Schuller dalam Sutrisna (2010), Stress yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan. Demikian pula jika banyak diantara tenaga kerja di dalam organisasi atau

perusahaan mengalami stress, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu

Menurut Rendall Schuller dalam Garniwa (2007), stress yang terus menerus diterima tenaga kerja dapat menyebabkan kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu kenormalan aktivitas kerja sehingga menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas.

Stress yang dialami oleh tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti faktor fisik yang meliputi tuntutan pekerjaan yang terlalu berat atau terlalu rendah, dan juga faktor mental yang meliputi tanggung jawab dari suatu pekerjaan terhadap pimpinan, permasalahan pribadi. Terjadinya perbedaan produktivitas tenaga kerja akibat stress tidak begitu saja, tetapi ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah :

1) Beban kerja

Berhubungan langsung dengan beban fisik, mental maupun sosial yang mempengaruhi tenaga kerja sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.

2) Kapasitas kerja

Kapasitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu. Kapasitas kerja sangat bergantung pada jenis kelamin, pendidikan, ketrampilan, masa kerja, usia dan status gizi.

3) Beban tambahan akibat lingkungan kerja.

4) Faktor dalam diri pekerja

commit to user

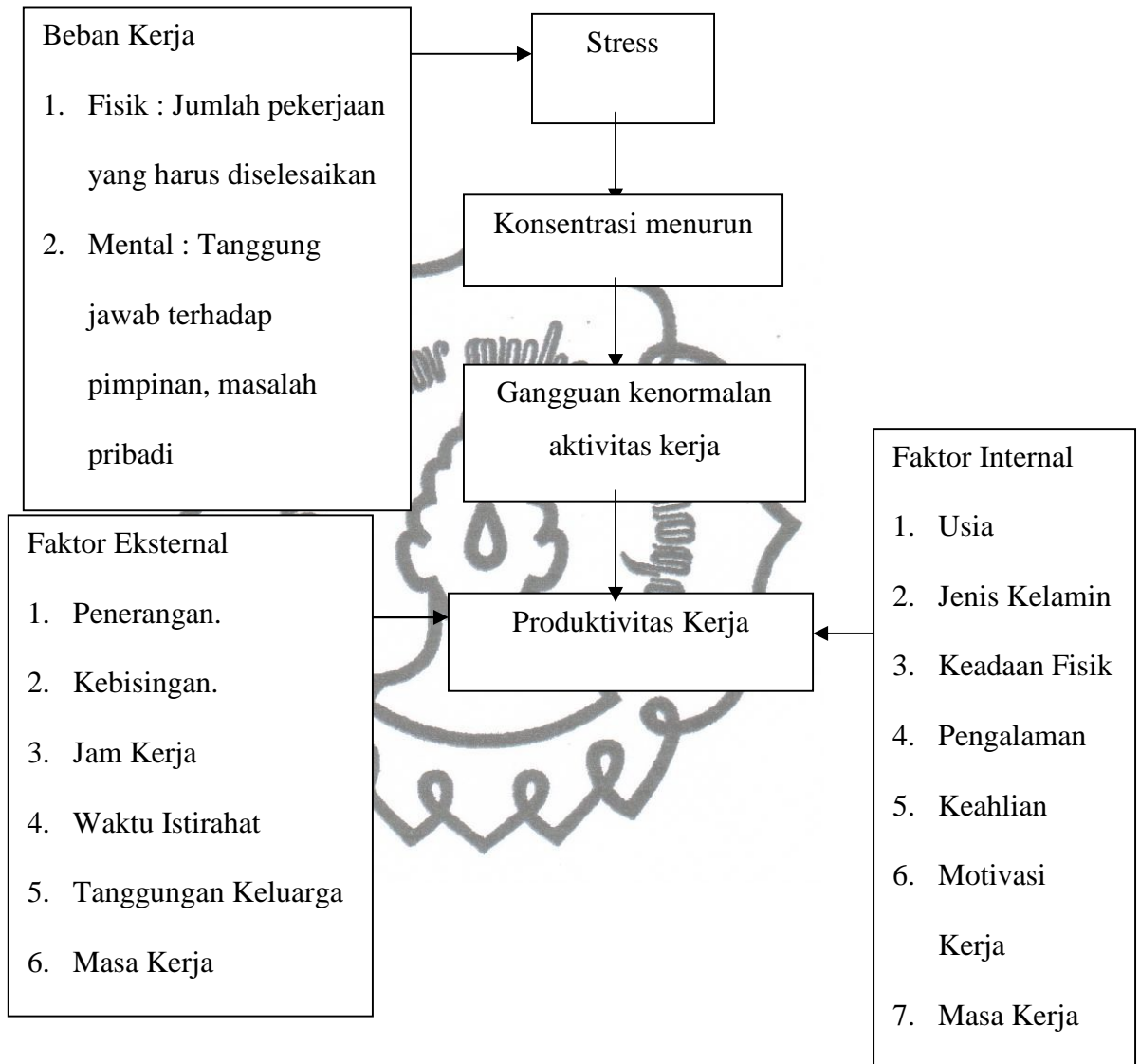
Faktor dari dalam diri pekerja seperti keadaan psikis, fisik, usia, bakat, karakter, pengalaman, keahlian, pendidikan, kepuasan kerja, motivasi kerja, semangat kerja, dan persepsi pekerjaan terhadap gaji.

5) Faktor di luar diri pekerja

Faktor dari luar diri pekerja seperti lingkungan kerja (penerangan, kebisingan), waktu istirahat, jam kerja, tanggungan keluarga, masa kerja.

Untuk meningkatkan tingkat produktivitas kerja maka perusahaan harus lebih memperhatikan gejala-gejala stress yang dihadapi oleh pekerja karena apabila semakin rendah tingkat stress yang dihadapi maka tingkat produktivitas kerja akan semakin meningkat, dan apabila stress meningkat maka produktivitas kerja akan menurun (Bintang, 2000).

C. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Ada Hubungan antara Stress dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Linting Rokok di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*, dimana variabel sebab atau resiko dan akibat atau kasus yang terjadi pd objek penelitian diukur atau dikumpulkan secara simultan (dalam waktu yang bersamaan) (Notoatmodjo, 2010). Jadi dalam penelitian ini semua subjek penelitian diamati pada waktu yang sama.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di bagian Pembuatan Linting Rokok PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta pada bulan Januari sampai April 2011.

C. Populasi Penelitian

Anggota populasi adalah seluruh tenaga kerja wanita pembuatan rokok di bagian linting PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta berjumlah 62 orang.

D. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan adalah non *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel

commit to user

(Sugiono, 2007). Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sample didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dianggap mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Sumardiyono, 2010).

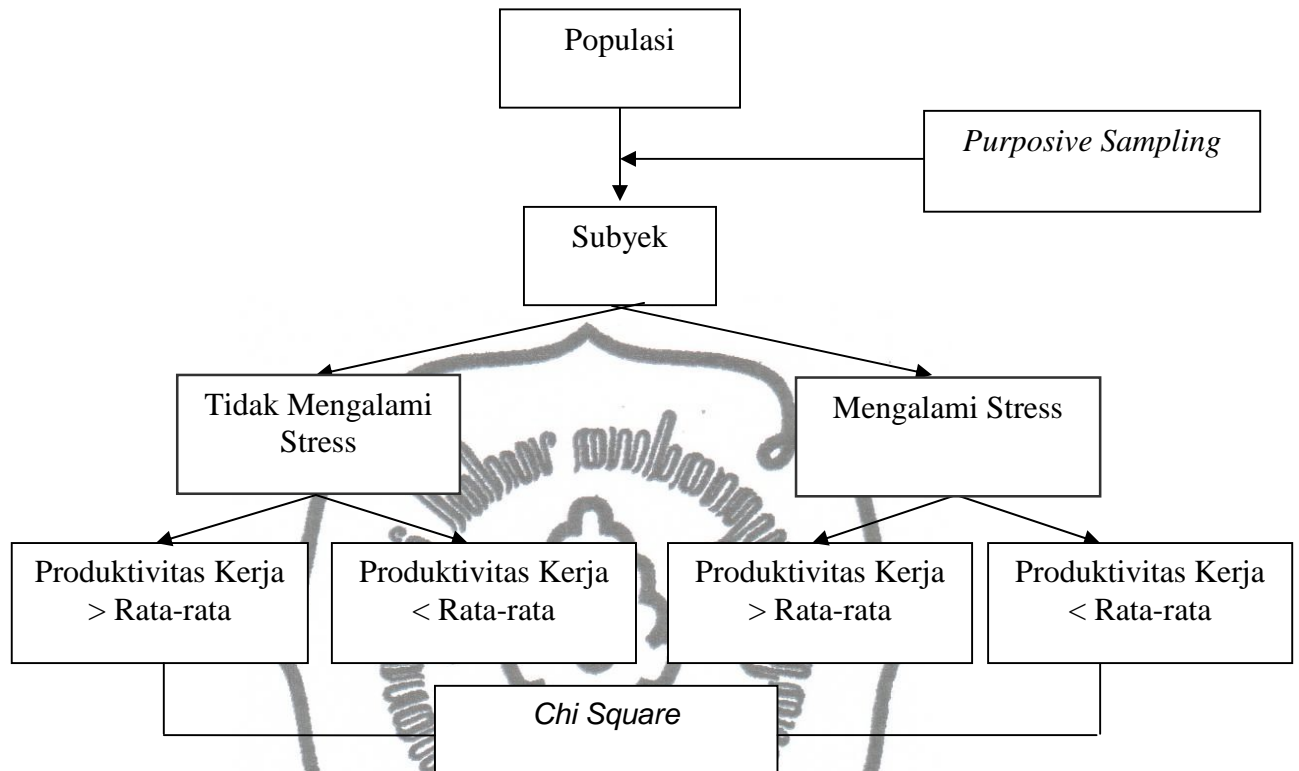
E. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah tenaga kerja wanita yang berada di bagian linting rokok PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta. Subjek diambil dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling* (sesuai dengan ciri-ciri). Dengan pertimbangan sesuai dengan kriteria :

1. Kriteria Inklusi
 - a. Tenaga kerja wanita
 - b. Sudah berkeluarga
 - c. Umur 40 – 50 Tahun
 - d. Masa kerja > 10 tahun
 - e. Kesehatan fisik baik (tidak sedang sakit)
2. Kriteria eksklusi
 - a. Subjek mengundurkan diri
 - b. Subjek belum menikah
 - c. Subjek sedang sakit.

Maka ditentukan jumlah sampel berdasar rumus *rule of thumb* (Murti, 2010) adalah 30 tenaga kerja.

F. Desain Penelitian



Gambar 2. Desain Penelitian

G. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Stress.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas Tenaga Kerja.

3. Variabel Pengganggu

Variabel pengganggu dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

- a. Variabel pengganggu terkendali : Usia, keadaan fisik (sehat atau sakit), masa kerja, jenis kelamin.

- b. Variabel pengganggu tidak terkendali : penerangan, kebisingan, jam kerja, waktu istirahat, tanggungan keluarga, motivasi kerja, keahlian, pengalaman.

H. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Stress

Stress adalah gejala-gejala psikologis, fisik, maupun perilaku yang muncul pada diri pekerja dalam menyelesaikan linting rokok yang terjadi di tempat kerja.

Alat Ukur : Kuesioner HRSA (*Hamilton Rating Scale Anxiety*)

Hasil Pengukuran : Stress dan tidak stress

(Tenaga kerja yang tidak mengalami stress adalah tenaga kerja yang memiliki kategori gejala stress dengan skor < 17 . Tenaga kerja yang mengalami stress adalah tenaga kerja yang memiliki kategori gejala stress tingkat sedang dengan skor 18 – 24 dan kategori gejala stress tingkat berat 25 - 30).

Skala Pengukuran : Diskrit.

2. Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas kerja adalah jumlah lintingan rokok yang dihasilkan oleh tenaga kerja tiap dua jam.

Satuan : Jumlah linting / 2 Jam.

Hasil pengukuran : Produktivitas kerja rendah (jika dalam waktu 2 jam menghasilkan lintingan rokok < rata-rata / < 1139 linting rokok) dan produktivitas kerja tinggi (jika dalam waktu 2 jam menghasilkan lintingan rokok > rata-rata / > 1139 linting rokok).

Skala pengukuran : Diskrit

I. Alat dan Bahan Penelitian

Alat dan bahan penelitian merupakan peralatan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini peralatan yang digunakan untuk pengambilan data beserta pendukungnya adalah :

1. Stress

Pengukuran stress menggunakan Kuesioner *HRSA (Hamilton Rating Scale Anxiety)*. Dimana *HRSA* adalah kuesioner untuk melihat tingkat keparahan terhadap gangguan stress seseorang yang berisi 14 kelompok gejala yang masing- masing gejala di beri penilaian antara 0 - 4, dengan penilaian sebagai berikut :

- a. Nilai 0 : tidak ada gejala atau keluhan.
- b. Nilai 1 : gejala ringan
- c. Nilai 2 : gejala sedang.
- d. Nilai 3 : gejala berat.
- e. Nilai 4 : gejala berat sekali.

Gejala-gejala yang tertuang dalam kuesioner ini ada 14 yaitu :
gejala perasaan cemas, gejala ketegangan, ketakutan, gangguan tidur,

gangguan kecerdasan, perasaan depresi, gejala somatik, gejala somatik fisik/somatik, gejala kardiovaskuler dan pembuluh darah, gejala respiratori, gejala gastrointestinal, gejala urogenital, gejala autonom, sikap dan tingkah laku.

Dan dikategorikan menjadi 3 kriteria sesuai dengan jumlah total skor yaitu; ringan (< 17), sedang (18 - 24), berat (25 - 30).

2. Pada hari yang sama melakukan pengukuran produktivitas.

Cara mengukur produktivitas tenaga kerja dengan cara menjumlahkan lintingan rokok yang dihasilkan oleh responden selama 2 jam kerja dari tiap tenaga kerja, kemudian dibagi dengan jumlah responden untuk mendapatkan nilai rata-rata. Jika dalam waktu 2 jam lintingan rokok yang di hasilkan tenaga kerja di bawah rata-rata (produktivitas rendah), jika dalam waktu 2 jam lintingan rokok yang di hasilkan di atas rata-rata (produktivitas tinggi).

3. *Stopwatch*

Stopwatch yaitu alat yang digunakan untuk menghitung waktu. Dalam melakukan pengukuran waktu, peneliti menggunakan *Handphone* Nokia 5130.

Cara kerja :

- a. Menghidupkan *handphone* dengan menekan tombol *On*.
- b. Memilih menu organisier
- c. Memilih menu kalkulator
- d. Mulai melakukan penghitungan hasil pengukuran.

e. Mematikan alat dengan menekan tombol *off*.

4. Alat tulis

Alat tulis yaitu alat yang digunakan untuk mencatat hasil dari pengukuran.

5. Kamera digital

Kamera digital yaitu, alat yang digunakan untuk mengambil dokumentasi sebagai bukti pelaksanaan penelitian. Dalam hal ini peneliti menggunakan *camera digital* Canon.

J. Cara Kerja Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tahap-tahap sebagai berikut :

1. Tahap Persiapan :

Tahapan ini terdiri dari : ijin penelitian, survei awal, penyusunan proposal dan ujian proposal. Dengan rincian sebagai berikut :

a. Melakukan survei awal di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta.

Yaitu bertujuan untuk melihat kondisi tempat kerja, proses kerja, serta kondisi kerja.

b. Mempersiapkan surat penelitian dan lembar pertanyaan data responden untuk penjangkauan sampel.

c. Melakukan wawancara kepada tenaga kerja dan mandor.

d. Wawancara dengan menggunakan kuesioner, dilakukan secara langsung oleh peneliti kepada pekerja untuk mendapatkan data pekerja dan penentuan sampel.

commit to user

2. Tahap Pelaksanaan :

Tahap pelaksanaan pengumpulan data dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Setelah mendapat izin penelitian dari bagian personalia PT. Djitoe Indonesian Tobacco, peneliti menjelaskan tentang tujuan dari penelitian.
- b. Mengisi lembar pertanyaan data responden penjarangan sampel dan mewawancarai satu persatu tenaga kerja yang bekerja di bagian linting tersebut mengenai identitas diri serta hal-hal yang berhubungan dengan stress dan produktivitas.
- c. Menentukan sampel penelitian sesuai dengan lembar pertanyaan data responden penjarangan sampel yang telah diisi oleh tenaga kerja.
- d. Melakukan pengukuran stress terhadap sampel menggunakan kuesioner HRSA.
- e. Merekap data perolehan hasil penelitian.

3. Tahap Penyelesaian

Tahap penyelesaian terdiri dari :

- a. Pengumpulan semua data.
- b. Melakukan pengolahan dan analisis data penelitian yang diperoleh.
- c. Analisa Data
Analisis data yang di gunakan adalah *Chi Square*.
- d. Penyusunan laporan skripsi.

K. Teknik Analisis Data

Untuk memperoleh suatu kesimpulan masalah yang diteliti, maka analisis merupakan suatu langkah penting dalam penelitian. Data yang sudah terkumpul tidak berarti apa-apa bila tidak diolah, oleh karena itu perlu analisis data. Yang dimaksud metode analisis data adalah cara mengolah data yang telah terkumpul untuk dapat disimpulkan. Setelah semua data terkumpul kemudian dilakukan pengolahan data.

Pengolahan data dapat dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

1. *Editing*

Dilakukan setelah mendapatkan data yang dikumpulkan dengan tujuan untuk mengoreksi data bila terjadi kesalahan atau kekurangan data dapat diteliti.

2. *Koding*

Pemberian kode pada data sehingga memudahkan pengelompokan.

3. *Entry*

Memasukkan data yang telah dilakukan koding kedalam program SPSS versi 16.0.

4. *Tabulasi*

Mengelompokkan data sesuai dengan variabel. Data diolah dan dianalisis dengan teknik analisis kuantitatif. Untuk pengolahan data kuantitatif dapat dilakukan dengan manual atau melalui proses komputerisasi.

Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

a. Uji Univariat

Dilakukan pada masing-masing variabel yaitu mendiskripsikan tentang hasil angket/kuesioner stress dan pengukuran produktivitas yang disajikan dalam bentuk data. Analisis yang digunakan meliputi analisis persentase.

b. Uji Bivariat

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilakukan dengan uji statistik *Chi Square Test* dengan menggunakan program komputer SPSS versi 16.0, dengan interpretasi hasil sebagai berikut :

1. Jika $p \text{ value} \leq 0,01$ maka hasil uji dinyatakan sangat signifikan.
2. Jika $p \text{ value} > 0,01$ tetapi $\leq 0,05$ maka hasil uji dinyatakan signifikan.
3. Jika $p \text{ value} > 0,05$ maka hasil uji dinyatakan tidak signifikan (Riwidikdo, 2008).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

Perusahaan Rokok Djitoe didirikan tahun 1960 yang berada di kampung sewu. Pemilik perusahaan ini Bapak Soetantyo dan dahulunya merupakan milik perseorangan, yang diberi nama “Perusahaan Rokok Djitoe” yang bahasa jawa berarti siji lan pitu dan dalam bahasa indonesia berarti tujuh belas namun pada tahun 1969 di ubah menjadi perusahaan Perseroan Terbatas (PT). Perusahaan rokok Djitoe berlokasi di Jalan LU Adisucipto No : 51 Surakarta, No.Telp (0271) 7145757.

Perusahaan rokok djitoe memproduksi bermacam-macam rokok seperti : Rokok Kretek Tangan (Djitoe king size merah dan hijau), Rokok Kretek Mesin Filter (Djitoe filter internasional, djitoe filter super, djitoe filter 90 S dan djitoe filter king siza hijau). Pembuatan rokok ini dengan dua metode, yaitu secara mesin dan manual.

Pekerja pembuat rokok kretek linting manual ada 62 orang semuanya wanita. Dengan sistem kerja borongan, yang bekerja selama 6 hari yaitu hari senin sampai sabtu. Dengan lama bekerja dari pagi pukul 07.00 sampai 13.00, tanpa ada waktu istirahat khusus. Waktu kerja juga tidak menentu, dimana dalam satu bulan tidak pasti setiap minggunya masuk. Waktu kerja tergantung pemesanan rokok dari pemesan. Pekerja bagian linting manual tersebut bertugas membuat linting rokok dengan menggunakan peralatan sederhana

sesuai target perusahaan, yaitu sehari minimal 3000 linting rokok yang harus dihasilkan oleh setiap tenaga kerja, rata-rata perjam setiap tenaga kerja mampu menyelesaikan 500 linting. Dalam proses pelinting rokok tersebut dilakukan pengawasan terhadap kualitas rokok yang dihasilkan setiap tenaga kerja selama jam kerja berlangsung, jika ada lintingan rokok yang rusak pekerja harus mengulangnya kembali. Jika dalam waktu maksimal yang telah ditentukan ada tenaga kerja yang tidak mampu menyelesaikan target, maka akan dibantu pekerja lain yang sudah selesai.

B. Karakteristik Subjek Penelitian

1. Umur Responden

Umur minimal responden adalah 40 tahun dan umur maksimal responden adalah 50 tahun. Distribusi responden berdasarkan umur pada tenaga kerja bagian linting rokok PT. Djitoe Indonesian Tobacco digambarkan pada tabel berikut :

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Umur Responden

Umur (tahun)	Frekuensi	Persentase
40 - 45	21	70 %
46 - 50	9	30 %
Total	30	100 %

Sumber : Hasil pendataan Januari 2011

Berdasarkan tabel diketahui bahwa umur tenaga kerja paling banyak pada umur 40 - 45 tahun dengan frekuensi 21 orang tenaga kerja (70%), sedangkan frekuensi umur tenaga kerja pada umur 46 - 60 tahun lebih sedikit yaitu dengan frekuensi 9 orang tenaga kerja (30 %).

2. Masa Kerja

Masa kerja responden adalah lebih dari 10 tahun dan masa kerja maksimal responden adalah 25 tahun. Distribusi responden berdasarkan masa kerja pada tenaga kerja bagian linting rokok PT. Djitoe Indonesian Tobacco digambarkan pada tabel berikut :

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
10 - 15 tahun	0	0
16 – 20 tahun	11	36,7 %
21 – 25 tahun	19	63,3 %

Sumber : Hasil pendataan Januari 2011

3. Jenis Kelamin

Tenaga kerja bagian linting rokok PT. Djitoe Indonesian Tobacco semuanya berjenis kelamin wanita. Sehingga dari hasil pendataan didapatkan 30 sampel dengan jenis kelamin wanita.

C. Hasil Pengukuran Stress

Hasil penilaian stress pada tenaga kerja bagian linting rokok PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta. Distribusi responden berdasarkan penilaian stress kerja pada tenaga kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Daftar Distribusi Frekuensi Kategori Stress Kerja dengan kuesioner HRS-A

Interval skor	Kategori Stres	Frekuensi	Persentase
<17	Ringan	17	56,7 %
18-24	Sedang	0	0 %
25-30	Berat	13	43,3 %
Jumlah		30	100%

Sumber : Hasil pendataan Januari 2011

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa dari sampel penelitian yang berjumlah 30 responden, sebanyak 17 orang (56,7 %) berada dalam kategori gejala stress kerja tingkat ringan, 0 orang (0%) berada dalam kategori gejala stress kerja tingkat sedang, dan 13 orang (43,3 %) berada dalam kategori gejala stress kerja tingkat berat.

D. Hasil Pengukuran Produktivitas

Produktivitas kerja responden dihitung dengan menjumlahkan lintingan rokok yang dihasilkan oleh responden selama 2 jam kerja dari tiap tenaga kerja kemudian dibagi dengan jumlah responden dan dihasilkan nilai rata-rata, untuk menentukan tingkat produktivitas tenaga kerja. Setelah dilakukan pengumpulan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Penghitungan Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Bagian Linting Rokok

No.	Responden	Hasil Perhitungan (Linting/2Jam)	Kriteria	Keterangan
1	A	1250	Tinggi	
2	I	1125	Rendah	
3	E	1500	Tinggi	
4	M	750	Rendah	
5	B	1250	Tinggi	
6	N	1125	Rendah	
7	Y	1625	Tinggi	Tertinggi
8	R	700	Rendah	
9	H	1125	Rendah	
10	L	1250	Tinggi	
11	S	1250	Tinggi	
12	O	1250	Tinggi	
13	W	1160	Tinggi	
14	D	700	Rendah	
15	C	1125	Rendah	
16	U	1160	Tinggi	
17	Z	1000	Rendah	

bersambung

sambungan

No.	Responden	Hasil Perhitungan (Linting/2Jam)	Kriteria	Keterangan
18	K	1250	Tinggi	
19	J	1540	Tinggi	
20	T	1000	Rendah	
21	V	1375	Tinggi	
22	P	540	Rendah	Terendah
23	G	1000	Rendah	
24	Q	1000	Rendah	
25	X	1040	Rendah	
26	F	1375	Tinggi	
27	CA	1250	Tinggi	
28	LU	1160	Tinggi	
29	MU	1160	Tinggi	
30	VE	1125	Rendah	
Total		34.160		
Rata-Rata		1139		

Sumber : Hasil perhitungan Januari 2011

Tabel4. menunjukkan semua hasil produktivitas tenaga kerja, dari yang tertinggi (1625 linting) sampai yang terendah (540 linting).

Tabel 5. Daftar distribusi Data Hasil Produktivitas

Skor Produktivitas	Kategori	Frekuensi	Persentase
< 1139 linting	Rendah	14	46,7 %
≥ 1139 linting	Tinggi	16	53,3 %
Total		30	100 %

Sumber : Hasil pendataan Januari 2011

Tabel 5 menunjukkan bahwa responden dengan tingkat produktivitas tinggi sebanyak 16 orang (53,3 %), tingkat produktivitas rendah sebanyak 14 orang (46,7 %).

E. Uji Hubungan Stress dengan Produktivitas Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil perhitungan silang stress terhadap produktivitas kerja tenaga kerja bagian linting rokok PT. Djitoe Indonesian Tobacco yang ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 6. Kontingensi Stress dan Produktivitas Kerja

	Produktivitas (Linting)		Total
	≤ 1139	≥ 1139	
Tidak Stress	4	13	17
Stress	10	3	13
Total	14	16	30

Sumber : Hasil pendataan Januari 2011

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa 30 tenaga kerja bagian linting rokok PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta ada tenaga kerja yang mengalami stress dan tidak mengalami stress. Dimana dari 17 sampel yang tidak mengalami stress terdapat 13 orang dengan produktivitas tinggi, 4 orang dengan produktivitas rendah dan dari 13 sampel yang mengalami stress terdapat 10 orang dengan produktivitas rendah, 3 orang dengan produktivitas tinggi.

Berdasarkan uji statistik *chi square* dengan program SPSS 16.0 di dapatkan hasil uji statistik hubungan stress dengan produktivitas kerja wanita bagian linting rokok di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta dengan harga *chi square* (χ^2) hitung 10,541 dan nilai $p = 0,001$. Hal ini berarti bahwa nilai $p \leq 0,01$ maka nilai p sangat signifikan.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Analisa Univariat

Analisis univariat dimaksudkan untuk menggambarkan sebaran dan hasil penelitian yang diperoleh secara kuantitatif dengan menggunakan daftar distribusi.

1. Umur

Depkes RI menyebutkan bahwa usia produktif adalah antara 15 - 54 tahun. Dalam penelitian ini umur yang diambil adalah umur antara 40 - 50 tahun, sehingga usia tersebut masih termasuk usia kerja yang produktif.

Peran faktor umur memberikan respon terhadap situasi yang potensial menimbulkan stress. Tenaga kerja yang usianya sudah lanjut (> 60 tahun) kemampuan dalam beradaptasinya menurun karena adanya penurunan fungsi organ di dalam tubuhnya (Roestam, 2003).

Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa umur tidak berpengaruh terhadap stress karena 100 % tenaga kerja yang menjadi subjek penelitian berumur 40 – 50 tahun.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Flippo dalam Muflichatum (2006), pada usia tua penyakit syaraf seperti tremor pada tangan dapat menurunkan produktivitas kerja pada perusahaan yang memerlukan ketrampilan tangan.

WHO menyatakan batas usia tua adalah 65 tahun ke atas. Namun menurut Undang-undang No.13 Tahun 1989 batas usia lanjut adalah 60 tahun (Dwi, 2002)

Berdasarkan referensi tersebut dapat diketahui bahwa umur subjek penelitian tidak mempengaruhi untuk peningkatan dan penurunan produktivitas kerja karena masih dalam kategori usia produktif.

2. Masa Kerja

Penelitian terhadap masa kerja didapatkan hasil bahwa masa kerja tenaga kerja minimal adalah 10 tahun dan masa kerja tenaga kerja paling lama adalah 25 tahun. Masa kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karena semakin lama masa kerja, tenaga kerja semakin berpengalaman dalam melaksanakan pekerjaannya (Muflichatun 2006). Tenaga kerja mempunyai kepuasan kerja yang terus meningkat sampai lama kerja 5 tahun dan kemudian mulai terjadi penurunan sampai lama kerja 8 tahun, tetapi kemudian setelah tahun kedelapan maka kepuasan kerja secara perlahan-lahan akan meningkat lagi (Suma'mur, 2009).

Berdasarkan referensi tersebut masa kerja responden mendukung untuk peningkatan produktivitas, karena masa kerja responden diatas 10 tahun, sehingga dimungkinkan seluruh responden sudah berpengalaman dalam melakukan pekerjaan.

3. Jenis Kelamin

Dari penelitian ini semua tenaga kerja yang menjadi subjek adalah wanita. Menurut Soeprapto dalam Muflichatun (2006), ukuran dan

daya tahan tubuh wanita berbeda dengan pria. Pria lebih sanggup menyelesaikan pekerjaan berat yang biasanya tidak sedikitpun dapat dikerjakan wanita, kegiatan wanita pada umumnya lebih banyak membutuhkan ketrampilan tangan dan kurang memerlukan tenaga. Beberapa data menunjukkan bahwa pekerja wanita lebih diperlukan pada suatu industri yang memerlukan ketrampilan dan ketelitian dari pada tenaga kerja laki-laki.

Berdasarkan teori tersebut responden sesuai dengan jenis pekerjaan karena pekerjaan yang ada ditempat kerja lebih banyak membutuhkan keterampilan dan ketelitian, dan diharapkan dengan menyamakan karakteristik responden tersebut akan terlihat perbedaan antara tenaga kerja yang mengalami stress dan yang tidak mengalami stress.

4. Keadaan Fisik

Kondisi kesehatan tenaga kerja di bagian linting rokok PT. Djitoe Indonesian Tobacco adalah tenaga kerja yang dalam kondisi sehat dan tidak menunjukkan gejala-gejala penyakit. Kondisi sehat merupakan kondisi fisik, mental dan sosial seseorang yang tidak saja bebas dari penyakit atau gangguan kesehatan lainnya, juga menunjukkan kemampuan untuk berinteraksi dengan lingkungan dan pekerjaan (Budiono, 2003).

Status kesehatan pekerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Pekerja yang sehat memungkinkan tercapainya hasil kerja yang

lebih baik dibandingkan dengan pekerja yang terganggu kesehatannya (Budiono, 2003).

Menurut Suma'mur (2009) kesehatan adalah faktor yang sangat penting bagi produktivitas dan peningkatan produktivitas kerja selaku sumber daya manusia. Kondisi kesehatan yang baik merupakan potensi untuk meraih produktivitas kerja yang baik pula. Kesehatan bukan satu-satunya faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja, namun begitu tanpa kesehatan tidak mungkin produktivitas tenaga kerja yang baik dapat diwujudkan.

Berdasarkan referensi tersebut kondisi fisik responden tidak mempengaruhi produktivitas kerja, karena keadaan fisik semua responden sehat.

5. Stress

Pengukuran dari stress telah ditetapkan batas tingkat stress kerjanya. Kriteria tidak stress yaitu yang termasuk kategori stress ringan dengan skor > 17 sedangkan kriteria stress yaitu yang termasuk kategori stress sedang dan stress berat dengan skor 18 - 30. Hasil perhitungan skor stress dari 30 sampel tenaga kerja wanita bagian linting rokok didapatkan sejumlah 17 orang (56,7%) tidak mengalami stress, sedangkan tenaga kerja yang mengalami stress sejumlah 13 orang (43,3%).

Dengan demikian jumlah tenaga kerja yang tidak mengalami stress lebih banyak dari pada tenaga kerja yang mengalami stress. Hal ini disebabkan karena adanya variabel yang telah dikendalikan, seperti umur,

jenis kelamin, masa kerja, keadaan fisik. Seharusnya dengan adanya pengendalian faktor penyebab terjadinya stress tersebut semua tenaga kerja tidak mengalami stress. Masih adanya tenaga kerja yang mengalami stress kemungkinan karena adanya faktor-faktor pengaruh atau penyebab lain yang belum dikendalikan, seperti keadaan lingkungan kerja, keahlian, pengalaman, tanggungan keluarga, serta masalah pribadi yang dialami tenaga kerja.

Berbagai faktor penyebab terjadinya stress merupakan bagian yang terintegrasi dalam kehidupan manusia yang tidak dapat dihilangkan begitu saja. Faktor penyebab terjadinya stress tersebut sangatlah kompleks dan bervariasi serta sangat sulit untuk diidentifikasi secara pasti apa yang menjadi penyebab stress sesungguhnya. Sehingga sering kita temui bahwa seseorang yang terkena stress biasanya tidak menyadari terhadap apa yang sedang dialaminya. Selanjutnya untuk dapat melakukan pengendalian penyebab stress secara baik dan tepat perlu dipahami adanya hubungan antara tuntutan tugas dengan pengendalian tugas (Tarwaka, 2010).

Menurut Mendelson dalam Tarwaka (2004), stress akibat kerja secara lebih sederhana merupakan suatu ketidakmampuan pekerja untuk menghadapi tuntutan tugas dengan akibat suatu ketidaknyamanan dalam kerja.

Dampak yang dapat di timbulkan dari stress yaitu menurunnya performansi kerja serta efisiensi kerja sehingga produktifitas kerja menurun. Stress kerja dapat menimbulkan reaksi pada tubuh manusia sehingga dapat

menyebabkan timbulnya penyakit psikis, kecelakaan kerja, absensi kerja, lesu kerja dan gangguan jiwa (Roestam, 2003). Oleh karena itu perlu adanya pengendalian serta strategi pencegahan terhadap stress dalam upaya meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja, meningkatkan produktivitas perusahaan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja (Tarwaka, 2010).

6. Produktivitas Kerja

Perhitungan tingkat produktivitas tenaga kerja wanita bagian linting di PT. Djitoe di tentukan dengan menghitung jumlah rata-rata dari lintingan rokok yang dihasilkan selama 2 jam. Dengan ketentuan produktivitas kerja tinggi jika hasil linting rokok lebih dari rata-rata dan produktivitas kerja rendah jika hasil linting rokok di bawah rata-rata.

Dari 30 sampel yang memenuhi kriteria dilakukan perhitungan produktivitas kerja selama 2 jam, sehingga dapat diketahui bahwa produktivitas kerja dari setiap tenaga kerja berbeda-beda yaitu dengan produktivitas tertinggi selama 2 jam adalah 1625 linting dan produktivitas terendah selama 2 jam adalah 540 linting serta didapatkan nilai rata-rata 1139 linting per 2 jam. Dari 30 sampel tersebut dapat diketahui ada 14 tenaga kerja (46,7 %) dengan produktivitas di bawah rata-rata (rendah) dan 16 tenaga kerja (53,3 %) produktivitasnya diatas rata-rata (tinggi).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa ada tenaga kerja yang mampu mencapai produktivitas kerja yang tinggi dan ada tenaga kerja yang produktivitas kerjanya rendah. Produktivitas kerja

yang tinggi tersebut dapat tercapai kemungkinan karena adanya pengendalian terhadap faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Namun dengan adanya pengendalian faktor pengganggu atau faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tersebut, masih ada beberapa tenaga kerja yang produktivitas kerjanya rendah atau di bawah rata-rata.

Perbedaan jumlah hasil linting rokok atau produktivitas kerja tersebut dapat dipengaruhi oleh banyak faktor dimana salah satunya dikarenakan adanya pengaruh dari stress kerja yang dialami oleh tenaga kerja. Untuk pengendalian dan persamaan hasil produktivitas kerja telah dilakukan pembatasan populasi untuk homogenitas populasi penelitian, yaitu dengan cara memilih sample tenaga kerja wanita dengan kriteria tertentu sesuai dengan faktor yang mempengaruhi.

Masih adanya produktivitas tenaga kerja yang rendah atau di bawah rata-rata kemungkinan dikarenakan oleh faktor-faktor lain yang tidak dikendalikan, seperti motivasi kerja, keahlian, pengalaman, kemampuan, pekerjaan monoton, serta lingkungan kerja.

Produktivitas tenaga kerja di perusahaan di pengaruhi oleh berbagai macam faktor, yang bersifat langsung maupun tidak langsung. Budaya kerja, lingkungan kerja, manajemen/mekanisme kerja, kepemimpinan merupakan faktor yang akan mempengaruhi kinerja individual, kelompok maupun organisasi yang akhirnya mempengaruhi produktivitas (Sugeng Budiono, 2003). Salah satu faktor yang perlu

diantisipasi untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah tingkat stress (Handoko, 2001).

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi. Pada perusahaan pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain yang diperoleh dari pengukuran produktivitas terlihat pada penempatan perusahaan yang tetap seperti dalam menentukan target atau sasaran tujuan yang nyata dan pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodik terhadap masalah-masalah yang saling berkaitan (Sinungan, 2003).

B. Analisa Bivariat

Dari hasil penelitian terhadap 30 sampel yang telah dipilih dilakukan perhitungan secara silang atau tabulasi silang antara stress dan produktivitas kerja untuk mengetahui hubungan antara stress dan produktivitas tenaga kerja. Dari hasil tabulasi silang tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan sampel ada 30 orang yang mana setelah diteliti ada tenaga kerja yang mengalami stress dan tidak mengalami stress. Dimana dari 17 sampel yang tidak mengalami stress ada 13 sampel dengan produktivitas tinggi, sedangkan dari 13 sampel yang mengalami stress ada 10 sampel dengan produktivitas rendah. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara stress dengan produktivitas kerja, dimana tenaga kerja

yang tidak mengalami stress, produktivitas kerjanya lebih banyak yang tinggi dan tenaga kerja yang mengalami stress, lebih banyak yang produktivitas kerjanya menurun.

Namun dari hasil tabulasi tersebut juga dapat dilihat bahwa ada 4 sampel yang tidak mengalami stress namun produktivitasnya rendah dan 3 sampel yang mengalami stress menghasilkan produktivitas yang tinggi. Dari hasil tabulasi silang juga tersebut dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja yang tidak mengalami stress, produktivitasnya tidak selalu tinggi dan tenaga kerja yang mengalami stress, produktivitasnya juga dapat meningkat.

Perbedaan hasil perhitungan hubungan antara stress dan produktivitas yang terjadi pada tenaga kerja wanita bagian linting rokok di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta kemungkinan disebabkan oleh faktor-faktor yang dikendalikan dan tidak dikendalikan.

Tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh stress, tetapi dipengaruhi oleh faktor lain seperti umur, jam kerja, masa kerja, jenis kelamin, keadaan fisik, lingkungan kerja, waktu istirahat, tanggungan keluarga, pekerjaan yang monoton. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tersebut dapat berasal dari dalam diri tenaga kerja maupun dari luar diri tenaga kerja itu sendiri (Budiono, 2003).

Meskipun prosentase tenaga kerja yang mengalami stress lebih sedikit dari tenaga kerja yang tidak mengalami stress, pengaruh stress di tempat kerja akan mempengaruhi individu tersebut dan organisasi kerja oleh Cooper, Marshall, dan Levi (Tarwaka, 2010). Reaksi tubuh terhadap stressor
commit to user

pada seseorang sangat bervariasi dan berbeda dari masing-masing orang menerimanya. Perbedaan reaksi tersebut disebabkan oleh beberapa faktor psikologis dan faktor sosial-budaya seseorang (Tarwaka, 2010).

Dalam kaitannya dengan pekerjaan semua dampak stress juga akan menjurus pada penurunan performansi, efisiensi dan produktivitas kerja yang bersangkutan (Tarwaka, 2010). Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah stress (Widoyoko, 2003).

Dari hasil uji statistik juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara stress kerja dengan produktivitas kerja pada tenaga wanita bagian linting PT. Djitoe Indonesian Tobacco, Surakarta. Hal ini ditunjukkan dari uji *chi square* yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0, dengan hasil besarnya (χ^2) hitung adalah 10,541 sedangkan besar nilai $p = 0,001$. Hasil uji statistik *chi square* tersebut menunjukkan bahwa nilai $p \leq 0,01$ maka dinyatakan sangat signifikan (Handoko, 2008). Berdasarkan hasil uji statistik diketahui bahwa ada hubungan antara stress dengan produktivitas kerja. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Retnaningtyas (2005) bahwa ada hubungan yang kuat antara stress kerja dengan produktivitas kerja.

Dalam penelitian ini juga dapat diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Sunyoto (2001), bahwa stress yang dialami oleh tenaga kerja dapat berkembang kearah positif yaitu stress dapat menjadi kekuatan positif bagi tenaga kerja. Adanya dorongan yang tinggi untuk berprestasi membuat makin tinggi tingkat stressnya dan makin tinggi juga produktivitas

dan efisiensinya. Tetapi stress juga dapat berkembang kearah negatif. Seperti penelitian yang dilakukan Randall Schuller dalam Sutrisna (2010), stress yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan. Demikian pula jika banyak diantara tenaga kerja di dalam organisasi atau perusahaan mengalami stress, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu (Rini, 2002).

Stress dapat berkembang kearah positif maupun negatif dimungkinkan karena setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menerima, menanggapi atau merespon apa yang mereka hadapi. Serta adanya faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri tenaga kerja sendiri maupun faktor yang berasal dari luar diri tenaga kerja seperti faktor lingkungan maupun pekerjaan.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian hubungan stress dengan produktivitas tenaga kerja wanita bagian linting rokok PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta ini tidak lepas dari adanya keterbatasan peneliti. Keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini antara lain adalah:

1. Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan pendekatan *cross sectional* dimana data yang diambil pada waktu yang sesaat dan

bersamaan sehingga hanya menggambarkan keadaan pada waktu dilaksanakannya penelitian saja.

2. Didalam Penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi stress dan produktivitas tenaga kerja tidak semuanya dikendalikan, sehingga mempengaruhi hasil penelitian.
3. Penelitian stress masih menggunakan alat ukur manual yaitu kuesioner, yang memungkinkan alat tersebut kurang valid.
4. Ketelitian dan kejujuran karyawan dalam mengisi lembar data pertanyaan, sehingga tidak menutup kemungkinan adanya jawaban yang tidak mewakili keadaan sebenarnya dan hal ini dapat mempengaruhi hasil penelitian.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Hasil analisis dengan uji statistik *chi square* besar nilai $p = 0,001$. Dimana nilai $p \leq 0,01$ maka hasil uji dinyatakan sangat signifikan. Hal ini menunjukkan ada hubungan antara stress dengan produktivitas tenaga kerja wanita bagian linting rokok di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta.

B. Saran

1. Hasil pengukuran stress dan produktivitas tenaga kerja disosialisasikan kepada seluruh pekerja serta memberikan sosialisasi atau pengetahuan tentang dampak yang akan terjadi serta cara mengatasinya.
2. Sebaiknya dilakukan pencegahan dan pengendalian terhadap stress. Misalnya dengan membentuk lingkungan sosial yang sehat, mengadakan rotasi tugas, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan menambah ventilasi atau kipas angin, penerangan dan lain-lain.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melakukan penelitian dengan lebih teliti dan berbeda dengan penelitian sekarang. Misalnya dengan jumlah sampel penelitian yang berbeda, alat ukur yang berbeda, sebisa mungkin mengendalikan semua faktor-faktor yang mempengaruhi penelitian dan dengan metode serta teknik penelitian yang berbeda.