

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kebisingan

2.1.1.1 Definisi Kebisingan

Kebisingan adalah semua suara yang tidak dikehendaki yang bersumber dari alat-alat proses produksi dan atau alat-alat kerja yang pada tingkat tertentu dapat menimbulkan gangguan pendengaran (Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Per.13/MEN/X/2011).

Kebisingan adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan, (Heri, 2012). Selanjutnya menurut Suma'mur (2014), bahwa kebisingan diartikan sebagai semua suara atau bunyi yang tidak dikehendaki yang bersumber dari alat proses produksi dan atau alat kerja yang pada tingkat tertentu dapat menimbulkan gangguan pendengaran.

Kebisingan sering digunakan sebagai istilah untuk menyatakan suara yang tidak diinginkan yang disebabkan oleh kegiatan manusia atau aktivitas-aktivitas alam. Kebisingan dapat diartika sebagai segala bunyi yang tidak dikehendaki yang dapat memberi pengaruh negatif terhadap kesehatan dan kesejahteraan seseorang maupun populasi, (Rezeki, 2015). Selanjutnya menurut Iridiastadi dan Yassierli (2016), bahwa Kebisingan merupakan paparan terhadap suara-suara yang tidak diinginkan (*unwanted sound*).

Kebisingan bisa didefinisikan sebagai suara yang tidak diinginkan yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi pendengarnya. Bising dapat diartikan sebagai bunyi yang tidak dikehendaki yang bersumber dari aktivitas alam seperti bicara dan aktivitas buatan manusia seperti penggunaan mesin (Marisdayana et.al, 2016).

Kebisingan adalah bunyi atau suara yang keberadaannya tidak dikehendaki (noise is unwanted sound) yang bersumber dari alat-alat proses produksi dan atau alat kerja yang pada tingkat tertentu dapat menimbulkan gangguan pendengaran. Kebisingan dalam kesehatan kerja diartikan sebagai suara yang dapat menurunkan pendengaran baik secara kuantitatif (peningkatan ambang pendengaran) maupun secara kualitatif (penyempitan spektrum pendengaran) yang berkaitan dengan faktor intensitas, frekuensi, durasi dan pola waktu (Siregar, 2017:8).

Kebisingan merupakan bunyi yang tidak diinginkan. Namun tidak hanya itu, kebisingan dalam kesehatan kerja merupakan bunyi yang dapat menurunkan daya dengar baik secara kuantitatif (peningkatan ambang dengar atau penurunan status pendengaran) maupun secara kualitatif (penyempitan spectrum pendengaran) yang berkaitan dengan frekuensi, intensitas, lama paparan dan pola waktu paparan. Buchari (dalam Fatin Zuhra, 2019:26-27) Kebisingan adalah bunyi yang tidak diinginkan dan mengganggu kesehatan terutama pendengaran.

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel konsep dan kesimpulan kebisingan, seperti pada tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1
Definisi dan Kesimpulan Kebisingan

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kebisingan
1.	2007/2019	Buchari (dalam Fatin Zuhra)	Kebisingan adalah bunyi yang tidak diinginkan dan mengganggu kesehatan terutama pendengaran.
2.	2017	Siregar	Kebisingan adalah bunyi atau suara yang keberadaannya tidak dikehendaki (noise is unwanted sound) yang bersumber dari alat-alat proses produksi dan atau alat kerja yang pada tingkat tertentu dapat menimbulkan gangguan pendengaran.
3.	2016	Marisdayana et.al	Bising dapat diartikan sebagai bunyi yang tidak dikehendaki yang bersumber dari aktivitas alam seperti bicara dan aktivitas buatan manusia seperti penggunaan mesin
4.	2016	Iridiastadi dan Yassierli	Kebisingan merupakan paparan terhadap suara-suara yang tidak diinginkan (<i>unwanted sound</i>).
5.	2015	Rejeki	Kebisingan sering digunakan sebagai istilah untuk menyatakan suara yang tidak diinginkan yang disebabkan oleh kegiatan manusia atau aktivitas-aktivitas alam. Kebisingan dapat diartika sebagai segala bunyi yang tidak dikehendaki yang dapat memberi pengaruh negatif terhadap kesehatan dan kesejahteraan seseorang maupun populasi
6.	2014	Suma'mur	Kebisingan diartikan sebagai semua suara atau bunyi yang tidak dikehendaki yang bersumber dari alat proses produksi dan atau alat kerja yang pada tingkat tertentu dapat menimbulkan gangguan pendengaran.
7.	2012	Heri Mujayin	Kebisingan adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan.
Kesimpulan Kebisingan:			
Kebisingan adalah suara yang keluar yang tidak diinginkan atau yang tidak dikehendaki baik itu berupa suara makhluk hidup maupun suara dari alat produksi yang mengganggu pendengaran			

Sumber : Hasil olah peneliti

Berdasarkan 7 konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.1, definisi yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu definisi yang di kemukakan oleh Heri Mujayin (2012:196) yang menjelaskan

bahwa kebisingan terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan. Penjelasan definisi tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Tulus Indojaya para karyawan kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja karena bisingnya suara mesin produksi.

2.1.1.2 Indikator Kebisingan

Menurut Heri Mujayin (2012:196) menyatakan bahwa ada 3 indikator kebisingan sebagai berikut :

1. Gangguan Psikologis, gangguan ini dapat berupa rasa tidak nyaman, kurang konsentrasi dan cepat marah atau emosi.
2. Gangguan Komunikasi, resiko potensial terhadap pendengaran terjadi apabila komunikasi/pembicaraan harus dilakukan dengan berteriak. Gangguan ini juga menyebabkan pekerjaan terganggu, bahkan mungkin terjadi kesalahan, terutama bagi para pekerja baru yang belum berpengalaman.
3. Gangguan Fisiologis, gangguan yang disebabkan oleh perubahan hormon tubuh akibat stressor yang dihantarkan oleh saraf otonom kemudian mengenai kelenjar hormon sehingga berdampak pada perubahan fungsional pada organ-organ tubuh. Pembicaraan terpaksa berteriak yang memerlukan tenaga ekstra dan menambah kebisingan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat disusun indikator kebisingan, sebagaimana terdapat dalam tabel 2.2 berikut ini:

Tabel 2.2
Indikator Kebisingan

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kebisingan
1.	2012	Heri Mujayin	Gangguan psikologis, gangguan komunikasi, dan gangguan fisiologis.

Sumber : Hasil olah peneliti

Berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Heri Mujayin (2012:196) yang mengungkapkan bahwa indikator kebisingan yaitu gangguan psikologis, gangguan komunikasi, dan gangguan fisiologis.

Berdasarkan indicator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini seperti yang diungkapkan oleh Heri Mujayin (2012:196) tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Tulus Indojoya, dengan merujuk pada salah satu indicator yaitu (gangguan komunikasi), dimana gangguan komunikasi membuat pembicaraan berteriak dan membuat kebisingan. Sedangkan fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Tulus Indojoya masih merasa kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja saat bekerja.

2.1.2 Kelelahan Kerja

2.1.2.1 Definisi Kelelahan Kerja

Kelelahan berarti suatu kondisi di mana ada penurunan kinerja seseorang karena beberapa faktor, seperti usia, masa kerja, kebiasaan sarapan, status gizi, dan postur kerja (Deyulmar et al., 2018)

Kelelahan merupakan kejadian yang umum terjadi ketika seseorang bekerja, kelelahan kerja dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan meningkatkan

terjadinya kerja. Faktor penyebab kelelahan kerja diantaranya adalah iklim kerja (Suryaningtyas & Widajati, 2017).

Kelelahan kerja merupakan masalah penting yang perlu ditanggulangi dengan baik sebab dapat menyebabkan berbagai masalah seperti kehilangan efisiensi dalam bekerja, penurunan produktivitas dan kapasitas kerja serta kemampuan kesehatan dan kemampuan bertahan tubuh yang menyebabkan kecelakaan kerja. Kelelahan juga merupakan penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja dan akan berpengaruh terhadap produktivitas (Verawati, 2016).

Kelelahan biasanya menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara kepada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh (Tarwaka, 2015).

Kelelahan merupakan kondisi yang menunjukkan keadaan tubuh baik fisik maupun mental yang semuanya berakibat pada penurunan daya kerja serta ketahanan tubuh. Suma'mur (dalam Roshyadi, 2014:7) kelelahan kerja merupakan suatu kondisi yang timbul karena aktivitas individu hingga individu tersebut tidak mampu lagi mengerjakannya.

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel konsep dan kesimpulan kelelahan kerja, seperti pada tabel 2.3 berikut ini :

Tabel 2.3
Definisi dan Kesimpulan Kelelahan Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kelelahan Kerja
1.	2018	Deyulmar et al	Kelelahan berarti suatu kondisi di mana ada penurunan kinerja seseorang karena beberapa faktor, seperti usia, masa kerja, kebiasaan sarapan, status gizi, dan postur kerja
2.	2017	Suryaningtyas & Widajati	Kelelahan merupakan kejadian yang umum terjadi ketika seseorang bekerja, kelelahan kerja dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan meningkatkan terjadinya kerja. Faktor penyebab kelelahan kerja diantaranya adalah iklim kerja
3.	2016	Verawati	Kelelahan kerja merupakan masalah penting yang perlu ditanggulangi dengan baik sebab dapat menyebabkan berbagai masalah seperti kehilangan efisiensi dalam bekerja, penurunan produktivitas dan kapasitas kerja serta kemampuan kesehatan dan kemampuan bertahan tubuh yang menyebabkan kecelakaan kerja
4.	2015	Tarwaka	Kelelahan biasanya menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara kepada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh
5.	2009/2014	Suma'mur (dalam Roshyadi)	Kelelahan kerja merupakan suatu kondisi yang timbul karena aktivitas individu hingga individu tersebut tidak mampu lagi mengerjakannya.
Kesimpulan Kelelahan Kerja:			
Kelelahan kerja adalah adanya penurunan kinerja dari pekerja yang disebabkan oleh pekerja yang terlalu banyak dan monoton atau begitu-begitu saja dan dikejar target yang membuat karyawan merasa lelah.			

Sumber : Hasil olah peneliti

Berdasarkan 5 konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.3, definisi yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu definisi yang dikemukakan oleh Suma'mur (dalam Roshyadi, 2014) yang menjelaskan bahwa, kelelahan kerja merupakan suatu kondisi yang timbul karena aktivitas individu hingga individu tersebut tidak mampu lagi mengerjakannya. Penjelasan konsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Tulus

Indojaya, dimana kelelahan kerja dalam hal istirahat masih kurang, hal ini terlihat dari banyaknya karyawan menguap ketika bekerja.

2.1.2.2 Faktor Penyebab Kelelahan

Faktor yang mempengaruhi kelelahan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Yang termasuk faktor internal antara lain: faktor somatis atau faktor fisik, gizi, jenis kelamin, usia, pengetahuan dan gaya hidup. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal adalah keadaan fisik lingkungan kerja antara lain: kebisingan, suhu, pencahayaan, faktor kimia, faktor biologis, faktor ergonomi, kategori pekerjaan, sifat pekerjaan, disiplin atau peraturan perusahaan, upah, hubungan sosial dan posisi kerja atau kedudukan Suma'mur (2009).

Tarwaka (2004) menjelaskan faktor penyebab terjadinya kelelahan di industri sangat bervariasi, untuk mempertahankan kesehatan dan efisiensi proses penyegaran harus dilakukan. Penyegaran terjadi terutama selama waktu tidur malam, tetapi periode istirahat dan waktu berhenti disela-sela kerja juga dapat memberikan penyegaran. Kelelahan yang disebabkan oleh kerja statis berbeda dengan kerja dinamis. Pada kerja otot statis, dengan pengerahan tenaga 50% dari kekuatan maksimal otot hanya dapat bekerja selama 1 menit, sedangkan pada pengerahan tenaga <20% kerja fisik dapat berlangsung cukup lama. Tetapi pengerahan tenaga otot statis sebesar 15-20% akan menyebabkan kelelahan dan nyeri jika pembebanan berlangsung sepanjang hari Tarwaka (2004).

Sedangkan menurut Suma'mur P.K. (2009) terdapat lima kelompok penyebab kelelahan kerja, yaitu:

1. Keadaan monoton.

2. Beban dan lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental.
3. Keadaan lingkungan kerja, seperti cuaca kerja, penerangan dan kebisingan ditempat kerja.
4. Keadaan kejiwaan seperti tanggung jawab, kekhawatiran atau konflik.
5. Penyakit, perasaan sakit dan keadaan gizi.

2.1.2.3 Proses Kelelahan Kerja

Konsep kelelahan merupakan hasil penelitian terhadap manusia. Konsep tersebut menyatakan bahwa keadaan dan perasaan lelah adalah reaksi fungsional pusat kesadaran yaitu otak (*cortex cerebri*), yang dipengaruhi oleh dua sistem penggerak (*aktivasi*). Sistem penghambat bekerja terhadap thalamus yang mampu menurunkan kemampuan manusia bereaksi dan menyebabkan kecenderungan untuk tidur. Adapun sistem penggerak terdapat dalam formasio retikularis (*formatio reticularis*) yang dapat merangsang pusat vegetatif untuk konversi ergotropis dari organ dalam tubuh ke arah kegiatan bekerja. Maka berdasarkan konsep tersebut, keadaan seseorang pada suatu saat sangat tergantung kepada hasil kerja antara dua sistem antagonis yang dimaksud. Apabila sistem penghambat berada pada posisi lebih kuat daripada sistem penggerak, berarti seseorang berada dalam kondisi lelah. Sebaliknya, jika sistem penggerak lebih kuat dari sistem penghambat, maka seseorang berada dalam keadaan bugar untuk aktif dalam kegiatan termasuk bekerja. Konsep ini dapat dipakai untuk menerangkan peristiwa yang sebelumnya tidak dapat dijelaskan. Misalnya pada peristiwa dimana seseorang yang lelah kemudian secara tiba-tiba kelelahannya hilang karena terjadi suatu peristiwa yang tidak diduga atau terjadi tegangan emosi. Dalam hal itu, sistem penggerak tiba-tiba

terangsang dan dapat menghilangkan pengaruh dari sistem penghambat. Demikian pula pada peristiwa monoton, kelelahan terjadi karena kuatnya hambatan dari sistem penghambat, walaupun sebenarnya beban kerja tidak terlalu berat Suma'mur P.K (2009).

2.1.2.4 Indikator Kelelahan Kerja

Menurut Suma'mur dalam Roshyadi (2014), indikator dari kelelahan kerja antara lain:

1. Keadaan monoton, karyawan yang aktivitas kerjanya sama dengan sebelumnya, itu-itu saja atau tidak ada variasinya yang membuat karyawan merasa bosan, mudah lelah atau mengantuk sehingga karyawan mencoba hal atau fokus terhadap hal lain yang membuat pekerjaannya tertunda.
2. Beban pekerjaan baik fisik maupun mental, beban kerja fisik adalah reaksi manusia untuk pekerjaan fisik yang memerlukan energi fisik dari otot manusia, sedangkan beban kerja mental adalah sebuah indikator tentang jumlah perhatian atau tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Beban kerja fisik dan mental yang berlebih membuat karyawan bekerja secara lamban, tidak cekatan, mudah lupa dan lupa akan suatu hal
3. Lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental, adalah waktu dalam lamanya melakukan aktivitas kerja baik fisik maupun mental. Jam kerja yang berlebihan membuat karyawan merasa lelah, kesehatan menurun dan mengganggu kualitas tidur.
4. Keadaan lingkungan, cuaca kerja, penerangan dan kebisingan

5. Keadaan kejiwaan, tanggung jawab, kekhawatiran atau konflik

Indikator kelelahan kerja menurut Maslach, et all (2000) terbagi menjadi 4 hal, yaitu :

1. Kelelahan Emosional, Merupakan suatu indikator dari kondisi kelelahan kerja yang berwujud perasaan sebagai hasil dari *excessive psychoemotional demands* yang ditandai hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan diri, minat dan semangat. Orang yang mengalami hal ini cenderung akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak bisa lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.
2. Kelelahan Fisik, Kelelahan energi pada diri seseorang dengan merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang dan menunjukkan keluhan fisik seperti sakit kepala, mual, susah tidur, dan mengalami perubahan pada nafsu makan yang diekspresikan dengan kurang bergairah dalam bekerja, lebih banyak melakukan kesalahan, merasa sakit padahal tidak ada kelainan dalam fisiknya.
3. Depersonalisasi, Sikap untuk menarik diri dari orang lain dan menarik diri dari pekerjaan.
4. Minim Penghargaan, Tidak adanya penghargaan atau pengakuan akan hasil kerja karena ketidakpuasan dengan prestasi kerja dan menilai diri negatif.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat disusun indikator kelelahan kerja, sebagaimana terdapat dalam tabel 2.4 berikut ini:

Tabel 2.4
Indikator Kelelahan Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kelelahan Kerja
1.	2014	Suma'mur	Keadaan monoton, beban pekerjaan baik fisik maupun mental, lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental, keadaan lingkungan, dan keadaan kejiwaan.
2.	2000	Maslach et.al	Kelelahan emosional, kelelahan fisik, depersonalisasi, dan minim penghargaan.

Sumber : Hasil olah peneliti

Berdasarkan 2 indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.4 maka, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu indikator yang dikemukakan oleh Suma'mur (2014) yang mengungkapkan bahwa, indikator kelelahan kerja yaitu Keadaan monoton, beban pekerjaan baik fisik maupun mental, lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental, keadaan lingkungan, dan keadaan kejiwaan.

Berdasarkan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini seperti yang dikemukakan oleh Suma'mur (2014) tersebut, indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Tulus Indojaya, dengan merujuk pada salah satu indikator yaitu (keadaan monoton), dimana karyawan hanya mengerjakan itu dan itulagi yang membuat karyawan menguap pada waktu bekerja.

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Definisi Stres Kerja

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi turunnya produktivitas kerja dari karyawan. Bila stres kerja meningkat maka akan ada pengaruh yang akan di alami oleh perusahaan, umumnya turunnya kualitas dari

perusahaan tersebut. Tak bisa di hindari, stres kerja pasti selalu ada dimanapun, jadi perusahaan harus bisa meminimalisir segala stres kerja yang terjadi agar tidak ada pengaruh nya terhadap perusahaan.

Stres kerja juga merupakan bagian di siklus kerja yang pasti di alami oleh setiap karyawan, namun itu kembali tergantung ke karyawan tersebut bisa meminimalisir nya atau tidak.

Stres merupakan hal yang lumrah dialami oleh setiap individu yang diakibatkan oleh faktor dari dalam maupun dari luar diri manusia itu sendiri. Stres bersifat fluktuasi kadang naik kadang turun tergantung dengan kondisi kerja yang dialami, (Badeni, 2013)

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, (Anwar Prabu Mangkunegara 2014:179).

Stres adalah suatu keadaan diluar batas kemampuan seseorang yang dianggap menekan diri dan jiwa seseorang, sehingga jika hal tersebut terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatan. Stress ditimbulkan oleh berbagai macam peristiwa yang dialami seseorang umumnya peristiwa itu terjadi di luar kemampuannya, (Fahmi, 2016).

Stres kerja bias dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bias atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya, (Pranoto, et al 2016). Selanjutnya menurut Hasibuan (2016:76), bahwa stres kerja adalah Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Stres kerja berasal dari faktor organisasi yang menjadi kendala pada karyawan yaitu salah satunya berasal dari tuntutan tugas, karyawan bagian sales harus selalu memperhatikan layanan pelanggan, bagaimanapun keadaan karyawan masalah-masalah yang sedang dihadapi karyawan tetap harus selalu memberikan keramahan dalam memberikan pelayanan terbaiknya, (Budiarti, 2017: 3).

Stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berfikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidak-seimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu, (Priansa, 2017:312).

Stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stressor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan, (Pandi Afandi, 2018).

Berdasarkan beberapa definisi tentang stres kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah sebuah interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya yang dapat mengancam dan mempengaruhi kondisi fisik serta kondisi psikologis pada karyawan.

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel konsep dan kesimpulan Stres kerja, seperti pada tabel 2.5 berikut ini :

Tabel 2.5
Definisi dan Kesimpulan Stres Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Stres Kerja
1.	2018	Pandi Afandi	Stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stressor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan.
2.	2017	Priansa	Stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berfikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan.
3.	2017	Isniar Budiarti	Stres kerja berasal dari faktor organisasi yang menjadi kendala pada karyawan yaitu salah satunya berasal dari tuntutan tugas, karyawan bagian sales harus selalu memperhatikan layanan pelanggan, bagaimanapun keadaan karyawan masalah-masalah yang sedang dihadapi karyawan tetap harus selalu memberikan keramahan dalam memberikan pelayanan terbaiknya.
4.	2016	Pranoto, et al	Stres kerja bias dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bias atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya.
5.	2016	Fahmi	Stres adalah suatu keadaan diluar batas kemampuan seseorang yang dianggap menekan diri dan jiwa seseorang, sehingga jika hal tersebut terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatan
6.	2016	Hasibuan	Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.
7.	2014	Anwar Prabu Mangkunegara	Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan
8.	2013	Badeni	Stres merupakan hal yang lumrah dialami oleh setiap individu yang diakibatkan oleh faktor dari dalam maupun dari luar diri manusia itu sendiri. Stres bersifat fluktuasi kadang naik kadang turun tergantung dengan kondisi kerja yang dialami.
Kesimpulan Stres Kerja:			
Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang akibat individu yang tidak mampu menyesuaikan dirinya dengan lingkungan disekitar.			

Sumber : Hasil olah peneliti

Berdasarkan 8 konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.5, definisi yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu definisi yang dikemukakan oleh Pandi Afandi (2018) yang menjelaskan bahwa, Stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stressor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan. Penjelasan konsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Tulus Indojaya, dimana karyawan merasakan deadline pekerjaan menjadi beban dalam dia bekerja.

2.1.3.2 Aspek-Aspek Stres Kerja

Luthans (2005) mengklasifikasikan 3 aspek dalam stres kerja yaitu:

1. Aspek Fisik

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

2. Aspek Psikis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Hal ini adalah efek psikologis yang jelas dan paling sederhana. Namun, stres muncul pada keadaan psikis pada pekerja misalnya: mudah lupa, pikiran kacau, susah berkonsentrasi, sukar

mengambil keputusan, percaya pada hal-hal yang tidak rasional sering mengalami mimpi buruk, berbicara sendiri. Termasuk juga gejala emosional seperti mudah marah, perasaan jengkel, mudah merasa terganggu, gelisah, cemas, panik, ketakutan, sedih, depresi, kebutuhan yang tinggi untuk bergantung kepada orang lain, perasaan butuh pertolongan, putus asa, pesimis, tidak berharga, kesepian, menyalahkan diri sendiri dan frustrasi.

3. Aspek Perilaku

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

2.1.3.3 Sumber-Sumber Stres Kerja

Ivancevich dan Matterson (2006) membagi sumber stres dalam lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Stres yang Bersumber dari Lingkungan Fisik (*physical environment stressor*)

Sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik di sini di antaranya adalah: kondisi penerangan di tempat kerja, tingkat kebisingan keluasaan wilayah kerja

2. Stres yang Bersumber dari Tingkatan Individu (*individual level stressor*)

Yang dimaksud dengan sumber ini adalah stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya. Yang termasuk ke dalam sumber stres ini adalah:

a. Konflik peran (*role conflict*)

Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan pada para pegawai atau anggota lain dalam organisasi yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran. Jika terdapat dua atau lebih tekanan peran, maka timbullah konflik. Konflik peran ini dapat bersifat objektif dan subjektif. Disebut objektif jika seseorang menghadapi dua atau lebih tuntutan yang bertentangan. Disebut subjektif jika seseorang menghadapi ketidaksesuaian antara keinginan pribadi dengan tujuan serta nilai dirinya dengan tuntutan perannya.

b. Peran yang rancu / tidak jelas (*role ambiguity*)

Ketidakjelasan seseorang mengenai peran yang harus dilaksanakan, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus ia lakukan maupun dengan

tanggung jawab sehubungan dengan posisinya. Hal ini juga terjadi pada saat individu mengalami ketidakpastian mengenai tindakan apa untuk diambil dalam rangka memenuhi suatu pekerjaan.

c. Beban kerja yang berlebihan (*work overload*)

Beban kerja ini dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Disebut kuantitatif jika seseorang menghayati terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, atau karena keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya atau pekerjaan yang ia hadapi menuntut keahlian melebihi kemampuannya. Tingkat stres yang optimal menghadirkan keseimbangan akan tantangan, tanggung jawab dan rewards.

d. Tanggung jawab terhadap orang lain (*responsibility for people*)

Tanggung jawab di sini dapat meliputi tanggung jawab terhadap orang lain /hal-hal lain. Dalam banyak kasus, tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres. Karena tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres. Karena tanggung jawab ini akan berkaitan dengan pengambilan keputusan yang dapat memberikan kepuasan bagi berbagai pihak. Lebih jauh lagi tanggung jawab ini dapat mengakibatkan berlebihan beban kerja, konflik peran atau kerancuan peran.

e. Kesempatan untuk mengembangkan karier (*career development*)

Yang dimaksud dengan sumber stres ini adalah aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang

mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan kariernya. Stres ini dapat terjadi jika pekerja merasakan kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya. Promosi yang dirasakan tidak sesuai yang secara umum disebabkan karena adanya ketidaksesuaian antara karier yang diharapkan dengan dengan apa yang diperoleh selama ini atau juga tidak ada kejelasan perkembangan karier. Terbatasnya peluang karier tidak akan menimbulkan stres pada tenaga kerja yang tidak memiliki aspirasi karier.

3. Stres yang Bersumber dari Kelompok

Stres di sini bersumber dari hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan perbedaan-perbedaan di antara mereka, baik perbedaan sosial maupun psikologis. Stres yang bersumber dari kelompok antara lain:

- a. Hilangnya kekompakan kelompok (*lack of cohesiveness*).
- b. Tidak adanya dukungan yang memadai (*group support*).
- c. Konflik intra dan inter kelompok

Yang dimaksud konflik di sini adalah adanya tindakan-tindakan yang bertentangan antara dua orang atau lebih. Konflik dan stres terjadi jika antara individu atau satu hal terjadi pertentangan. Konflik yang timbul dalam hal ini dapat dibagi menjadi:

- a) *Intragroup Conflict* jika terdapat ketidaksesuaian antara anggota kelompok tentang bagaimana pemecahan suatu masalah. Konflik ini dapat disebabkan oleh adanya persepsi, pengalaman,

nilai atau sumber informasi yang berbeda diantara mereka. *Interaction conflict* timbul jika terdapat pertentangan diantara anggota kelompok.

b) *Intergroup Conflict* terjadi karena kurang adanya koordinasi yang baik diantara beberapa kelompok padahal kelompok-kelompok tersebut di dalam melaksanakan tugasnya bergantung dan berkomunikasi satu dengan yang lainnya.

4. Stres yang Bersumber dari Organisasi

Stres di sini timbul dari keinginan-keinginan organisasi atau lembaga sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tersebut.

Macam-macam stres yang bersumber dari organisasi antara lain:

a. Iklim organisasi.

Suatu organisasi tidak hanya memiliki perbedaan dalam struktur fisik namun juga dalam sikap dan tingkah laku pekerjanya. Interaksi di antara individu, struktur kebijaksanaan dan tujuan organisasi secara umum disebut iklim organisasi yang bersangkutan. Iklim dapat mempengaruhi tingkah laku diantara kelompoknya dan juga interaksi diantara mereka. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja dapat muncul berkaitan dengan penilaian iklim organisasi yang dirasakan pekerjanya.

b. Struktur organisasi.

Stres yang timbul bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan dalam jangka waktu yang lama tidak ada perubahan

atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres. Posisi individu dalam struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana stres yang dialami.

c. Teritorial organisasi.

Hal ini merupakan istilah yang menggambarkan ruang pribadi (*Personal Space*) atau arena kegiatan seseorang, tempat dimana mereka bekerja berpikir atau bergurau. Setiap orang mengembangkan rasa memiliki terhadap ruang pribadi mereka, antara lain terhadap ruang kerja, teritorial organisasi ini berkaitan dengan bagian-bagian organisasi yang dirasakan akrab, di luar itu sebagai wilayah yang asing. Kecuali jika seseorang mencari wilayah lain untuk menghindari stres yang bersumber dari wilayahnya. Sehubungan dengan teritori organisasi ini maka dapat dikatakan bahwa perubahan pada pola keakraban dapat menjadi pemicu bagi timbulnya stres pada seseorang.

2.1.3.4 Indikator Stres Kerja

Menurut Pandi Afandi (2018:179), mengutarakan bahwa ada 5 indikator stres kerja, yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Menurut Hasibuan (2016:204), menjelaskan bahwa indikator stres kerja terdiri dari :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil.
3. Ketegangan dan kesalahan.
4. Waktu peralatan kerja yang kurang memadai.
5. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
6. Balas jasa yang rendah.

Menurut Cooper (dikutip oleh Rivai dan Mulyadi, 2010:314) dia mengutarakan bahwa ada 6 indikator stres kerja, yaitu :

1. Kondisi pekerjaan, meliputi:
 - a. Beban kerja berlebihan secara kuantitatif
Jika individu memiliki terlalu banyak Sesutu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
 - b. Beban kerja berlebihan secara kualitatif

Jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang di tuntut terlalu tinggi.

c. Jadwal bekerja

Susunan atau program yang telah dirancang dan diberlakukan bagi semua karyawan yang bekerja dan menjadi sebuah peraturan.

2. Stres karena peran

a. Ketidakjelasan peran

Penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan tidak cocok berkenaan dengan perilaku yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang-orang yang tidak cocok.

3. Factor interpersonal

a. Kerjasama antar teman

Kegiatan yang dilakukan oleh individu untuk memecahkan suatu masalah secara bersama dalam pekerjaan.

b. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan dengan pimpinan yang baik dapat dilakukan dengan cara penyampaian pendapat dari karyawan kepada pimpinan agar mengetahui masalah yang ada didalam perusahaan secara menyeluruh.

4. Perkembangan karier

a. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya.

b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya.

Promosi yang kurang tepat kepada individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan dapat berdampak kepada tingkat psikologis seseorang karena perlu adanya adaptasi yang cukup lama agar seseorang dapat menyesuaikan pekerjaan dengan lingkungannya.

c. Keamanan pekerjaan

5. Struktur organisasi

a. Struktur yang kaku dan tidak bersahabat

b. Pengawas dan pelatihan yang tidak seimbang

c. Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan

Peran karyawan hanya menjalankan aturan yang dibuat oleh atasan dan atasan membuat keputusan yang telah dicanangkan oleh pimpinan lainnya, namun jika keputusan tersebut merugikan salah satu pihak maka karyawan dapat memberi saran kepada atasan untuk kemudian atasan membuat keputusan kembali.

6. Tampilan rumah-pekerjaan

a. Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi

b. Kurangnya dukungan dari pasangan hidup

Pasangan hidup memiliki peran penting untuk seseorang agar dapat lebih giat bekerja dan memiliki motivasi yang tinggi namun lain hal dengan seseorang yang terlalu mementingkan kegiatan pribadi dan tanggung jawab perusahaan sehingga dapat memicu masalah yang akan datang kepada individu.

c. Konflik pernikahan.

d. Stres karena memiliki dua pekerjaan

Indikator stres kerja menurut Salleh, Bakar dan Keong (2008) terbagi atas 5 skala penilaian yaitu:

1. Faktor intrinsik pekerjaan yang terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena *deadline* pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak.
2. Peran dalam organisasi yang terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
3. Hubungan di tempat kerja yang terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja,
4. Pengembangan karir yang terbagi atas kurangnya keamanan kerja (ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini) dan ketidakcocokan status misalnya promosi yang berlebihan, promosi yang kurang dan frustrasi karena harus mengejar karir yang tinggi.
5. Struktur dan iklim organisasi yaitu kesempatan yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Menurut Robbins (2006) dia mengutarakan bahwa ada 5 indikator stres kerja, yaitu :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik

2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dikerjakan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya penjelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan, beberapa pihak selaku pimpinan dalam gaya manajemen pada organisasi dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat disusun indikator stres kerja, sebagaimana terdapat dalam tabel 2.6 berikut ini:

Tabel 2.6
Indikator Stres Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Stres Kerja
1.	2018	Pandi Afandi	Tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi.
2.	2016	Hasibuan;204	Beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil, ketegangan dan kesalahan, waktu peralatan kerja yang kurang memadai, komplik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, dan balas jasa yang rendah.
3.	2010	Copper (dalam Rivai et.al :314)	Kondisi pekerjaan, stres karena peran, factor interpersonal, perkembangan karier, struktur organisasi, dan tampilan rumah-pekerjaan.
4.	2008	Salleh et.al	Factor intrinsik pekerjaan, peran dalam organisasi, hubungan ditempat kerja,

			pengembangan karier, dan struktur dan iklim.
5.	2006	Robbins	Tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan.

Sumber : Hasil olah peneliti

Berdasarkan 5 indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.6 maka, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu indikator yang dikemukakan oleh Pandi Afandi (2018:179) yang mengungkapkan bahwa, indicator stres kerja yaitu Tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi.

Berdasarkan indicator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini seperti yang di kemukakan oleh Pandi Afandi (2018:179) tersebut, indicator tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Tulus Indojaya, dengan merujuk pada salah satu indicator yaitu (tuntutan tugas), dimana karyawan harus melakukan pekerjaannya sesuai dengan jadwal yang telah di tentukan oleh perusahaan.

2.1.4 Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja yaitu keterampilan untuk menghasilkan barang serta jasa dari berbagai sumber daya manusianya itu sendiri. Secara garis besar, produktivitas kerja yaitu kemampuan meningkatkan hasil keterampilan dan kerja karyawan yang dilihat dari sumber daya manusia itu sendiri. (Agustin, 2014).

Bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai. Produktivitas karyawan adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa berbagai sumber daya atau factor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan, (Hartatik, 2014).

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah pada pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu, efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Ashar, 2015).

Produktivitas kerja merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. (Butar, 2015). Selanjutnya menurut Nasution (2016), bahwa Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara meraka (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (yang jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energy, dll) yang digunakan untuk menghasilkan hasil.

Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. (Sutrisno, 2016:102). Selanjutnya menurut Jumady (2020), bahwa Produktivitas kerja adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel konsep dan kesimpulan Produktivitas kerja, seperti pada tabel 2.7 berikut ini :

Tabel 2.7
Definisi dan Kesimpulan Produktivitas Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Produktivitas Kerja
1.	2020	Jumady	Produktivitas kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya
2.	2016	Sutrisno	Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.
3.	2016	Nasution	Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara meraka (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (yang jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energy, dll) yang digunakan untuk menghasilkan hasil.
4.	2015	Butar	Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara meraka (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (yang jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energy, dll) yang digunakan untuk menghasilkan hasil
5.	2015	Ashar	Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah pada pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu, efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan
6.	2014	Hartatik	Produktivitas karyawan adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa berbagai sumber daya atau factor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan

7.	2014	Agustin	produktivitas kerja yaitu kemampuan meningkatkan hasil keterampilan dan kerja karyawan yang dilihat dari sumber daya manusia itu sendiri.
Kesimpulan Produktivitas Kerja:			
Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan.			

Sumber : Hasil olah penelitian

Berdasarkan 7 konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.7, definisi yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu definisi yang di kemukakan oleh Sutrisno (2016) yang menjelaskan bahwa, produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Penjelasan definisi tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Tulus Indojaya, dimana karyawan pernah gagal mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang dapat Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja (Sumber Daya Manusia) maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas kerja, yaitu:

1. Sikap kerja seperti; kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.

3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggul.
4. Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Selain dari faktor-faktor di atas, terdapat pula berbagai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu : Sedarmayanti, (2009)

1. Sikap Mental, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja.
2. Pendidikan.
3. Keterampilan.
4. Manajemen.
5. Hubungan Industrial Pancasila.
6. Tingkat Penghasilan.
7. Gizi dan Kesehatan.
8. Jaminan Sosial
9. Lingkungan dan Iklim Kerja.
10. Sarana Produksi.
11. Teknologi.

12. Kesempatan Berprestasi.

2.1.4.3 Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas berfungsi untuk mengetahui dan membandingkan efisiensi produksi perusahaan dari tahun ke tahun. Menurut Sinungan (2008) bahwa secara umum ada dua jenis pengukuran produktivitas, yaitu:

1. Produktivitas total

Produktivitas dari berbagai faktor penyusun. Dapat diukur dari faktor penyusunnya, seperti tanah, modal, teknologi, tenaga kerja dan bahan baku, produktivitas total secara umum adalah perbandingan antara total output dengan total input, semua input yang digunakan dalam proses produksi.

Rumus produktivitas total secara umum adalah :

$$\text{Produktivitas total} = \frac{\text{Total output}}{\text{Total input}}$$

2. Produktivitas parsial

Produktivitas yang diukur dari satu faktor. Biasanya sering menggunakan produktivitas parsial ini adalah produktivitas tenaga kerja atau produktivitas individu. Rumus produktivitas parsial ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas total} = \frac{\text{Hasil total}}{\text{Masukan parsial}}$$

2.1.4.4 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas pegawai harus memperhatikan usaha yang dilakukan pegawai dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya melalui berbagai kegiatan yang berkesinambungan, dengan maksud untuk meningkatkan

kemampuan dirinya sesuai dengan tuntutan tugas. Dengan demikian, pengukuran produktivitas kerja pegawai disamping berkaitan dengan tugas utamanya, juga perlu dilihat dari kualifikasi dan pengembangan profesionalnya.

Menurut Sutrisno dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia** (2016:104-105) mengemukakan indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja, ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri, senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan

untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu, selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Menurut Hartatik (2014) ada lima indikator produktivitas kerja antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, dalam kegiatan menghasilkan produk perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawan pun akan menurun.
2. Kuantitas kerja atau tingkat perolehan hasil, telah dijelaskan sebelumnya bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dengan adanya produktivitas kerja pegawai yang rendah, otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target tidak tercapai.

3. Ketepatan waktu, kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup, sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.
4. Tingkat kesalahan, salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah.
5. Tingkat absensi, tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif. Dengan demikian, hasil produksinya rendah. Akibatnya, target produksi yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai.

Menurut Gilmore & Fromm (dalam Sedarmayanti, 2009) indikator produktivitas kerja adalah :

1. Tindakannya konstruktif. Melakukan tindakan yang bermanfaat dan positif yang akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
2. Percaya pada diri sendiri. Kepercayaan diri yang dimiliki oleh seseorang dapat meningkatkan kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya juga.
3. Bertanggung jawab. Memiliki sifat bertanggung jawab yang tinggi, hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
4. Miliki rasa cinta terhadap pekerjaan.
5. Mempunyai pandangan kedepan.

6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif).
8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat disusun indikator produktivitas kerja, sebagaimana terdapat dalam tabel 2.8 berikut ini:

Tabel 2.8
Indikator Produktivitas Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Keterlibatan Kerja
1.	2016	Sutrisno	Kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisien
2.	2014	Hartatik	Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tingkat kesalahan, dan tingkat absensi
3.	2009	Gilmore dan Fromm (dalam Sedarmayanti)	Tindakannya konstruktif, percaya pada diri sendiri, bertanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan kedepan, mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah, mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif), memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Sumber : Hasil olah peneliti

Berdasarkan 3 indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.8 maka, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu indikator yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:104-105) yang mengungkapkan bahwa, indikator produktivitas kerja yaitu Kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisien.

Berdasarkan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini seperti yang di kemukakan oleh Sutrisno (2016:104-105) tersebut, indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Tulus Indojaya, dengan merujuk pada salah satu indikator yaitu (mutu), dimana seorang karyawan harus memenuhi target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, perihal jumlah target perusahaan yang harus dipenuhi oleh karyawan tersebut. Hal tersebut terlihat dari banyaknya karyawan yang menyadari bahwa selama ini pekerjaan yang dilakukannya pernah mengalami kegagalan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan perlu meningkatkan produktivitasnya agar hal tersebut tidak terjadi berulang kali.

2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang penulis lakukan sekarang. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah Kebisingan, Kelelahan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut tabel 2.9 beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti.

Tabel 2.9
Penelitian terdahulu tentang Kebisingan, Kelelahan Kerja, Stres Kerja dan Produktivitas Kerja

No.	Peneliti/ Tahun	Judul, Metode, dan Sampel Penelitian	Variabel dan Indikator	Hasil dan Kesimpulan	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Jurnal dengan penulis
1	Nasrullah, 2019	<p>Judul : Pengaruh antara intensitas kebisingan dengan gangguan pendengaran terhadap produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) sektor pembangkitan tenaga</p> <p>Metode :</p> <p>Sampel : 85 karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intensitas kebisingan • Gangguan pendengaran • Produktivitas kerja 	<p>Hasil Penelitian : Kebisingan tidak berpengaruh dengan produktivitas kerja</p>	<p>Persamaan : Penulis jurnal dan peneliti sama2 menggunakan 2 variabel yang sama yaitu kebisingan dan produktivitas kerja</p> <p>Perbedaan : Penulis jurnal menggunakan variabel gangguan pendengaran, lokasi penelitian dan jumlah sampelnya</p>
2	Mega Dahlia, 2019	<p>Judul : Pengaruh lingkungan kerja dan kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)</p> <p>Metode : Menggunakan sampling jenuh</p> <p>Sampel : 50 karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja • Kelelahan kerja • Produktivitas kerja 	<p>Hasil Penelitian : Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja</p>	<p>Persamaan : Penulis jurnal dan peneliti sama2 menggunakan 2 variabel yang sama yaitu kelelahan kerja dan produktivitas kerja.</p> <p>Perbedaan : Penulis jurnal menggunakan variabel lingkungan kerja, lokasi penelitian dan jumlah sampelnya.</p>
3	Ahmad muizzudin, 2013	<p>Judul : Hubungan kelelahan dengan produktivitas kerja pada pekerja tenun di PT. Alkatex Tegal</p> <p>Metode : Survey analitik dengan rancangan penelitian <i>cross sectional</i></p> <p>Sampel : 28 responden</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kelelahan kerja • Produktivitas kerja 	<p>Hasil Penelitian : Menunjukkan bahwa ada hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada tenaga kerja bagian tenun di PT. Alkatex tegal</p>	<p>Persamaan : Penulis jurnal dan peneliti sama2 menggunakan 2 variabel yang sama yaitu kelelahan kerja dan produktivitas kerja.</p> <p>Perbedaan : Penulis dengan peneliti terdahulu beda lokasi penelitian dan jumlah sampel.</p>

4	Neti Edyun Saputri, 2012	<p>Judul : Hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan</p> <p>Metode : Menggunakan teknik korelasi dan teknik sampel jenuh.</p> <p>Sampel : 58 responden</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja • Produktivitas kerja 	<p>Hasil Penelitian : Menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja terhadap produktivitas kerja</p>	<p>Persamaan : Penulis jurnal dan peneliti sama2 menggunakan 2 variabel yang sama yaitu stres kerja dan produktivitas kerja.</p> <p>Perbedaan : Penulis dengan peneliti terdahulu beda lokasi penelitian dan jumlah sampel.</p>
5	Royke lukito et.al, 2015	<p>Judul : Hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada perawat rawat inap di RUMKIT TK III 07.08.01 R. W. monginsidi teling manado</p> <p>Metode : Analitik dengan desain <i>cross sectional study</i> (potong lintang).</p> <p>Sampel : 104 responden</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja • Produktivitas kerja 	<p>Hasil Penelitian : Menunjukkan bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada perawat ruang inap di RUMKIT TK III</p>	<p>Persamaan : Penulis jurnal dan peneliti sama2 menggunakan 2 variabel yang sama yaitu stres kerja dan produktivitas kerja.</p> <p>Perbedaan : Penulis dengan peneliti terdahulu beda lokasi penelitian dan jumlah sampel.</p>
6	Kintan Benvia Cherny et.al, 2017	<p>Judul : Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Epson Batam</p> <p>Metode : <i>Eksplanatory research</i></p> <p>Sampel : 100 karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja • Produktivitas kerja 	<p>Hasil Penelitian : Stres kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja.</p>	<p>Persamaan : Penulis jurnal dan peneliti sama2 menggunakan 2 variabel yang sama yaitu stres kerja dan produktivitas kerja</p> <p>Perbedaan : Penulis jurnal menggunakan variabel motivasi, lokasi penelitian dan jumlah sampel</p>
7	Frenelly F.M. Kimbal et.al, 2015	<p>Judul : Hubungan stres kerja dengan produktivitas pegawai pabrik</p> <p>Metode : kuantitatif dengan pendekatan <i>cross sectional</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja • Produktivitas kerja 	<p>Hasil Penelitian : Stres ringan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja yang tinggi.</p>	<p>Persamaan : Penulis jurnal dan peneliti sama2 menggunakan 2 variabel yang sama yaitu stres kerja dan produktivitas kerja</p> <p>Perbedaan :</p>

		Sampel : 196 karyawan			Penulis dengan peneliti terdahulu beda lokasi penelitian dan jumlah sampel.
8	M. Iqbal Syen, 2017	Judul : Stres kerja dan kelelahan kerja pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan pada PT. Daekyung Indah Heavy Industri Krakatau Steel Cilegon Metode : <i>Random Sampling</i> Sampel : 69 karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja • Kelelahan kerja • Produktivitas kerja 	Hasil Penelitian : Stres kerja dan kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Daekyung Indah Heavy Industri	Persamaan : Penulis jurnal dan peneliti sama2 menggunakan 3 variabel yang sama yaitu stres kerja, kelelahan kerja dan produktivitas kerja. Perbedaan : Penulis dengan penelitian terdahulu beda lokasi penelitian dan jumlah sampel.

Merujuk pada penelusuran penelitian sebelumnya, maka pengaruh kebisingan terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Nasrullah (2019), yang mengemukakan dalam penelitiannya bahwa Kebisingan tidak berpengaruh dengan produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) sector pembangkitan tenaga daya.

Kemudian pengaruh kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Mega Dahlia (2019), yang mengemukakan dalam penelitiannya bahwa, Kelelahan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS).

Selanjutnya pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Neti Edyun Saputri (2012), yang mengemukakan dalam penelitiannya bahwa, Menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja terhadap produktivitas kerja.

Terakhir pengaruh kelelahan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh M. Iqbal Syen (2017), yang mengemukakan dalam penelitiannya bahwa, stres kerja dan kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Daekyung Indah Heavy Industri.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kebisingan adalah suara yang keluar yang tidak diinginkan atau yang tidak dikehendaki baik itu berupa suara makhluk hidup maupun suara dari alat produksi yang mengganggu pendengaran.

Kebisingan meliputi gangguan psikologis, gangguan komunikasi, dan gangguan fisiologis.

Kelelahan kerja adalah adanya penurunan kinerja dari pekerja yang disebabkan oleh pekerja yang terlalu banyak dan monoton atau begitu-begitu saja dan dikejar target yang membuat karyawan merasa lelah.

Kelelahan kerja meliputi keadaan monoton, beban pekerjaan baik fisik maupun mental, lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental, keadaan lingkungan, dan keadaan kejiwaan.

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang akibat individu yang tidak mampu menyesuaikan dirinya dengan lingkungan disekitar.

Stres kerja meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.

Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan.

Produktivitas kerja meliputi kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisien.

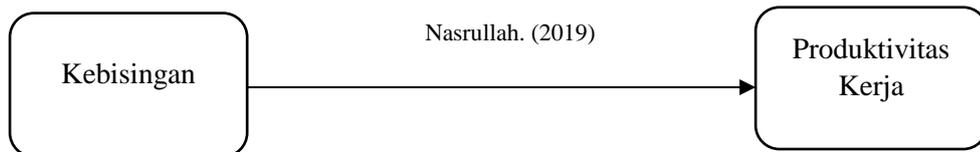
Pada PT. Tulus Indojaya kebisingan, kelelahan kerja dan stres kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dimana setiap individu harus memiliki komunikasi yang kuat atau kemistri setiap karyawannya agar gangguan komunikasi bisa di minimalisir serendah mungkin, karyawan harus saling mendukung satu sama lain agar pekerjaan meskipun begitu saja supaya tidak monoton, ketika teman kerja membutuhkan bantuan bantu lah dengan sekuat tenaga karena tugas setiap karyawan ada yang mengerjakan dengan cepat ada pula yang mengerjakan dengan lambat, karena ketika karyawan saling membantu akan muncul produktivitas yang meningkatkan hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut.

2.2.1 Keterkaitan Antara Variabel Penelitian

2.2.1.1 Pengaruh Kebisingan terhadap Produktivitas Kerja

Keterkaitan kebisingan dan produktivitas kerja diperkuat oleh temuan Nasrullah (2019) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa, kebisingan tidak berpengaruh dengan produktivitas kerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari kebisingan terhadap produktivitas kerja yang digambarkan seperti pada gambar 2.1 berikut ini :



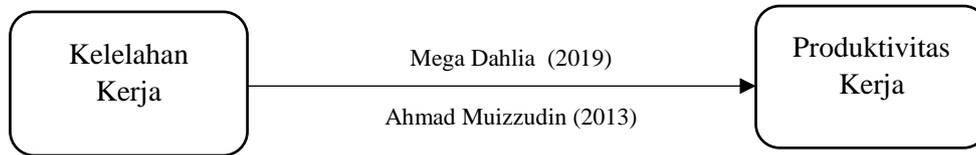
Gambar 2.1
Pengaruh Kebisingan terhadap Produktivitas Kerja

2.2.1.2 Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Keterkaitan kelelahan kerja dan produktivitas kerja diperkuat oleh temuan Mega Dahlia (2019) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja.

Temuan penelitian yang kedua yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Muizzudin (2013) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa, ada hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada tenaga kerja bagian tenun di PT. Alkatex Tegal.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja yang digambarkan seperti pada gambar 2.2 berikut ini :



Gambar 2.2
Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

2.2.1.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

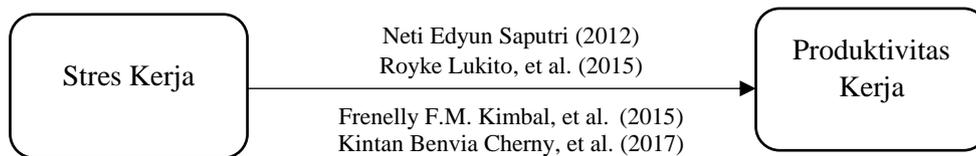
Keterkaitan stres kerja dan produktivitas kerja diperkuat oleh temuan penelitian Neti Edyun Saputri (2012) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa, terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja.

Temuan penelitian yang kedua yaitu penelitian yang dilakukan oleh Royke Lukito, et al (2015) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa, ada hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada perawat ruang inap di RUMKIT TK III.

Penelitian yang ketiga yaitu penelitian yang dilakukan oleh Frenelly F.M. Kimbal, et al (2015), mengemukakan dalam penelitiannya bahwa stres ringan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja yang tinggi.

Temuan penelitian yang keempat yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kintan Benvia Cherny, et al (2017), mengemukakan dalam penelitiannya bahwa stres kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari stres kerja terhadap produktivitas kerja yang digambarkan seperti pada gambar 2.3 berikut ini :

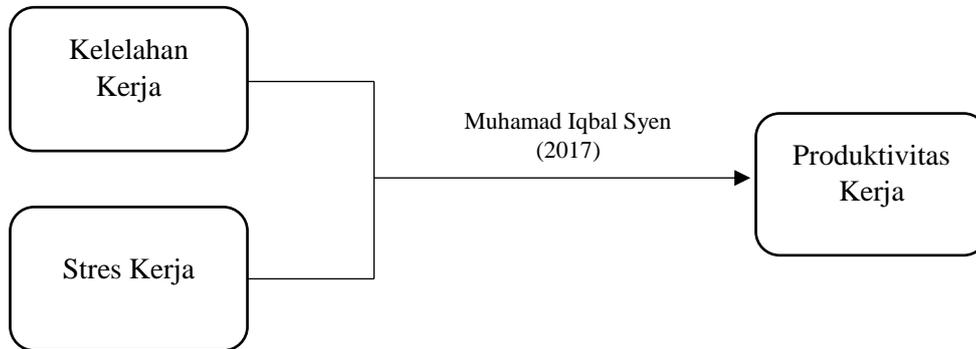


Gambar 2.3
Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

2.2.1.4 Pengaruh Kelelahan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

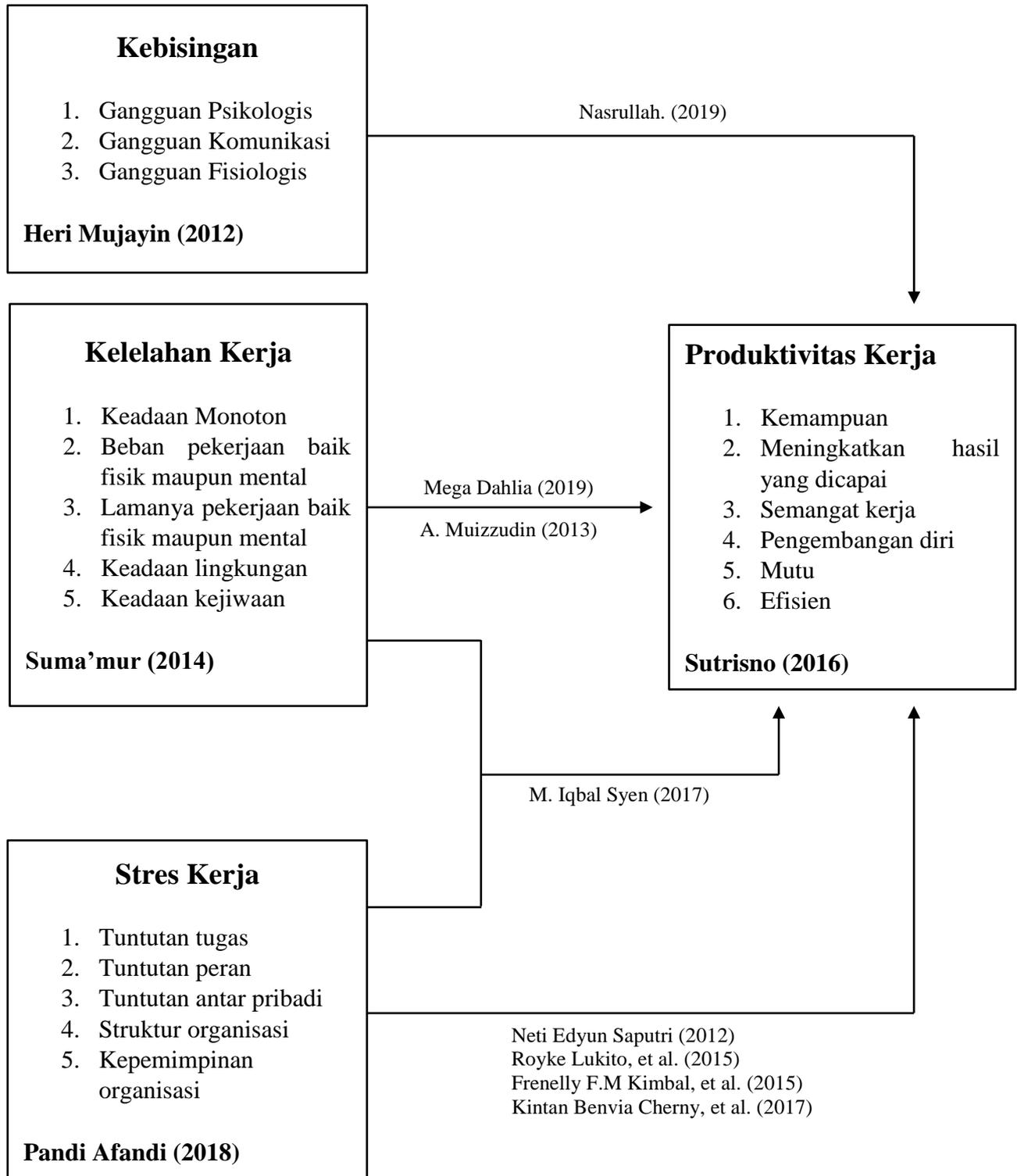
Keterkaitan kelelahan kerja, stres kerja dan produktivitas kerja diperkuat oleh temuan penelitian ini diperkuat dengan penelitian Muhamad Iqbal Syen (2017) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa, stres kerja dan kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Daekyung Indah Heavy Industri.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari kelelahan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja yang digambarkan seperti pada gambar 2.4 berikut ini :



Gambar 2.4
Pengaruh Kelelahan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Dari penjelasan yang telah diuraikan tersebut, maka terungkap paradigma penelitian seperti pada gambar 2.5 berikut ini :



Gambar 2.5
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dinyatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan (Sugiyono, 2009) dalam Carsel. H (2018:28).

Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran, serta kesimpulan pada kerangka pemikiran yang dapat disimpulkan dalam paradigma penelitian. Maka dengan demikian akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Namun dari kelima rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk mengungkap tujuan penelitian yang pertama tidak diuji kedalam uji hipotesis, tetapi hanya berupa penjabaran variabel-variabel hasil penelitian. Sedangkan untuk tujuan penelitian kedua sampai dengan tujuan penelitian kelima dapat diuji dengan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H 1 : Kebisingan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- H 2 : Kelelahan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- H 3 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- H 4 : Kelelahan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.