BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Stres Kerja

2.1.1.1. Pengertian Stres

Stres yang dialami oleh karyawan merupakan masalah bagi perusahaan yang perlu diperhatikan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Berikut definisi stres menurut beberapa ahli.

Menurut Beehr dan Franz (dikutip Bambang Tarupolo, 2002:17), mendefinisikan stress kerja sebagai "suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu".

Menurut Pandji Anoraga (2001:108), stres kerja adalah "suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkunganya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam".

Menurut Baron & Greenberg (dikutip oleh Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, 2003:308) adalah "reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya".

Menurut Veithzal & Ella Jauvani Sagala (2009:1008) adalah "suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan".

Berdasarkan pengertian stres diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah “suatu kondisi individu dimana merasakan resah dan gelisah karena masalah yang sedang dihadapainya mengakibatkan tidak konsentrasi dalam bekerja”

2.1.1.2. Jenis – Jenis Stres

Quick dan Quick (dikutip oleh Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, 2003:308) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu;

a. *Eustress*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (membangun). Hal ini tersebut termasuk kesejahteraan individu dan organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, flekisbilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.
b. *Distress*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negative, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

2.1.1.3. Gejala Stres di tempat kerja

Gejala stres ditempat kerja menurut Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi (2003:309) ada 7, yaitu;

a. Kepuasan kerja rendah
b. Kinerja yang menurun
c. Semangat dan energy menjadi hilang

d. Komunikasi tidak lancar

e. Pengambilan keputusan jelek

f. Kreativitas dan inovasi kurang

g. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif

Menurut Bambang Tarupolo, (2002:5). Gejala- gejala stres kerja dapat berupa letih dan lelah, kecewa, perasaan tidak berdaya, gangguan tidur, kegelisahan, ketegangan, kecemasan, cepat marah, kehilangan rasa percaya diri, perasaan kesepian atau keterasingan, makan terlalu sedikit, mudah tersinggung, berdebar-debar dan sulit berkonsentrasi.

Gejala stres kerja menurut Terry B dan John N (dikutip Jacinta F, 2002), dapat dibagi dalam 3 aspek yaitu

1. Gejala psikologis, meliputi

Kecemasan, ketegangan, bingung, marah, sensitif, memendam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, depresi, merasa terasing dan mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpuasaan 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, meliputi

Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya sekresi adrenalin dan noradrenalin, 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, 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.

2.1.1.4. Faktor-faktor penyebab stres

Luthans (dikutip oleh Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, 2003:313) menyebutkan bahwa penyebab stress (stressor) terdiri atas emapt hal utama, yakni:

1. *Extra organizational stressors*, yakni terdiri dari perubahan social teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, dan keadaan komunitas/tempat tinggal.
2. *Organizational stressors,* yang terdiri dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.
3. *Group stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan social, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup.

4. *Individual stressors,* yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness, self-efficacy,* dan daya tahan psikologis.

Sedangkan Copper dan Davidson (dikutip oleh Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, 2003:313) membagi penyebab stress dalam pekerjaan menjadi dua, yakni:

1. Group stressors, adalah penyebab stress yang berasal dari situasi maupun keadaan di dalam perusahaan, misalnya kurangnya kerjasama antara karyawan, konflik antara individu dalam suatu kelompok, maupun kurangnya dukungan social dari sesame karyawan di dalam perusahaan.
2. Individual stressor, adalah penyebab stress yang berasal dari dalam diri individu, misalnya tipe kepribadian seseorang, *control personal* dan tingkat kepasrahan seseorang, persepsi terhadap diri sendiri, tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran.

Di lain pihak, stress karyawan juga dapat disebabkan oleh masalah-masalah yang terjadi di luar organisasi. Menurut Veithzal & Ella Jauvani Sagala (2009:1008). Penyebab-penyebab stress '*off the job'* misalnya:

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

Indikator stress kerja menurut Cooper (dikutip oleh Veithzal & Deddy Mulyadi, 2009:314)

1. Kondisi Pekerjaan, meliputi:
    a. Beban kerja berlebihan secara kuantitatif
    b. Beban kerja berlebihan secara kualitatif
    c. Jadwal bekerja
2. Stress karena peran
    a. Ketidakjelasan peran
3. Faktor interpersonal
    a. Kerjasama antar teman
    b. Hubungan dengan pimpinan
4. Perkembangan karier
    a. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
    b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
    c. Keamanan pekerjaannya.
5. Struktur organisasi
    a. Struktur yang kaku dan tidak bersahabat
    b. Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang
    c. Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan
6. Tampilan rumah-pekerjaan
    a. Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi
    b. Kurangnya dukungan dari pasangan hidup
    c. Konflik pernikahan
    d. Stress karena memiliki dua pekerjaan.

2.1.2 Motivasi

1.1.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan motor penggerak yang berada dalam diri manusia, sangat penting untuk terus menerus digerakkan karena dengan motivasi kehidupan manusia akan lebih baik. Berikut pengertian motivasi menurut beberapa ahli.

Motivasi menurut Robbins, dkk (dikutip oleh J. Winardi, 2001,1) adalah "Kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu".

Motivasi menurut Veithzal & Ella Jauvani Sagala (2009:837) adalah "serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan".

Motivasi menurut Bernard Berendoom dan Gary A. Stainer (dikutip oleh Sedarmayanti, 2009:66) adalah "kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energy yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan".

Berdasarkan pengertian motivasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah "dorongan yang berasal dari diri manusia untuk bangkit mencapai segala tujuan yang dicita-citakan atau diinginkan oleh manusia tersebut".

1.1.2.2. Teori tentang motivasi

1. Teori menurut Frederick Herzberg

Frederick Herzberg, seorang ilmuan behavioral terkenal, mengembangkan teori higine-motivator. Beliau mengemukakkan sebuah hipotesis yang menyatakan, bahwa motivator-motivator menyebabkan seseorang beralih dari suatu keadaan tidak puas ke keadaan puas. Oleh karena itu, teori Herzberg memprediksi, bahwa para manjer dapat memotivasi individu-individu dengan jalan "memasukan" motivator-motivatornya ke dalam pekerjaan seorang individu, yaitu proses yang dinamakan perkayaan pekerjaan (*job enrichment*).

1. Intrinsik
    a. Pekerjaan itu sendiri
    b. Peluang untuk maju
    c. Pengakuan atau penghargaan
    d. Keberhasilan
    e. Tanggung jawab
2. Ekstrinsik
    a. Gaji
    b. Supervisi
    c. Kebijakan dan administrasi
    d. Hubungan kerja
    e. Kondisi kerja
    f. Lingkungan kerja

Herzberg menemukan gejala bahwa ketidakpuasan dengan pekerjaan, terutama berhubungan dengan faktor-faktor dalam konteks kerja atau lingkungan. J. Winardi (2001:88).

2. Teori menurut Douglas McGregor

Hasil pemikiran McGregor dituangkan dalam karya tulisnya dengan judul *The Human Side of Enterprise*.

Kesimpulan dalam karya McGregor ialah pendapatnya yang menyatakan bahwa para manajer menggolongkan para bawahnnya pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama ialah bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggungjawab dan harus dipaksa untuk menghasilkan sesuatu. Para bawahan yang berciri seperti itu dikategorikan sebagai “manusia X” sebaliknya dalam organisasi terdapat pola para karyawan yang senangbekerja, kreatif, menyenangi tanggungjawab dan mampu mengendalikan diri, mereka dikategorikan sebagai “Manusia Y”.

Para manajer akan lebih mungkin berhasil menggerakkan manusia ‘X’ jika menggunakan ‘motivasi negatif’ sedangkan menghadapi para bawahan yang termasuk kategori ‘Y’ motivasi positiflah yang akan lebih efektif. Misalnya, upaya mendorong manusia ‘X’ meningkatkan produktivitasnya adalah berupa imbalan disertai dengan ancaman bahwa jika yang bersangkutan tidak bekerja dengan baik, kepadanya akan dikanakan sanksi organisasi. Sebalikna, jika pujian atau penghargaan akan merupakan ‘senjata yang ampuh’ untuk mndorong manusia ‘Y’ meningkatkan produktivitasnya. Sondang P.Sigian (2009:106).

3. Teori Harapan oleh Victor Vroom

Teori ini menekankan bahwa kekuatan kecenderungan berprilaku tertentu tergantung pada kuatnya harapan bahwa, prilaku tersebut akan diikuti oleh keluaran tertentu dan oleh kuatnya daya tarik keluaran itu bagi orang bersangkutan. Dalam penerapannya, makna teori ini adalah, bahwa seorang karyawan akan bersedia untuk melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi seperti bonus yang lebih besar, kenaikan gaji dan promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan-tujuan pribadinya.

Teori harapan memfokuskan analisisnya pada tiga jenis hubungan, yaitu:

1) *Hubungan upaya dengan kinerja*. Dimana karyawan mempunyai persepsi, bahwa upaya yang lebih besar berakibat pada kinerja yang memuaskan.
2) *Hubungan kinerja dengan imbalan*. Hubungan ini menyangkut keyakinan seseorang bahwa, menampilkan kinerja pada tingkat tertentu akan berakibat pada hasil tertentu yang diinginkan.
3) *Hubungan imbalan dengan tujuan pribadi*. Yang memungkinkan disini ialah, sejauhmana imbalan yang diterima dari organisasi memuaskan tujuan dan kebutuhan pribadi dari karyawan, dan seberapa besar daya tarik imbalan tersebut bagi yang bersangkutan.

Penganut teori harapan menambahkan bahwa teori ini membantu menjelaskan mengapa banyak karyawan yang tidak termotivasi dalam pekerjaannya dan hanya

bekerja sebatas pemenuhan persyaratan minimal. Karena itu, para manajer perlu mendorong para bawahannya untuk menjawab tiga pertanyaan secara afirmatif, jika manajemen menginginkan maksimalisasi motivasi para bawahannya. Sondang P.Siagian (2009:117).

Harapan yang ingin dicapai karyawan menurut Wursanto, 1990 : 149 (dikutip oleh Retno Damayanti, skripsi, 2005:8) antara lain :

a. upah atau gaji yang sesuai
b. keamanan kerja yang terjamin
c. kehormatan dan pengakuan
d. perlakuan yang adil
e. pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa
f. suasana kerja yang menarik
g. jabatan yang menarik

4. Teori Kebutuhan oleh Mc Clelland

David Mc Clelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka.

1. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (Need for achievement); kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk mencapai keberhasilan.
2. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (Need for power); kebutuhan untuk membuat orang berprilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.

3. Kebutuhan untuk berafiliasi (Needs for affiliation); hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi.

1.1.3. Produktivitas

1.1.3.1. Pengertian Produktivitas

Konsep dari produktivitas kerja karyawan adalah perbaikan yang berkelanjutan atau berkesinambungan, hal ini mempengaruhi lama tidaknya bertahan suatu perusahaan di dunia bisnis global. Maka sangatlah penting untuk perusahaan memperhatikan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Berikut ini pengertian-pengertian produktivitas menurut beberapa ahli.

Produktivitas menurut Paul Mali (dikutip oleh Sedarmayanti, 2009,57) adalah "Bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien".

Greenberg (dikutip oleh Muchdarsyah, 2003:12). Produktivitas dapat diartikan sebagai "ratio antara hasil karya nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (input) yang sebenarnya".

Produktivitas menurut formulasi *National Productivity Board* (NPB) Singapore (dikutip oleh Sedarmayanti, 2009:65) adalah "sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan"

Menurut Sugeng Budiono (2003: 263) produktivitas mempunyai pengertian fisiologi, Produktivitas yaitu "sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik kemarin, esok harus

lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja dan lain- lain".

Berdasarkan pengertian produktivitas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah "memaksimalkan segala sumber daya yang ada untuk mendapatkan hasil/*output* yang optimal".

1.1.3.2. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Rendahnya produktivitas kerja menjadi fokus perhatian pada setiap perusahaan yang memakai sumber daya manusia sebagai tenaga kerjanya. Hal ini dilihat dari terjadinya pemborosan sumber daya dan ketidaktercapaian target baik secara individu maupun kelompok.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Anoraga (dikutip oleh Tjuju Yuniarsih & Suwatno, 2008:159), yaitu:

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Penghayatan akan maksud dan makna pekerjaan
5. Lingkungan atau suasana kerja yang baik
6. Promosi dan perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan/organisasi
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi

9. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja
10. Disiplin kerja yang keras

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah, ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja (dikutip oleh Sedarmayanti, 2009:71) adalah:

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 supervise serta keterampilan dalam teknik industry.
3. Hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (quality control circle) dan panitia mengenai kerja unggul.
4. Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan system 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.

Disamping itu terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja yaitu sikap mental, berupa:

1. Motivasi kerja
2. Disiplin kerja
3. Etika kerja

Faktor-faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja menurut Robert A.Sutermeiter yang dikutip Muchdarsyah Sinungan (2003:16)

1. Kemampuan Kerja
   - Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan
   - Penguasaan pekerjaan
   - Pemahaman dalam melakukan pekerjaan
2. Motivasi Kerja
   - Keinginan untuk melaksanakan pekerjaan
   - Kesediaan untuk bekerja sama
   - Pemberian motivasi dari pimpinan
3. Hasil Kerja
   - Pencapaian hasil kerja
   - Kualitas pekerjaan
   - Kesesuaian dengan target perusahaan
4. Efektivitas dan Efesiensi
   - Ketepatan pekerjaan
   - Penghematan sarana kerja
   - Kesesuaian dengan jumlah jam kerja

1.1.3.3.Pengukuran Produktivitas Kerja

Tjuju Yuniarsih & Suwatno, (2008:162) berpendapat bahwa produktivitas dapat diukur dengan dua standar, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel, juga ukurannya yang digunakan sangat bervariasi.

Selanjutnya, produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui pendekatan yang pada umumnya memperbandingkan antara output dengan input, Gaspers (dikutip oleh Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, 2008:162) menuliskan pengukuran tersebut dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$\text{Indeks Produktivitas} = \frac{\text{Output} = \text{Performance}}{\text{Input}} = \frac{\text{Efektivitas}}{\text{Alokasi Sumber}} \quad \text{Efesiensi}$$

Paul Mali (Nanang Fattah; 1999:16) dikutip kembali oleh Tjuju Yuniarsih & Suwatno, (2008:162) mengatakan bahwa dalam mengukur produktivitas berdasarkan antara efektivitas dan efesiensi. Efektivitas dikaitkan dengan *performance*, dan efisiensi dikaitkan dengan penggunaan sumber-sumber. Indeks produktivitas diukur berdasarkan perbandingan antara pencapaian performance dengan sumber-sumber yang dialokasikan.

Menurut Tjuju Yuniarsih & Suwatno (2008:163) Efektivitas berkaitan dengan sejauhmana sasaran dapat dicapai atau target dapat direalisasikan,

sedangkan efisiensi berkaitan dengan bagaimana berbagai sumberdaya dapat digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja efektif dan efisien, cenderung mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi. Dia merupakan pegawai yang produktif. Bila efektivitas tinggi namun efisiensi rendah, berarti telah terjadi pemborosan, sebaliknya jika efisiensi tinggi namun efektivitas rendah berarti kegiatan tidak tercapai sasaran, hasil yang dicapai lebih rendah dan target. Rendahnya tingkat efektivitas dan efisiensi bisa disebabkan oleh kelalaian dan ketidakmampuan pegawai, atau bisa juga karena kesalahan manajemen.

Manfaat pengukuran produktivitas kerja menurut Gasperesz (dikutip oleh Tjuju Yuniarsih & Suwatno, 2008:64)

1. Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat menungkatkan produktivitas.
2. Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efesiensi melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produksi dimasa mendatang dapat dimodifikasi kembali nerdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. Strategi unituk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas (*productivity gap*) yang ada

diantara tingkat produktivitas yang diukur (*actual productivity*). Dalam hal ini tingkat produktivitas akan memberikan informasi dalam mengindentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan keorektif kembali.

6. Pengukuran produktifitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antarorganisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global.
7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
8. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktifitas terus menerus.

1.1.4. Keterkaitan antara stress dan produktivitas kerja

Masalah stres pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres kerja yang terjadi dilingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan pekerjaannya, karena dampak stres di tempat kerja dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan.

Hubungan stres dan produktivitas menurut Greenberg & Baron, Quick & Quick, Robbins (dikutip oleh Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, 2003:317) : “Bagi perusahaan konsekuensi yang timbul akibat stress adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi, memicu perasaan teraleansi, hingga *turnover*.”

2.1.5. Keterkaitan antara motivasi dan produktivitas kerja

Unjuk kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak akan menghasilkan keluaran yang tinggi.

Hubungan motivasi dan produktivitas menurut J. Winardi (2001:V).: "Motivasi yang meningkat, disertai keterampilan yang tepat, dan sumber-sumber daya yang tepat, dapat memperbesar produktivitas dan sekaligus efektivitas produksi".

2.1.6. Keterkaitan antara stress dan motivasi mempengaruhi produktivitas kerja

Hubungan stress dan motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut Iftikar Z.Sutalaksana (2006:75) : "Ketidakcocokan seorang pekerja dan tuntunan pekerjaan yang dihadapinya dapat menimbulkan tekanan (*stress*) dan rendahnya motivasi untuk bekerja, sehingga mengakibatkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan".

Tabel 2.1

PENELITIAN TERDAHULU

No	Penulis	Judul	Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
1	Dwi Retnasningtyas (2005)	Hubungan Antara Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja di Bagian Linting Rokok PT. Gentong Gotri Semarang	Berdasarkan hasil analisis data, didadapatkan besarnya probabilitas yaitu 0,005. Karena probabilitas < 0,05 maka H_0 ditolak, yang artinya ada hubungan antara stres kerja dengan produktivitas tenaga kerja wanita. Didapatkan ρ_{hitung} sebesar -0,549 yang artinya ada hubungan yang cukup kuat antara dua variabel. Koefisien korelasi mempunyai tanda negative yang berarti semakin tinggi stres kerja maka produktivitas tenaga kerja semakin rendah. Demikian sebaliknya makin rendah stres kerja, maka produktivitas tenaga kerja semakin tinggi.	1. Indikator Stres Kerja dan Produktivitas 2. Tempat penelitian 3. Populasi dan sampel	1. Karyawan dengan jenis kelamin wanita 2. Menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data 3. Variabel X dan Y sama
2	Retno Damayanti (2005)	Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh F_{hitung} 16.3258>F_{tabel} (4.0982) pada taraf kesalahan 5%. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Firniture di Semarang. Besarnya kontribusi motivasi tersebut terhadap produktivitas kerja sebesar 30.1%	1. Indikator Motivasi Kerja dan Produktivitas 2. Tempat penelitian 3. Populasi dan sampel	1. Menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data 2. Variabel X dan Y sama

3	Wahyu Nurhadi (2005)	Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Aseli Dagadu Djokdja	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh pengaruh yang signifikan dari stress kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dibuktikan f hitung (59,350) > f table (3,115), ada pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung (7,160) > t table (1,664), ada pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dibuktikan dengan t hitung (5,118) > t table (1,664), dan variable stress kerja sebagai variable yang dominan terhadap produktivitas kerja karyawan dibuktikan dengan koefisien standar (Beta) sebesar 0,548 > koefisien standar (Beta) motivasi kerja sebesar 0,392.	1. Indikator Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas 2. Tempat penelitian 3. Populasi dan sampel	1. Menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data 2. Variabel X1, X2 dan Y sama

2.2. Kerangka Pemikiran

Setiap manusia pasti mengalami stres, baik stres yang timbul dari lingkungan keluarga maupun stres dari lingkungan kerja atau perusahaan, stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres ada yang bersifat positif dan ada juga yang bersifat negative. Jika stress yang dialami karyawan adalah stres positif maka stress yang dialaminya menjadi dorongan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Jika stres yang dialami karyawan negative maka akan menimbulkan rendahnya dorongan atau rendahnya semangat yang ada pada diri karyawan untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

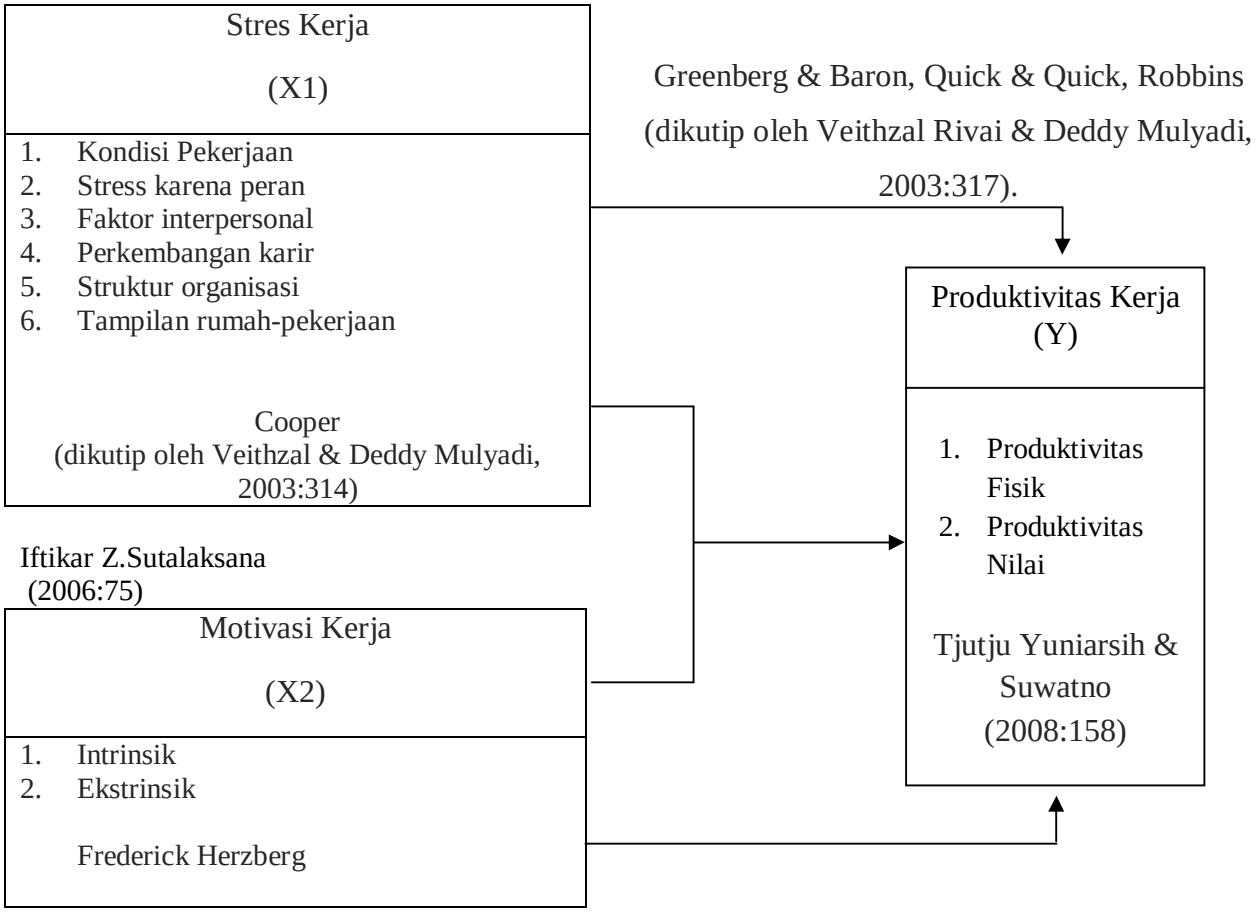
Stres kerja yang dialami oleh karyawan akan sangat berpengaruh kepada motivasi karyawan itu sendiri dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. karena motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Jika tidak ada kesediaan dalam diri pekerja untuk melakukan pekerjaan maka pekerjaan tidak akan terselesaikan. Bisa jadi hal ini disebabkan stress yang dialami oleh karyawan.

Karyawan yang stress tidak termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan, akibatnya produktivitas hasil kerja menurun, barang tidak bisa selesai tepat waktu. Produktivitas kerja sangat penting sekali pada perusahaan yang menghasilkan

barang karena produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Produktivitas juga bisa dikatakan cerminan karyawan dalam bekerja, karena karyawan dapat mengukur sendiri apakah sudah bekerja maksimal atau belum.

Stres yang tinggi dan motivasi yang turun dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Iftikar Z.Sutalaksana (2006:75), "Ketidakcocokan seorang pekerja dan tuntunan pekerjaan yang dihadapinya dapat menimbulkan tekanan (*stress*) dan rendahnya motivasi untuk bekerja, sehingga mengakibatkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan".

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas maka dirumuskan paradigma mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi dampaknya terhadap produktivitas kerja pada PT. Leading Garment Industries Bandung seperti yang terlihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1 : Paradigma Penelitian
Bagan Kerangka Pemikiran Pengaruh Stres kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Jahit pada PT. Leading Garment Industries Bandung.

2.3. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Menurut Sugiyono (2000:161) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.”

Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan variabel yang akan diuji sebenarnya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang dinyatakan.

Jadi, hipotesis penelitian ini adalah “terdapat pengaruh antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi jahit Order Men’s Pyjama pada PT. Leading Garment Industries Bandung baik secara parsial maupun secara simultan.