BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Stress Kerja

2.1.1.1 Pengertian Stress Kerja

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

Menurut kamus lengkap psikologi Chaplin (1999) Stres adalah suatu keadaan tertekan, baik fisik maupun psikologis. Menurut A.P Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress ini tampak dari *simptom,* antara lain emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Veithzal Rivai (2009) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Robbins (2006) dalam mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan.

Luthans (2005) stres kerja merupakan suatu konsep yang terus menerus bertambah. Ini terjadi jika semakin banyak permintaan, maka semakin bertambah munculnya potensi stres kerja dan peluang untuk menghadapi ketegangan akan ikut bertambah pula. Ivancevich dan Matteson (2006) mendefinisikan stres sebagai interaksi individu dengan lingkungan, respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang.

2.1.1.2 Aspek – aspek Stress 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 frustasi.

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 mengekpresikan perasaan sebenarnya. Sedangkan dalam kehidupan pekerjaan, para pekerjaan 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.

2.1.1.3 Sumber – sumber Stress Kerja

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

1. Stres yang Bersumber dari Lingkungan Fisik *(phisical 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 kuntitatif jika seseorang menghayati terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, atau karena keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya atau pekerjaan yang ia hadapi menuntut kaeahlian melebihi kemampuannya. Tingkat stres yang optimal menghadirkan keseimbangan akan tantangan, tanggung jawab dan rewards.

d. Tanggung jawab terhadap orang lain *(respontibility 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 sres. 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 berlebihnya beban kerja, konfilk peran atau kerancuan peran.

e. Kesempatan untuk mengembangkan karier *(carier 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).* Kecenderungan untuk bersatu di antara anggota kelompok disebut sebagai kekompakan. Hilangnya kekompkan ini dapat mengakibatkan

rendahnya moril kerja, tampilan kerja yang buruk serta perubahan fisik seperti tekanan darah yang meningkat.

b. Tidak adanya dukungan yang memadai *(group support).*

Hal ini merupakan sebuah dukungan dari sesama anggota kelompok, misalnya dalam membagi masalah. Setiap orang membutuhkan orang lain untuk mengevaluasi reaksi emosional mereka, demikian pula pada orang lain pada keadaan yang sama, akan memberikan informasi tentang respon yang sesuai. Dukungan kelompok dapat dipandang sebagai sumber yang dapat membantu seseorang dalam menghadapi stres. Penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan terisolasi di mana pekerja tidak dapat berbicara dengan tenaga kerja lain selama jam kerja, jadi bekerja sendirian sepanjang hari, dapat merupakan pembangkit stres. Tampilan kerjanya menurun dan tidak ada kepuasan kerja.

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.

2.1.1.4 Faktor – faktor Stress Kerja

Robbins (2006), mengemukakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja antara lain :

1. Faktor Lingkungan

   Dimana perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisassi dapat mempengaruhi tingkat stres dikalangan karyawan.

2. Faktor Organisasional

   Seperti tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu

3. Faktor Individual

   Situasi atau kondisi yang mempengaruhi kehidupan secara individual seperti faktor ekonomi, keluarga dan kepribadian dari karyawan itu sendiri.

2.1.1.5 Dampak Stress Kerja Bagi Individu

Dampak stres kerja bagi individu menurut Luthans (2005), antara lain:

1. Kesehatan

   Tubuh manusia pada dasarnya dilengkapi sistem kekebalan untuk mencegah serangan penyakit. Tubuh manusia dalam mencegah dan mengatasi pengaruh penyakit tertentu, dengan cara memproduksi antibodi sehingga orang yang terkena stres mudah pula terkena penyakit.

2. Psikologis

   Stres akan menyebabkan kekhawatiran atau ketegangan secara terus menerus. Hal tersebut dapat membuat individu merasa hopeless dan helpless sehingga dapat menimbulkan perasaan ingin bunuh diri atau kematian pada penderita stress.

3. Interaksi Interpersonal

   Karyawan yang bekerja disuatu organisasi menunjukkan bahwa stress kerja menyebabkan terjadinya ketegangan dan konflik antara pihak karyawan dan pihak manajemen. Tingginya emosi berpotensi menghambat kerja yang sama antara individu satu dengan yang lain.

2.1.1.6 Indikator Stres Kerja

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

a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang sepeti kondisi kerja, tata kerja letak fisik
b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dikerjakan dalam suatu organisasi.
c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
d. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya penjelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
e. Kepemimpinan, beberapa pihak selaku pimpinan dalam gaya manajemen pada organisasi dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.1.2 Kelelahan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kelelahan Kerja

Menurut Eko Nurmianto (2003) kelelahan adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja. Kemudian, kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Suma'mur P.K (2009) kelelahan bagi setiap orang memiliki arti tersendiri dan bersifat subyektif. Kelelahan merupakan mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh menghindari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan. Istilah kelelahan sendiri mengarah pada kondisi melemahnya tenaga untuk melakukan suatu kegiatan. Tetapi ini bukan gejala utama, secara umum gejala kelelahan yang lebih sering adalah kelelahan fisik *(Physical Fatigue)* selain itu ada juga kelelahan mental *(Mental Fatigue)* A.M. Sugeng Budiono *et all;* (2003).

Maslach, et all (2000) mendefinisikan kelelahan kerja adalah kondisi perasaan dan sikap pegawai yang ditandai dengan kelelahan emosional *(emotional exhaustion)*, kelelahan fisik *(physical exhaustion)*, depersonalisasi atau sikap untuk menarik diri dari orang lain dan pekerjaan, dan tidak adanya penghargaan atau pengakuan akan hasil kerja karena ketidakpuasan dengan prestasi kerja dan menilai diri negatif. As'ad (2000) menyoroti aspek kelelahan psikis, frustrasi dan ketidakmampuan untuk memberi penghargaan yang tinggi terhadap pekerjaannya sebagai fenomena kelelahan kerja.

Kelelahan kerja juga merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut pada kelelahan fisiologis dan psikologis. Tetapi dominan

hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, dan juga adanya perasaan lelah, serta penurunan motivasi, selain itu juga terjadi penurunan produktivitas kerja (Ambar Silastuti, 2006). Kelelahan kerja termasuk suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan. Kelelahan kerja ditandai oleh adanya perasaan lelah, output menurun, dan kondisi fisiologis yang dihasilkan dari aktivitas yang berlebihan. Kelelahan akibat kerja juga sering kali diartikan sebagai menurunnya performa kerja dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan yang harus dilakukan (Sritomo Wignjosoebroto, 2003).

2.1.2.2 Faktor Penyebab Kelelahan Kerja

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 di tempat 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 ergrotopis 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 antagonistis 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 monotoni, 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

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 cendenrung akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak bisa lagi mengatasi tuntutan pekerjaanya.

2. Kelelahan Fisik

   Kelelahan energi pada diri seseorang dengan merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang dan menunjukan 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.

2.1.3. Produktivitas Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja dapat dinilai dari dua aspek yaitu aspek ekonomi dan aspek non ekonomi seperti manajemen dan organisasi, masalah mutu kerja, mutu kehidupan, perlindungan dan keselamatan kerja, motivasi, insentif, dan lain sebagainya. Aspek-aspek non ekonomi ini sangat besar perannya dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Filosofi

dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will)* dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Sedarmayanti (2009) menyatakan produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Menurut Hasibuan (2003) menyatakan produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan- tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Sutrisno (2010) produktivitas merupakan output per unit atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input.

Sinungan (2003:16) mengelompokkan pengertian produktivitas menjadi tiga, yaitu sebagai berikut:

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah ratio daripada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input).
2. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen, dan tenaga kerja.

Menurut Schermerharn (2003) produktivitas kerja diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas kerja dapat pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas kerja juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia di tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan.

2.1.3.2 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 efesien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efesiensi 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

2.1.3.3 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:

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

2.1.3.4 Indikator Produktivitas

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 (2010) Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu 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 tantanagn 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.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
1	Widodo Hariyono, Dyah Suryani, Yanuk Wulandari, 2010	Hubungan antara beban kerja, stress kerja dan tingkat konflik dengan kelelahan kerja perawat di RS Islam Yogyakarta Metode pengolahan data menggunakan analisis univariat dan bivariat Menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 52 responden.	Hasil penelitian menunjukan bawa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja ,stress kerja dan tingkat konflik dengan kelelahan kerja	**Persamaan** : Terdapat persamaan dengan peneliti yaitu variabel (X1) Stress Kerja dan (X2) Kelelahan Kerja **Perbedaan** : Terdapat perbedaan variabel beban kerja sedangkan peneliti saat ini menggunakan variabel produktivitas Objek Penelitian Berbeda
2	Priscilla Kandou, 2014	Pengaruh stress kerja terhadap kelelahan kerja pada karyawan di kantor pengelola Megamall, Manado Metode pengolahan data menggunakan	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh stress kerja terdahap kelelahan kerja pada karyawan di kantor pengelola Megamall, Manado	**Persamaan :** Terdapat persamaan pada variabel (X1) Stress Kerja terhadap (X2) Kelelahan Kerja **Perbedaan :** Objek Penelitian Berbeda

		analisis univariat dan bivariat Menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 37 responden.		
3	Neti Edyun Saputri, 2012	Hubungan antara stress kerja dengan produktivitas kerja karyawan Metode pengolahan data menggunakan teknik korelasi Menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden.	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja terhadap produktivitas karyawan	**Persamaan :** Terdapat perbedaan yaitu variabel (X1) Stress Kerja dan (Y) Produktivitas **Perbedaan :** Objek Penelitian Berbeda
4	I Ketut Febri Ananta, I G. A. Dewi Andayani, 2016	Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur, Denpasar	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada Villa Mahapala Sanur	**Persamaan** : Terdapat perbedaan pada variabel (Y) Produktivitas karyawan **Perbedaan :** Terdapat perbedaan variabel (X1) Disiplin kerja dan (X2) Budaya organisasi sedangkan penelitian sekarang menggunakan (X1) Stress Kerja dan (X2) kelelahan kerja

		Metode analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda Menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 56 responden.		Objek Penelitian Berbeda
5	Ardika Sulaeman, 2014	Pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan Kerajinan Ukiran, Kab. Subang Metode pengolahan data menggunakan teknik analisis parameterik dengan analisis jalur Menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 134 responden.	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif antara upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan	**Persamaan** : Terdapat persamaan pada variabel (Y) produktivitas karyawan **Perbedaan :** Terdapat perbedaan pada variabel (X1) Upah (X2) Pengalaman Kerja sedangkan peneliti menggunakan variable (X1) Stress Kerja dan (X2) Kelelahan Kerja Objek penelitian Beda
6	Vico Wentri Rumondor, 2013	Motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan	Hasil penelitian menunjukan bahawa terdapat pengaruh	**Persamaan :** Terdapat persamaan pada variabel (Y) produktivtias karyawan

		terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan Metode analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda Menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 29 responden.	positif antara motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan terhadap produktivitas namun tidak signifikan	**Perbedaan :** Terdapat perbedaan pada variabel (X1) Motivasi, (X2) Disiplin Kerja, (X3) Kepemimpinan sedangkan peneliti menggunakan variable (X1) Stress Kerja dan (X2) kelelahan kerja Objek penelitian berbeda
7	Mikhael Yonatan Roring, Agus Supandi Soegoto, Lucky Dotulong	Stress kerja dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap prestasi pegawai pada biro umum Setda Provinsi Sulawesi Utara Metode analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda Menggunakan teknik sampel jenuh dengan	Hasil penelitian menunjukan secara simultan stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai	**Persamaan :** Terdapat persamaan variabel (X1) Stress Kerja **Perbedaan :** Terdapat perbedaan pada variabel (X2) Lingkungan kerja dan (Y) Prestasi Pegawai, sedangkan peneliti menggunakan variabel (X2) Kelelahan Kerja dan (Y) Produktivitas Objek penelitian berbeda

		jumlah sampel sebanyak 60 responden.		
8	Aki Pekuri, Harri Haapasalo, Maila Herrala, 2011	*Productivity and performace Management – Managerial Practices in the Construction Industry*	Menurut hasil penelitian ini, pengembangan produktivitas dalam konstruksi harus didekati dengan mengidentifikasi dan memahami dampak variasi dalam hubungan antara berbagai input sumber daya dan output.	**Persamaan :** Terdapat persamaan variabel (X1) Produktivitas **Perbedaan :** Terdapat perbedaan pada (X2) manajemen kinerja, sedangkan peneliti menggunakan variabel (X2) Kelelahan Kerja Objek Penelitian berbeda
9	Arnold B. Baker, Patricia L. Costa, 2014	*Chronic job burnout and daily functioning*	Karyawan dengan tingkat kelelahan yang tinggi membutuhkan bantuan untuk secara praktis mengubah kondisi kerja dan status kesehatan mereka	**Persamaan :** Terdapat persamaan variabel (X2) Kelelahan Kerja **Perbedaan :** Objek penelitian berbeda
10	Heather K, Roberta Fida, 2014	*New nurses burnout and workplace wellbeing*	Hasil penelitian menunjukan kelelahan kerja berkorelasi dengan semua variable, kecuali kesehatan mental	**Persamaan :** Terdapat perbedaan variabel (X2) Kelelahan Kerja **Perbedaan :** Terdapat perbedaan variabel (X1) Kesejahteraan, sedangkan peneliti menggunakan variabel (X1) Stres Kerja

2.2 Kerangka Pemikiran

Salah satu faktor yang dapat diandalkan untuk menciptakan keunggulan dalam suatu perusahaan atau organisasi yaitu sumber daya manusia yang potensial. Perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia handal dapat menciptakan suatu situasi dimana stress kerja dan kelelahan kerja para karyawanya dapat diatasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Untuk itu, produktivitas karyawan harus didukung pula oleh standar operasional yang membuat suasana kerja nyaman yang dapat mengendalikan stress kerja karyawan sebagai suatu variabel yang memiliki pengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan. Seorang karyawan yang dikatakan memiliki produktivitias yang tinggi jika yang bersangkutan dapat bekerja secara aman dan nyaman, selain itu efektivitas alur pekerjaan harus diperhatikan pula agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivtas karyawan, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

2.2.1 Hubungan Antar Variabel

2.2.1.1 Hubungan Antara Stress Kerja (X1) dengan Produktivitas (Y)

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan. SDM juga sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan individu sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya produktivitas.

Jadi adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sutrisno (2009), sebagai berikut: pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan. Mental dan kemampuan fisik karyawan yang memiliki suatu tekanan dalam pekerjaannya, dan ketika individu merasa adanya ketidakadilan antara beban pekerjaan yang diterima dengan waktu yang relatif singkat serta tuntutan-tuntutan lainnya, maka akan menimbulkan perasaan stres sehingga bekerja dan dengan kondisi yang seperti ini akan mempengaruhi sikap individu dalam bekerja dan akan berdampak pada produktivitas dalam suatu perusahaan tempat individu tersebut bekerja. Jadi dari pengertian produktivitas diatas dapat dikatakan bahwa perusahaan yang memiliki produktivitas yang baik maupun yang buruk itu tergantung kepada karyawannya. Hal ini sejalan dengan Ananta (2011) dimana hasil penelitian mengatakan bahwa produktivitas yang baik dan buruk itu dikarenakan hasil kerja dari karyawan ditempat dia bekerja.

Sedangkan menurut Caplan et.al. (dalam Beehr & Newman, 1978) mengatakan bahwa stres kerja mengacu pada karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu tersebut. Hal ini didukung oleh pernyataan Anoraga (2009) yaitu jika karyawan mengalami stres maka akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidakmampuan fisik dan kondisi tersebut akan menimbulkan adanya aksi mogok kerja, meningkatnya karyawan yang mangkir dari tugas-tugasnya, penurunan loyalitas dan motivasi dalam bekerja sehingga produktivitas menurun.

2.2.1.2 Hubungan Antara Kelelahan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Kelelahan kerja merupakan bagian dari permasalahan umum yang sering dijumpai pada tenaga kerja. Menurut beberapa peneliti, kelelahan secara nyata dapat mempengaruhi kesehatan tenaga kerja dan dapat menurunkan produktivitas. Investigasi di beberapa negara menunjukkan bahwa kelelahan *(fatigue)* memberi kontribusi yang signifikan terhadap terjadinya kecelakaan kerja. (Hotmatua, 2009)

Menurut Cameron (1973) kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut kelelahan fisiologis dan psikologis tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja.

Adapun faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas adalah tenaga kerja, maka dari itu kondisi karyawan harus selalu dijaga baik fisik maupun psikologisnya, karena hal itu yang sangat mempengaruhi dalam bekerja. Pekerjaan yang terusmenerus dilakukan dan bersifat monoton akan berakibat kelelahan dan kelelahan akan berakibat menurunnya konsentrasi bekerja dan mempengaruhi pada hasil kerja. Andriyanti (2010)

Menurut Setyawati (1985), yang dikutip oleh Wignjosoebroto (2000) bahwa Secara umum kelelahan kerja merupakan keadaaan yang dialami tenaga kerja yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja.

Terdapat keterkaitan yang erat antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja, atau lebih tepatnya kelelahan yang dialami tenaga kerja dengan kinerja perusahaan. Jika tingkat produktivitas seorang tenaga kerja terganggu dikarenakan

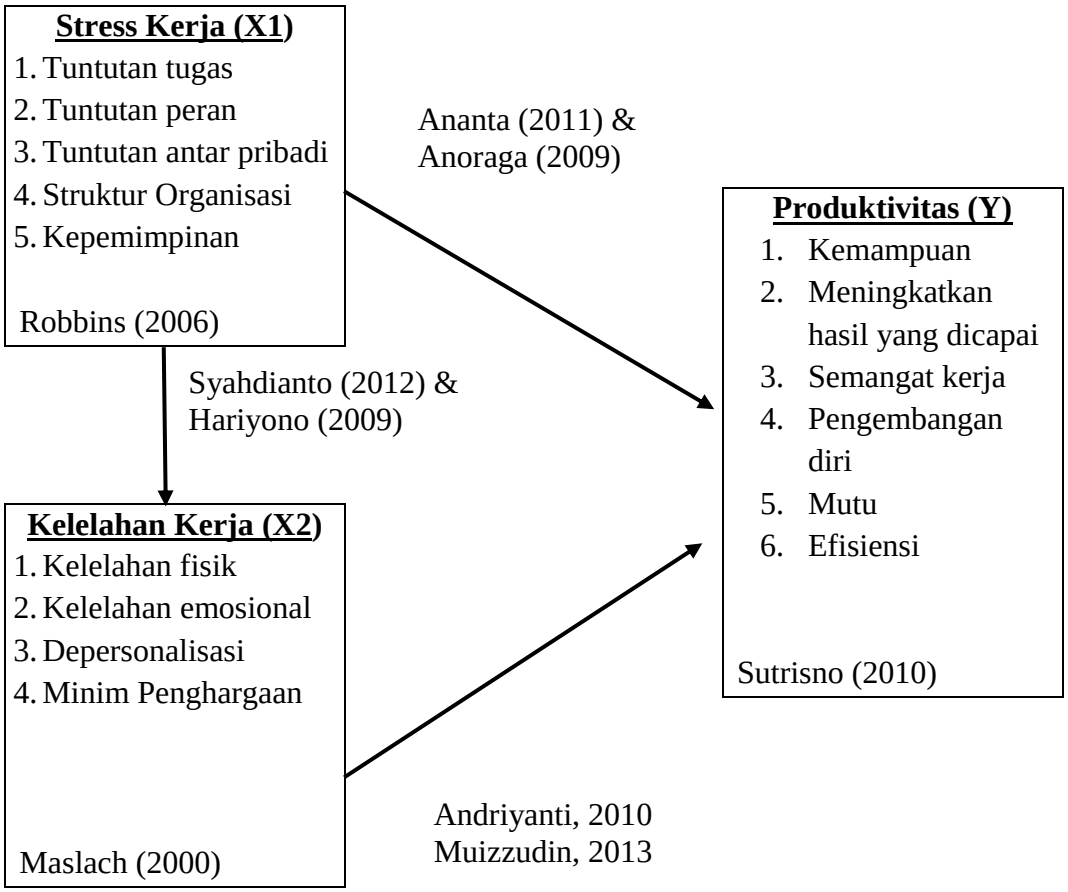
adanya faktor kelelahan fisik maupun psikis, maka ini akan berdampak juga pada perusahaan yang berupa penurunan produktivitas perusahaan A.M. Sugeng Budiono, *et all;* (2003). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian A. Muizzudin (2013), Berdasarkan dari hasil penelitian ini, maka simpulan yang diperoleh adalah ada hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja.

2.2.1.3 Hubungan Antara Stress Kerja (X1) terhadap Kelelahan Kerja (X2)

Kelelahan diatur secara sentral oleh otak. Pada susunan saraf pusat,terdapat sistem aktivasi dan inhibisi. Kedua sistem ini saling mengimbangi tetapi kadang-kadang salah satu dari padanya lebih dominan sesuai dengan keperluan. Sistem aktivasi bersifat simpatis, sedangkan inhibisi adalah parasimpatis. Agar tenaga kerja berada dalam keserasian dan keseimbangan, kedua sistem tersebut harus berada pada kondisi yang memberikan stabilitasi kepada tubuh (Suma'mur, 2009). Kelelahan kronis demikian disebut kelelahan klinis. Hal ini menyebabkan tingkat absentisme akan meningkat terutama mangkir kerja pada waktu jangka pendek disebabkan kebutuhan istirahat lebih banyak atau meningkatnya angka sakit. Kelelahan klinis terutama terjadi pada mereka yang mengalami konflik mental atau kesulitan-kesulitan psikologis. Sikap negatif terhadap kerja, perasaan terhadap atasan atau lingkungan kerja memungkinkan faktor penting dalam sebab ataupun akibat (Suma'mur, 2009). Jadi ada saling keterkaitan antara kelelahan kerja dengan munculnya stres akibat kerja. Dimana Stres kerja sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor penyebab yaitu faktor fisik meliputi: jumlah tuntutan pekerjaan, jenis penyakit, dan juga faktor mental meliputi: tanggung jawab terhadap pimpinan, keluarga karyawan, masalah pribadi.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahdianto (2012) yang mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan atau pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kelelahan kerja

Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariyono (2009) yang mendapatkan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan atau pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI



Gambar 2.1
Paradigma Pemikiran

2.3 Hipotesis

Hipotesis sebagai jawaban sementara atau asumsi mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu juga dan dapat menuntun dan mengarahkan penelitian selanjutnya. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variable independen terhadap dependen.

Hipotesis menurut Husein Umar (2005;104), mengatakan bahwa: "Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu, juga dapat menuntun / mengarahkan penelitian selanjutnya".

Maka penulis menyusun hipotesis sebagai berikut:

H1 : Stres Kerja pada PT. Daekyung Indah Heavy Industri cukup rendah

H2 : Kelelahan Kerja pada PT. Daekyung Indah Heavy Industri cukup rendah

H3 : Produktivitas Karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri cukup tinggi

H4 : Stress Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Daekyung Indah Heavy Industri

H5 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Daekyung Indah Heavy Industri

H6 : Stress Kerja berpengaruh terhadap Kelelahan Kerja pada PT. Daekyung Indah Heavy Industri