

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA
BUKITTINGGI**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Tugas Akhir Jurusan Ilmu Administrasi Negara FIS
UNP sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik*



Disusun oleh:

TITA RAHMADINI
NIM. 2017/17042086

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2021**

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja
Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan
Kebudayaan Kota Bukittinggi

Nama : Tita Rahmadini

NIM/TM : 17042086/2017

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

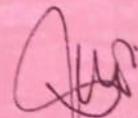
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 22 Juli 2021

Disetujui oleh,

Pembimbing,



Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D
NIP. 196304011989031003

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Program Studi
Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang

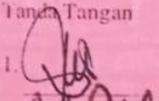
Pada Hari Senin, 9 Agustus 2021 Jam 09:00 WIB-10:00 WIB

**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil
di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bukittinggi**

Nama : Tita Rahmadini
NIM/TM : 17042086/2017
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

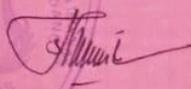
Padang, Agustus 2021

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Drs. Syamsir, M.Si., Ph. D	1. 
Anggota	: Dr. Hasbullah Malau, S.Sos., M.Si	2. 
Anggota	: Dra. Jumiati, M.Si	3. 

Mengesahkan

Dekan FIS UNP


Dr. Siti Fatimah, M.Pd., M.Hum
NIP. 19610218 198403 001

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tita Rahmadini
NIM/TM : 17042086/2017
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bukittinggi”** adalah benar dan merupakan karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya, apabila ada kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini, sepenuhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulisnya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, Agustus 2021

Saya yang menyatakan



Tita Rahmadini
2017/17042086

ABSTRAK

Tita Rahmadini: NIM 2017/17042086 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bukittinggi

Penelitian dilatarbelakangi oleh stres kerja yang menyebabkan menurunnya produktivitas kerja pegawai. Indikator stres kerja yaitu gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil dengan jumlah sampel 87 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif, instrumen penelitian dalam pengumpulan data yaitu dengan menggunakan angket skala likert. Analisis penelitian menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan subvariabel gejala fisiologis berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,131, subvariabel gejala psikologis berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,129, subvariabel gejala perilaku berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,131. Secara simultan subvariabel gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,195. Jadi hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bukittinggi

Kata Kunci: Stres Kerja, Produktivitas Kerja

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul ” **Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi**”. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik di Program Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang. Shalawat dan salam peneliti sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai teladan bagi umat manusia.

Dalam kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, dukungan serta perhatian yang telah diberikan, memberikan semangat tersendiri untuk menyelesaikan skripsi sebagai tugas akhir dalam mendapatkan gelar sarjana. Selain itu pada kesempatan ini, izinkan peneliti untuk menuturkan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Siti Fatimah, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Aldri Frinaldi S.H M.Hum, Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Drs. Syamsir, M.Si. Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dengan sangat telaten dan peduli memberikan arahan serta bimbingan dan juga bersedia meluangkan waktu disela kesibukannya selama proses penulisan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Hasbullah Malau, S.Sos., M.Si dan Ibu Dra. Jumiati, M.Si selaku dosen penguji skripsi.
5. Bapak dan ibu dosen staf pengajar pada jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

6. Staf karyawan/karyawati kepastakaan dan staf administrasi jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
7. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi yang telah berjasa memberikan izin untuk penelitian ini.
8. Bapak dan ibu pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi yang telah berjasa memberikan izin pengumpulan data dan sekaligus pengisian data penelitian ini.
9. Teristimewa kepada orang tua tercinta yaitu Almh. Ibunda Reni yang selalu mendukung peneliti dalam menempuh pendidikan semasa hidup beliau hingga peneliti semangat untuk lanjut ke perguruan tinggi.
10. Terkasih dan tersayang kepada saudaraku Rahmad Faurizka dan Nur'aini yang selalu memberikan dorongan untuk menyelesaikan studi peneliti.
11. Tersayang saudari Suci Ryan Sari, Viola Ivana Septia, Silvi Nuari, Fitriani Sukma dan Ayuni Widela Putri terima kasih atas kasih sayang, do'a, saran-saran dan motivasinya dalam mengerjakan skripsi ini.
12. Tersayang, saudari Wira Yarsiska, dan Lidya yang telah memberikan ide-ide dan perhatiannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Rekan-rekan mahasiswa keluarga besar Administrasi Publik Fakultas Ilmu ~~Sosial~~ Universitas Negeri Padang terima kasih untuk semangat perjuangannya.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna sehingga sangat membutuhkan kritik dan saran yang konstruktif dan relevan agar skripsi ini bisa menjadi layak. Sebelumnya peneliti mohon maaf apabila terdapat kesalahan kata-kata yang kurang berkenan dan semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat yang positif untuk para pembaca.

Padang, Juli 2021

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian.....	12
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	
A. Kajian Teori	13
1. Produktivitas Kerja.....	13
2. Stres Kerja.....	21
3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	32
B. Penelitian Terdahulu.....	33
C. Kerangka Konseptual	35

D. Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	38
C. Operasional Variabel.....	39
D. Populasi dan Sampel Penelitian	41
E. Instrumen Penelitian.....	43
F. Jenis, Teknik Pengumpulan Data.....	44
G. Validitas dan Reliabilitas.....	45
H. Teknik Analisis Data.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Temuan Umum	56
B. Profil Responden Penelitian.....	80
C. Temuan Khusus.....	87
D. Pembahasan	105
E. Keterbatasan Penelitian	112
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	113
B. Saran.....	115
DAFTAR PUSTAKA.....	116
LAMPIRAN	120

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Pengukuran.....	39
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi	42
Tabel 3.3 Tabel Pengukuran Variabel.....	44
Tabel 3.4 Tabel Uji Validitas Gejala Fisiologis	46
Tabel 3.5 Tabel Uji Validitas Gejala Psikologis.....	46
Tabel 3.6 Tabel Uji Validitas Gejala Perilaku	47
Tabel 3.7 Tabel Uji Validitas Produktivitas Kerja.....	47
Tabel 3.8 Tingkat Reliabilitas.....	48
Tabel 3.9 Tabel Uji Reliabilitas Variabel Gejala Fisiologis.....	49
Tabel 3.10 Tabel Uji Reliabilitas Variabel Gejala Psikologis	49
Tabel 3.11 Tabel Uji Reliabilitas Variabel Gejala Perilaku	49
Tabel 3.12 Tabel Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja.....	50
Tabel 4.1 Umur Responden	80
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	81
Tabel 4.3 Status Perkawinan Responden	81
Tabel 4.4 Status Pendidikan Terakhir Responden	82
Tabel 4.5 Jabatan Responden	83
Tabel 4.6 Golongan Kepegawaian Responden.....	84

Tabel 4.7 Jumlah Gaji Per Bulan Responden	84
Tabel 4.8 Kontribusi Pendapatan Bersih Untuk Keperluan Hidup Responden	85
Tabel 4.9 Masa Kerja Responden	86
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Gejala Fisiologis	87
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Gejala Psikologis	88
Tabel 4.12 Deskripsi Variabel Gejala Perilaku	89
Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja	90
Tabel 4.14 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov	93
Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas	94
Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi	95
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas	97
Tabel 4.18 Hasil Kontribusi (R) Pengaruh Variabel Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.....	98
Tabel 4.19 Hasil Uji Anova (F) Pengaruh Variabel Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.....	98
Tabel 4.20 Hasil Kontribusi (R) Variabel Gejala Fisiologis terhadap Produktivitas Kerja	99
Tabel 4.21 Hasil Uji Anova (F) Variabel Gejala Fisiologis terhadap Produktivitas Kerja	100

Tabel 4.22 Hasil Uji T Variabel Gejala Fisiologis terhadap Produktivitas Kerja	100
Tabel 4.23 Hasil Kontribusi (R) Variabel Gejala Psikologis terhadap Produktivitas Kerja	101
Tabel 4.24 Hasil Uji Anova (F) Variabel Gejala Psikologis terhadap Produktivitas Kerja	101
Tabel 4.25 Hasil Uji T Variabel Gejala Psikologis terhadap Produktivitas Kerja	102
Tabel 4.26 Hasil Kontribusi (R) Variabel Gejala Perilaku terhadap Produktivitas Kerja	103
Tabel 4.27 Hasil Uji Anova (F) Variabel Gejala Perilaku terhadap Produktivitas Kerja	103
Tabel 4.28 Hasil Uji T Variabel Gejala Perilaku terhadap Produktivitas Kerja	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.....	58
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	93
Gambar 4.3 Hasil Uji Linearitas	94
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	96
Gambar 4.5 Pengaruh dan Kontribusi Variabel X Terhadap Variable Y.....	105

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Sumber daya manusia yang berkompoten memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktivitas kerja organisasi.

Siagian (2018:27) mengatakan manajemen sumber daya yang baik memberikan peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Tidak menjadi tujuan organisasional apa yang akan dicapai. Satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia dibentuk bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan.

Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Peranan tersebut dilakukan oleh pegawai yang berkompoten yang mempunyai kinerja yang baik, sikap disiplin yang tinggi, perilaku setia dan taat kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya

sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Sebagaimana yang tertuang di Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang disingkat menjadi ASN menyebutkan Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan pembangunan. Setiap Pegawai Negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Simanjutak (1991) dalam Sutrisno (2010:209) mengatakan setiap perusahaan atau organisasi selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi, kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

Organisasi dituntut untuk menyusun strategi sehingga pegawai lebih giat bekerja dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya sehingga memperoleh hasil yang lebih baik. Pengelolaan organisasi merupakan unsur penting untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, apabila produktivitas kerja

pegawai tinggi maka produktivitas organisasi juga akan tinggi dan sebaliknya apabila produktivitas kerja pegawai rendah maka produktivitas organisasi juga akan rendah.

Siagian (2009:128) mengatakan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli manajemen dan pengalaman kerja praktisi dalam berbagai organisasi, dapat dinyatakan dalam aksiomatik bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif berkaitan langsung dengan keberhasilan upaya peningkatan produktivitas kerja baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok kerja dan pada tingkat organisasi. Dengan kata lain, apabila manajemen dalam suatu organisasi tidak mampu merumuskan kebijaksanaan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi dan menjalankan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan pengakuan manajemen terhadap teramat pentingnya unsur manusia dalam organisasi, sulit mengharapkan terjadinya peningkatan produktivitas kerja.

Sutrisno (2010:208) mengatakan berbicara tentang produktivitas harus jelas, karena ada bermacam-macam jenis output, mana yang akan diperbandingkan. Jadi, meskipun para pakar sependapat bahwa produktivitas ialah output yang mana dan input per unit, tetapi pada kasus-kasus tertentu harus dijelaskan output yang mana dan input yang mana. Produktivitas tidak bisa berdiri sendiri, melainkan berkaitan dengan variabel, dan pembicaraan tentang produktivitas sering dikaitkan dengan etos kerja, budaya perusahaan, kemakmuran, motivasi, dan sebagainya.

Nomme (1986) dalam Sutrisno (2010:208) mengatakan jika ingin memperbaiki produktivitas, maka pertama-tama yang perlu dilakukan ialah melakukan perubahan fundamental perusahaan. Salah satu perubahan yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan tantangan kepada karyawan dalam bekerja. Tantangan ialah membuat dan menerapkan suatu budaya yang mengombinasikan segi produktivitas dengan segi pertumbuhan manusia. Untuk maksud ini dan demi keberhasilan bisnisnya, suatu organisasi harus proaktif.

Pegawai negeri sipil dikatakan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila dapat menyelesaikan beban kerja dan tuntutan kerjanya dengan baik. Adakalanya pegawai tidak dapat mengendalikan tuntutan kerjanya sehingga menimbulkan ketegangan dalam dirinya dan jika tidak dapat diatasi maka pegawai akan mengalami stres. Stres yang terkait dengan pekerjaan merupakan salah satu sumber utama masalah di lingkungan kerja organisasi. Stres kerja berdampak luas pada psikologi dan fisik pegawai di banyak pekerjaan.

Ekawarna (2018:142) mengatakan stres kerja adalah tanggapan orang-orang ketika tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya. Sebagaimana teori umum stres yang meliputi proses subjektif pekerjaan dan sumber lingkungan objektif dikatakan bahwa individu akan berusaha menghadapi, memperbaharui dan meningkatkan sumber daya mereka. Ketika mereka tidak dapat melakukannya mereka mengalami stres.

Pleck, dkk (1980) dalam Ekawarna (2018:142) mengatakan sumber stres dalam kehidupan memiliki dampak terhadap kehidupan dengan cara yang tak terduga. Tuntutan yang datang dari pekerjaan jika melebihi stamina individu maka akan menyebabkan ketegangan.

Fenomena yang sering terjadi ialah pegawai negeri sipil sering mengalami stres di tempat kerja karena disibukkan dengan berbagai *deadline* penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja, pertentangan dengan pegawai lain, beban kerja yang berlebih, masalah keluarga, dan masih banyak tantangan lain yang membuat stres tidak dapat dihindari dan menyebabkan menurunnya produktivitas kerja.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi mempunyai tugas pokok membantu Walikota Bukittinggi dalam melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan bidang Pendidikan dan Kebudayaan. Jumlah aparatur Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi berdasarkan data dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sampai Bulan Mei Tahun 2017 berjumlah 88 orang.

Komposisi jabatan dalam struktur organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi yang terdiri dari 1 Sekretariat dan 4 Bidang yaitu: Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal, Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar, Bidang Pembinaan Ketenagaan dan Peningkatan Mutu Pendidikan, dan Bidang Kebudayaan.

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan pada hari Selasa 13 Oktober 2020 dengan salah seorang staf kesekretariatan (Bapak A) mengatakan:

“Disini pegawai memiliki jobdesc yang berbeda satu dengan yang lainnya, ada pegawai yang memiliki beban kerja berat dan berlebih ada juga pegawai yang kerjanya santai, ini salah satu kekurangan dari pemerintah daerah, tidak menyediakan pegawai sesuai kebutuhan.

Pegawai yang memiliki beban kerja berlebih dituntut untuk menyelesaikan tugasnya tepat waktu, ada kalanya pegawai tidak dapat menyelesaikan tuntutan tugas sesuai waktunya sehingga menimbulkan ketegangan, kecemasan, ataupun kelelahan secara fisik yang menyebabkan terjadinya stres kerja.

Pegawai yang memiliki beban kerja berlebih tidak diberi penghargaan oleh atasan sehingga secara tidak langsung menurunkan semangat dan motivasi kerja pegawai sehingga pegawai malas bekerja.

Pegawai bekerja disini belum produktif. Buktinya dengan adanya beban kerja yang berlebih membuat output yang dihasilkan pegawai belum maksimal.

Pegawai disinipun kurang disiplin baik itu dalam ketekunan pengerjaan tugas ataupun kehadirannya. Masih ada pegawai yang tidak tepat masuk dan pulang kerja dan keluar kantor pada jam kerja yang bukan urusan perkerjaan”.

Kemudian ditambah lagi dengan hasil wawancara dengan seorang staf (Ibu Y) mengatakan:

“masih ada pegawai yang bekerja tidak sesuai keahliannya (kemampuannya) sehingga kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan juga ketika bekerja selalu dihadapi dengan suara bising baik itu dari dalam ruangan maupun dari luar kantor karena kantor berada dipinggir jalan raya, lalu tata ruang disini juga terasa sempit dan pegawai disini jarang yang mengikuti pelatihan-pelatihan untuk pengembangan kemampuan diri”

Berdasarkan pengamatan peneliti selama peneliti melaksanakan kegiatan magang di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi (Juni- Agustus 2020) terindikasi bahwa produktivitas pegawai negeri sipilnya bermasalah, dibuktikan outcome yang dihasilkan oleh pegawai negeri sipil tidak sebanding atau rendah dari input nya. Dicitrakan oleh Lexam dan Wexley (1982:2) bahwa pegawai yang produktif itu yang memiliki kualitas kerja tinggi. Sedangkan berdasarkan pengamatan peneliti kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi masih rendah disebabkan oleh kurangnya pengetahuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya ataupun tidak ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga menyebabkan menurunnya produktivitas kerja. Adanya indikasi stres kerja yang dialami oleh pegawai seperti pegawai yang memiliki beban kerja berlebih tetap dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sehingga menimbulkan ketegangan, kecemasan ataupun kelelahan secara fisik yang menyebabkan stres kerja. Kemudian masih kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai yang dilihat dari masih adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya (suka menunda-nunda pekerjaan), kurang tekun dalam melaksanakan tugasnya, dan bermasalah di absensi kehadirannya sehingga menyebabkan produktivitas kerja kurang maksimal. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan menggunakan absensi manual yang menyebabkan pegawai tidak disiplin waktu. Dibuktikan dengan pegawai yang tidak tepat waktu masuk dan pulang kerja dan berada di luar kantor pada jam kerja. Kemudian pegawai yang

memiliki beban berlebih tidak mendapat reward dari pimpinan sehingga dengan tidak langsung menurunkan semangat dan motivasi pegawai untuk bekerja. Kemudian persoalan lingkungan dimana masih kurang nyaman. Sehingga menimbulkan kejenuhan dan membuat semangat kerja menurun dalam melaksanakan tugasnya seperti tata ruang yang sempit dan suara bising yang berada di lingkungan instansi. Dan juga pegawai jarang mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kemampuan mereka.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian: **“Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Ada indikasi beban kerja pegawai berlebih sehingga menjadi sebuah tuntutan bagi mereka untuk menyelesaikannya, akhirnya mereka akan mengalami stres kerja yang akan menyebabkan rendahnya produktivitas kerja.
2. Kurangnya disiplin pegawai negeri sipil dilihat dari tidak tepatnya waktu masuk dan pulang kerja pegawai sehingga produktivitas kerja mereka kurang maksimal.

3. Adakalanya beban kerja yang berlebih membuat pegawai tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya sehingga membuat produktivitas kerja menurun.
4. Kurangnya keterampilan dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diembannya sehingga menyebabnya produktivitasnya menurun.
5. Masih ada pegawai yang bekerja tidak sesuai tempat atau keahliannya, tidak mengerti akan tugas dan kewajibannya sehingga produktivitas kerja mereka rendah.
6. Pegawai mengalami kejenuhan saat bekerja sehingga membuat semangat kerja menurun disebabkan lingkungan kerja kurang nyaman seperti tata ruang yang sempit dan suara bising yang berada di luar lingkungan.
7. Kurangnya motivasi dan reward dari pimpinan untuk memberikan semangat kerja bagi pegawai yang mengalami stres kerja akibat beban kerja berlebih.
8. Pegawai jarang mengikuti pelatihan pengembangan skill yang berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai rendah.

C. Batasan Masalah

Dari pemaparan berbagai masalah yang telah peneliti paparkan di atas, maka batasan masalah yang akan diteliti adalah “Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi”.

D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat Pengaruh Gejala Fisiologis Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi?
2. Apakah terdapat Pengaruh Gejala Psikologis Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi?
3. Apakah terdapat Pengaruh Gejala Perilaku Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi?
4. Apakah terdapat Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Gejala Fisiologis Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Gejala Psikologis Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Gejala Perilaku Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.

F. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Mengembangkan konsep ilmu pengetahuan yang terkait dengan ilmu administrasi negara tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Secara Praktis

a. Bagi instansi

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan kontribusi kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi dalam menghadapi stres dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

b. Bagi peneliti

Secara akademis dapat dijadikan sarana untuk mengembangkan wawasan peneliti dalam menganalisa permasalahan yang terjadi terutama dibidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai salah satu menyelesaikan studi dan mendapatkan gelar sarjana administrasi publik di jurusan administrasi publik fakultas ilmu sosial.

c. Pihak lain.

Sebagai bahan referensi yang akan dapat memberikan perbandingan melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

A. Kajian Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas

Sutrisno (2009:99) mengatakan produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai.

Siagian (2002) dalam Sutrisno (2009:99) mengatakan sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya.

Tohardi (2002) dalam Sutrisno (2009:100) mengatakan produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Sedarmayanti (2009 dalam Arif Yusuf Hamali (2013:80) mengatakan produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini”. Sikap mental yang produktif antara lain menyangkut sikap motivasi, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, profesional, dan berjiwa kejuangan.

Hasibuan (2010:126-128) mengatakan 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.

Jadi dapat disimpulkan produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan yang baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa yang diharapkan dapat meningkatkan efisiensi kerja, sistem kerja dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

b. Pengertian Produktivitas Kerja

Serdamayanti dalam Nurmalini (2008) mengemukakan produktivitas kerja merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu.

Hasibuan (2008:114) mengemukakan produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Menurut Faliza (2011) produktivitas kerja adalah rasio hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan pegawai.

c. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Handoko (2008:193) mengatakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis.

Nawawi dan Hadari (1994:275) mengatakan produktivitas kerja menurun disebabkan oleh ketegangan psikis (stres), kejenuhan, ketidakpuasan kerja, tidak berdisiplin ilmu dan pembangkangan, gangguan kesehatan fisik, kegelisahan dan lain-lain.

Menurut Simanjuntak (1993) dalam Sutrisno (2009:103) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai:

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksud untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Stroner (1991) dalam Sutrisno (2009:103) mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan pegawai yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

2) Mental dan kemampuan fisik pegawai

Keadaan mental dan fisik pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja pegawai.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara pemimpin dan pegawai akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan pemimpin terhadap pegawai, sejauh mana pegawai diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

Sikap yang salin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja. Dengan demikian, jika pegawai diperlakukan secara baik, maka pegawai tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Tiffin dan Cormick (dalam Siagian, 2003) dalam Sutrisno (2009:103) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

- 1) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi.
- 2) Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

Dengan demikian, jika pegawai diperlakukan dengan baik oleh pimpinan atau adanya hubungan antar pegawai yang baik, maka pegawai tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

d. Indikator Produktivitas Kerja

Sutrisno (2010:211-212) mengemukakan produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan

adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, 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 orang 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

Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan 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 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 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 pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Laeham dan Wexley (1982:2) mengemukakan indikator untuk mengukur produktivitas kerja meliputi:

- 1) Kualitas hasil kerja, suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi satu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

- 2) Peningkatan hasil kerja, progres hasil kerja dengan mengukur tingkat efektifitas kerja, tingkat pelampauan standar-standar yang telah ditetapkan dan tingkat pelaksanaan perencanaan kerja dan tingkat efisiensi kerja.
- 3) Disiplin kerja, tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tingkat ketekunan dalam melaksanakan tugas dan frekuensi kehadiran.
- 4) Motivasi kerja, proses pengaruh atau pendorong seseorang untuk mencapai tujuan kerja, baik berupa motivasi dalam diri, melalui penghargaan atau tingkat penghasilan.
- 5) Kerjasama, dikaitkan dengan tingkat keeratan dan keharmonisan antar pekerja maupun atasan dalam mencapai tujuan bersama.

e. Manfaat Produktivitas Kerja

Manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.

- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- 7) Untuk mengetahui ketidak akuratan informasi.
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

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. Stres yang terkait dengan pekerjaan telah diidentifikasi sebagai salah satu masalah terbesar di lingkungan kerja organisasi. Stres berdampak pada peningkatan biaya yang besar bagi kesejahteraan karyawan dan memberi beban keuangan yang cukup besar pada kinerja organisasi.

WHO dalam Ekawarna (2018:142) mengatakan stres kerja adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya. Sedangkan Siagian (2008:300) mengatakan stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Rivai (2004:516) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan.

Efendi (2007:201) mengatakan stres adalah situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Bagi orang-orang yang sudah bekerja maka stres muncul dalam bentuk stres kerja sesuai dengan lingkungan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2005:28) stres kerja adalah tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, kemurungan dan hilang daya yang terjadi di lingkungan pekerjaan dimana karyawan berinteraksi dengan pekerjaannya.

Sanoso (2004:47) mengemukakan stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Jika kemampuan seseorang baru sampai angka lima tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan angka sembilan, maka sangat mungkin sekali orang itu akan terkena stres kerja. Jadi dapat disimpulkan stres kerja adalah situasi ketegangan dan penuh tekanan yang dihadapi seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya.

b. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Quick dan Quick (1984) dalam Ekawarna (2018:190) sumber stres meliputi dua kategori besar yaitu stresor organisasi dan stresor kehidupan yang mengakibatkan tiga kategori konsekuensi stres, yaitu konsekuensi individu, konsekuensi organisasi dan kelelahan. Menurut Quick dan Quick (1984) dalam Ekawarna (2018:191) ada empat hal yang umum menjadi penyebab stres, yaitu:

1) Tuntutan tugas

Tuntutan tugas yang menjadi stresor utama adalah *overload*. *Overload* terjadi ketika seseorang memiliki banyak pekerjaan dibandingkan dengan kemampuan untuk menanganinya. *Overload* dapat berupa kuantitatif (orang yang memiliki terlalu banyak tugas, namun terlalu sedikit waktu untuk melakukannya) atau kualitatif (dia tidak memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan). Setiap orang pada dasarnya tidak menginginkan kelebihan atau kekurangan beban kerja, karena berhubungan dengan kinerja.

2) Tuntutan fisik

Tuntutan fisik pekerjaan merupakan persyaratan fisik yang dirasakan pekerja. Tuntutan ini melibatkan fungsi dari karakteristik fisik, pengaturan dan tugas-tugas fisik pekerjaan. Salah satu unsur yang terpenting adalah temperatur. Bekerja di luar ruangan yang memiliki suhu ekstrem dapat mengakibatkan stres.

Desain kantor juga bisa menjadi masalah. Sebuah kantor yang dirancang buruk dapat membuat sulit bagi orang untuk melakukan privasi atau mempromosikan interaksi sosial terlalu banyak atau terlalu sedikit. Terlalu banyak interaksi mungkin mengalihkan perhatian seseorang dari tugasnya, sedangkan terlalu sedikit dapat menyebabkan kebosanan atau kesepian.

3) Tuntutan peran

Tuntutan peran menjadi sumber stres bagi orang-orang dalam organisasi. Peran adalah seperangkat perilaku yang diharapkan terkait dengan posisi tertentu dalam suatu kelompok organisasi. Dengan demikian, ia memiliki kedua persyaratan, yaitu formal (berhubungan dengan pekerjaan secara eksplisit) dan informal (berhubungan dengan sosial secara implisit).

Orang dalam kelompok atau dalam organisasi, bekerja dengan harapan memiliki peran tertentu untuk bertindak dengan cara tertentu. Mereka memiliki harapan tersebut baik secara formal dan informal. Individu merasakan harapan peran dengan berbagai tingkat akurasi dan kemudian berusaha untuk memberlakukan peran itu. Namun, kesalahan bisa merambat ke dalam proses ini sehingga ambiguitas peran, konflik peran dan peran berlebihan dapat menimbulkan stres.

4) Tuntutan interpersonal

Sebuah set akhir stresor organisasi terdiri dari tiga tuntutan antarpribadi, yaitu tekanan kelompok, kepemimpinan dan konflik interpersonal. Tekanan kelompok termasuk tekanan untuk membatasi *output*, tekanan untuk menyesuaikan diri dengan norma-norma kelompok dan lain-lain.

Individu yang menghasilkan lebih banyak atau lebih sedikit dari tingkat ini dapat ditekan oleh kelompok. Seorang individu yang memiliki kebutuhan yang kuat untuk bervariasi dari harapan kelompok (mungkin untuk mendapatkan kenaikan gaji atau promosi), akan mengalami banyak stres terutama jika penerimaan oleh kelompok ini juga penting untuk seseorang.

Gaya kepemimpinan juga dapat menimbulkan stres. Misalnya, seorang karyawan membutuhkan banyak dukungan sosial dari pemimpinnya. Namun, pemimpinnya cukup kasar dan tidak menunjukkan kepedulian atau kasih sayang untuknya. Karyawan ini mungkin akan merasa stres.

Kepribadian dan perilaku yang bertentangan dapat menyebabkan stres. Konflik dapat terjadi ketika dua atau lebih orang harus bekerja sama, meskipun kepribadian mereka, sikap dan perilaku berbeda.

5) Perubahan hidup

Thomas Holmes dan Richard Rahe adalah pakar yang pertama kali mengembangkan dan memopulerkan gagasan, tentang perubahan hidup sebagai sumber stres. Perubahan hidup adalah perubahan yang signifikan dalam situasi pribadi atau bekerja seseorang. Holmes dan Rahe beralasan

bahwa perubahan besar dalam hidup seseorang dapat menyebabkan stres dan pada akhirnya dapat menimbulkan penyakit.

6) Trauma kehidupan

Trauma kehidupan dengan perubahan hidup, tetapi memiliki fokus jangka pendek, sempit dan lebih langsung. Sebuah trauma kehidupan adalah setiap pergolakan dalam kehidupan individu yang mengubah sikap, emosi, atau perilaku.

Trauma kehidupan yang dapat menyebabkan stres meliputi masalah perkawinan, kesulitan keluarga dan masalah kesehatan yang pada awalnya tidak terkait dengan stres.

Mangkunegara (2005:38) menyebutkan faktor penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Margianti (1999) mengemukakan bahwa gejala seseorang mengalami stres adalah sebagai berikut:

- 1) Bekerja melewati batas kemampuan.
- 2) Keterlambatan masuk kerja yang sering.
- 3) Ketidakhadiran pekerjaan.

- 4) Kesulitan membuat keputusan.
- 5) Kesalahan yang sembrono.
- 6) Kelalaian menyelesaikan pekerjaan.
- 7) Lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri.
- 8) Kesulitan berhubungan dengan orang lain.
- 9) Kerisauan dengan kesalahan yang dibuat.
- 10) Menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit dan radang pernafasan.

c. Dampak Stres Kerja

Menurut Luthans (2006:148) adapun dampak stres kerja bagi individu, yaitu:

- 1) Kesehatan.

Tubuh manusia biasanya dilengkapi dengan 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 mengakibatkan 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 stres.

3) Interaksi interpersonal.

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

Menurut Triatna (2015:143) stres tidak selalu memiliki dampak negatif, dalam kondisi tertentu dapat menimbulkan dampak positif, stres demikian disebut eustres. Adapun stres yang berdampak negatif disebut distres. Lebih lanjut dikemukakan bahwa stres dapat menimbulkan dampak atau konsekuensi dalam:

- 1) Aspek psikologis (kecenderungan gampang marah, frustrasi, cemas, agresif, gugup, panik, kebosanan, depresi, dan kurang percaya diri).
- 2) Aspek jasmaniah (perubahan hormonal, tekanan darah tinggi, denyut jantung meningkat, gangguan pencernaan, dan gangguan saraf).
- 3) Aspek perilaku (kurang mampu membuat keputusan, mudah lupa, sensitif, dan kurang bertanggung jawab).
- 4) Aspek lingkungan (suasana rumah tangga yang tidak harmonis, dan lingkungan kerja yang tidak produktif).

d. Mengatasi Stres Kerja

Laporan *Institute of Medicine* mengenai stres dan kesehatan seperti dikutip Elliott dan Eisdorfer (1982) dalam Ekawarna (2018:309) mengemukakan bahwa organisasi menyumbang sebagian besar dari total stres yang dialami seseorang, karena jumlah waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan, tuntutan pekerjaan dan interaksi dengan orang lain yang dibuat oleh organisasi. Tempat kerja memiliki efek lebih langsung pada stres dan stres memiliki dampak negatif pada produktivitas dan kepuasan.

Ekawarna (2018:319) mengatakan manajemen stres meliputi tiga pendekatan yang sering disebut dengan "Triple A", yaitu kesadaran (*awareness*), analisis (*analysis*) dan tindakan (*action*). Tahap kesadaran dimulai dengan mengetahui definisi stres, proses stres, asal-usulnya dan model stres untuk memandu proses analisis. Dalam proses analisis, digunakan alat identifikasi dan pengukuran stres. Tahap terakhir adalah tindakan (*action*) dari proses manajemen stres. Ini menunjukkan betapa pentingnya pendekatan preventif dan kuratif terhadap manajemen stres.

Ashley, W. Et al. (2010) dalam Ekawarna (2018:322) menganjurkan agar stres di tempat kerja harus ditangani, manajemen perlu mengadopsi pendekatan triparit yang terdiri dari berikut ini:

- 1) Manajemen stres tingkat dasar: jenis strategi atau intervensi ini diarahkan pada sumber stres, untuk menghilangkan, mengurangi atau

mengendalikan sumber stres. Tujuannya adalah untuk mencegah stres di tempat kerja.

- 2) Manajemen stres tingkat menengah: intervensi ini diarahkan pada respons, karena membantu pekerja atau kelompok pekerja untuk mengenali respons mereka terhadap stres dan gejala stres. Dengan demikian, mereka bisa merespons dengan cara yang tidak merugikan diri sendiri atau merugikan organisasi. Tujuannya adalah untuk mengembangkan ketahanan stres dan strategi *coping* adaptif melalui pendidikan dan pelatihan.
- 3) Manajemen stres tingkat tersier: bentuk intervensi ini adalah gejala yang diarahkan. Tujuannya adalah untuk membantu penyembuhan dan rehabilitasi karyawan stres dan tertekan.

Mangkunegara (2005: 37) menyebutkan ada empat pendekatan dalam menangani stres kerja, yaitu:

- 1) Pendekatan dukungan sosial.

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya, bermain *game* dan bergurau.

- 2) Pendekatan *biofeedback*.

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater dan psikolog. Sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

3) Pendekatan kesehatan pribadi.

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periodik memeriksa kesehatannya.

4) Pendekatan melalui meditasi.

Pendekatan dilakukan melalui penenangan pikiran dan olahraga pernapasan.

e. Indikator Stres Kerja

Stephen Robbins (1996:228) mengemukakan stres adalah kondisi dimanik dimana individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai yang tidak pasti tetapi penting. Menurut Stephen. P. Robbins (1996:224) adapun indikator untuk mengukur stres kerja adalah sebagai berikut:

1) Gejala Fisiologis.

Gejala fisiologis merupakan gejala awal yang bisa diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres cenderung berakibat pada

perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.

2) Gejala Psikologis.

Dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa jika seseorang diberikan sebuah pekerjaan dengan peran ganda atau berkonflik, ketidakjelasan tugas, wewenang dan tanggung jawab pemikul pekerjaan, maka stres dan ketidakpuasan akan meningkat.

3) Gejala Perilaku.

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup dalam produktivitas, absensi dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Sedarmayanti (2011:239) mengatakan produktivitas merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang apa adanya. Menggunakan kemampuan atau mewujudkan segenap potensi guna mewujudkan kreativitas. Ekawarna (2018:168) mengatakan stres memiliki risiko terhadap kesehatan (fisik dan mental) ketika frekuensi terjadinya stres itu sering atau kuat, atau stres dikelola dengan cara yang salah. Outcomes negatif stres pada tingkatan perorangan dapat menyebabkan sakit fisik dan mental, penurunan komitmen dan kepuasan kerja, yang dapat berpengaruh pada menurunnya motivasi dan kinerja, produktivitas, serta ketidakhadiran karena sakit.

Tanjung dan Hutagalung (2018:80) mengatakan stres kerja dan produktivitas kerja merupakan dua hal yang berbeda, meskipun memiliki tautan dalam konteks kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Stres dapat membantu atau merusak produktivitas kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Stres tidak ada, tantangan kerja juga tidak ada dan produktivitas kerja cenderung menurun, sebaliknya sejalan dengan meningkatnya stres, produktivitas kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan, untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Stres merupakan suatu rangsangan yang sehat untuk mendorong karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Stres menjadi terlalu besar, produktivitas kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan, sehingga

stres kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang mengalami stres pada tingkat tertentu dalam suatu organisasi, maka produktivitasnya akan semakin menurun diikuti dengan penurunan kinerja perusahaan.

4. Penelitian Terdahulu

Berkaitan dengan penelitian ini, untuk mendukung penelitian yang peneliti lakukan maka diperlukan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Agar dapat dilihat dan diketahui apakah penelitian ini berpengaruh dan mendukung penelitian sebelumnya. Berikut peneliti kemukakan beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini:

- a. Dari penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Iskandar 2012 tentang Pengaruh Stres dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka, variabel stres terdiri dari indikator/faktor tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan interpersonal, struktur organisasi dan kepemimpinan. Tuntutan peranan merupakan faktor dominan terhadap stres Pegawai Negeri Sipil, penyebabnya bukan hanya pengalaman dan pendidikan Pegawai Negeri Sipil tetapi juga adanya kewenangan dari lembaga yang menetapkan aturan. Koefisien regresi stres bernilai positif

(0.91) artinya bahwa pengaruh variabel stres searah dengan produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka. Hal ini menunjukkan terdapat korelasi positif yang signifikan antara stres terhadap produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka.

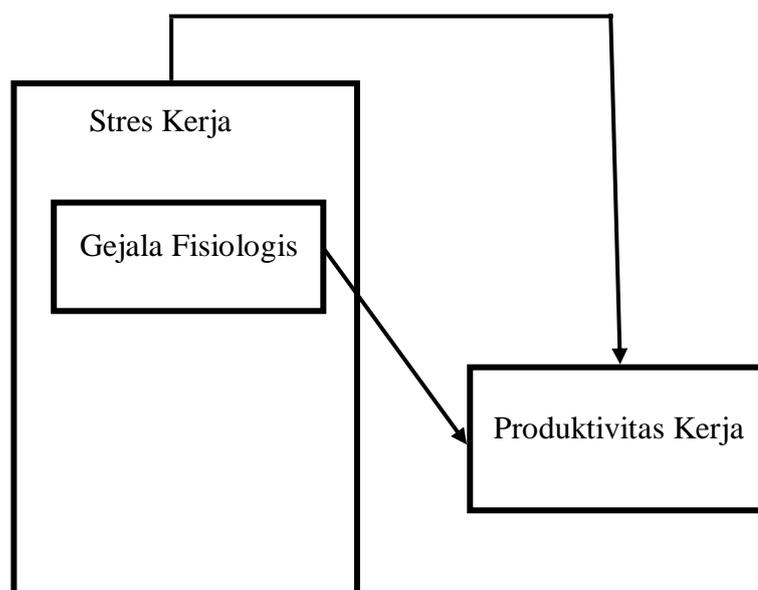
- b. Dari penelitian yang dilakukan oleh Natalia M Nangoy dkk 2020 tentang pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah Kota Manado. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa motivasi kerja, pengalaman kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah Kota Manado. Hal ini ditunjukkan oleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3.174 > 2.71$) dengan tingkat signifikan $0,029 < 0,05$, serta hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, pengalaman kerja dan stres kerja mempengaruhi produktivitas kerja hanya sebesar 10,5%, sisanya sebesar 89,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. Dari penelitian yang dilakukan oleh Firdaus Amirullah 2016 tentang Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Trijaya Pratama Futures Makassar. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja. Semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah produktivitas kerja, begitu juga sebaliknya semakin rendah stres kerja

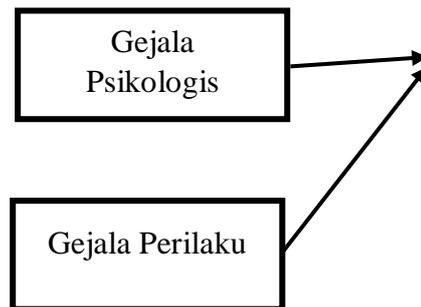
makan semakin tinggi produktivitas kerja. Dalam hasil penelitian menggunakan regresi linear sederhana maka diperoleh R (koefisien korelasi) produktivitas dengan stres kerja sebesar 0,708 dan R square 0,502 dan memiliki signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa hipotesis diterima.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka pemikiran ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan permasalahan dalam penelitian yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi. Secara sederhana, kerangka konseptual yang penulis gambarkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1





C. Hipotesis Penelitian

Sugiono (2009:63) mengatakan hipotesis merupakan kesimpulan yang masih kurang atau kesimpulan yang masih belum sempurna, dan untuk menyempurnakannya, perlu dilakukan pembenaran dengan melakukan penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- Ho₁: Tidak terdapat pengaruh signifikan gejala fisiologis stres kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.
- Ho₂: Tidak terdapat pengaruh signifikan gejala psikologis stres kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.
- Ho₃: Tidak terdapat pengaruh signifikan gejala perilaku stres kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.

- Ho₄ : Tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.
- Ha₁: Terdapat pengaruh yang signifikan gejala fisiologis stres kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi
- Ha₂: Terdapat pengaruh yang signifikan gejala psikologis stres kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.
- Ha₃: Terdapat pengaruh yang signifikan gejala perilaku stres kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.
- Ha₄ : Terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang akan diteliti, maka jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiono (2017) metode

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh gejala fisiologis (X1) terhadap produktivitas kerja memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,131 sehingga kontribusi gejala fisiologis terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi sebesar 13,1%. Pada angka signifikansi secara parsial pengaruh gejala fisiologis terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi sebesar 0,000 hal ini menunjukkan signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Pengaruh gejala psikologis (X2) terhadap produktivitas kerja memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0,129 sehingga kontribusi gejala psikologis terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi sebesar 12,9%. Pada angka signifikansi secara parsial pengaruh gejala psikologis terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi sebesar 0,000 hal ini menunjukkan signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Pengaruh gejala perilaku (X3) terhadap produktivitas kerja memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0,131 sehingga kontribusi gejala perilaku terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi sebesar 13,1%. Pada angka signifikansi secara parsial pengaruh gejala perilaku terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi sebesar 0,000 hal ini menunjukkan signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Pengaruh stres terhadap produktivitas kerja memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0,195 sehingga kontribusi stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi sebesar 19,5%. Pada angka signifikansi secara simultan pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi sebesar 0,000 hal ini menunjukkan signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a

diterima. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi dan kebenaran hasil penelitian ini dapat dipercaya sampai 100%.

B. Saran

Berdasarkan temuan yang telah dijelaskan tadi, maka peneliti merekomendasikan saran-saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian disarankan kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai negeri sipilnya.
2. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi juga perlu memberikan nasehat, saran dan masukan untuk mengurangi stres kerja pegawai negeri sipilnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan terhadap hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, terutama berkaitan dengan stres kerja dan produktivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan perundang-undangan:

Republik Indonesia. 2014. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran negara RI Tahun 2014. Sekretariat Negara: Jakarta.

Pemerintah Indonesia. 1999. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Lembaran Negara RI Tahun 1999, No. 43. Sekretariat Negara: Jakarta.

Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 48 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.

Keputusan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi Nomor : 188.45-073/Skt-B/ 2017 tentang Perubahan Keputusan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi Nomor :050/169/Disdikpora-Bkt/Skt- 2016 tentang Rencana Strategis Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi Tahun. 2016 – 2021. Pemerintah Kota: Bukittinggi.

Buku:

Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Cepi, Triatna. 2015. *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Effendi, Marihot Tua. 2007. *Sumber Daya Manusia Edisi IV*. Jakarta: PT. Graha Sindo.
- Ekawarna. 2018. *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, Hani. T. 2008. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi XIV*. Yogyakarta: Bpfe.
- Hasibuan, Malayu P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Justine T. Sirait. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Alih Bahasa V. A Yuwono*. Yogyakarta: CV Andi.
- Laehan dan Wexley. 1982. *Increasing Productivity Through Performance Appraisal*. New York: Addison-WesleyPublishing Company.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. Hadari, Martini. 1994. *Ilmu Administrasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jilid II. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Renika Cipta.
- Siagian, Sondang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed.1, Cet.,26*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijian Poltak. 2014. *Metodologi penelitian kuantitatif untuk bidang ilmu administrasi, kebijakan publik, ekonomi, sosiplogi, komunikasi dan ilmu sosial lainnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV.Alfabeta.

- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Sugiono. 2012. *Metode penelitian administrasi dilengkapi dengan metode R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2017. *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata kerja dan produktivitas kerja: suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.
- Sanono, Eko. 2004. *Mengelola Stres*. Universitas Pandanaran: Semarang, Sastrohadowiryo.
- Riduwan. 2012. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Jurnal:

- Amirullah, Firdaus. 2016. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trijaya Pratama Futures Makassar*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Faliza, Nur. 2011. *Analisis pengaruh kepuasan dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Meidiatama Indokonsult Banda Aceh*. Sekolah Pascasarjana. Univeristas Sumatera Utara. Volume 1 Nomor: 2.
- Hamali, Arif Yusuf. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada Pt X Bandung*. Journal The WINNERS, Vol. 14 No. 2, September 2013: 77-86.
- Harrisma, O. W & Witjaksono, A. D (2013). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja*. Jurnal Ilmu Manajemen, 1(2), 650-662.

- Iskandar, Rahmat. 2012. *Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka*. Universitas Terbuka Pangkal Pinang.
- Nangoy, M Natalia dkk. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado*. Jurnal EMBA Vol.8 No.1, Hal. 282 - 291
- Nurmalini, 2008. "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan". Jurnal Ilmu Administrasi. Vol.VI, No.1.
- Mulyadi. (2012), Pengaruh Stres Terhadap Semangat Kerja Karyawan BAPPEDA Provinsi Nangroe Aceh Darussalam.
- Mergianti. 1999. Stress Kerja : Latar Belakang Penyebab Stres Dan Alternatif Pemecahannya. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, Dan Politik. Surabaya:Kesehatan Masyarakat Unniiversitas Airlangga. h. 78-79.
- Tanjung, Misran, dkk. 2018. Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Aido Mini Plaza Sibolga. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 1.
- Rahayaan, Nurmila dkk. 2019. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik*. Jurusan Ilmu Administrasi Negara, FISIP, UNMUS Volume. 2 No. 1 Tahun 2019 1-13.
- Wibowo, T. S. 2015. *Motivasi Dan Stres Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt Delta Jaya Mas*. Jurnal Manajemen Akuntansi dan Bisnis. Vol 20 No 2.
- Widiana, L. R. (2011). Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Linting Rokok Di PT Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta. Skripsi tidak diterbitkan. Surakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.