

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN DI KABUPATEN SUMEDANG

Rika Kusdinar*, Ikhsan Zakky, Nuranisa, Sekar Asih Kumala Dewi,
Yusup Sanjaya, Willy Tanu Wijaya

Ilmu Administrasi Negara, STIA Sebelas April Sumedang

*Corresponding E-mail: rikakusdinar0217@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine work stress, to determine employee productivity, to know the relationship between work stress and employee productivity and to determine the effect of work stress on employee productivity in the Department of Environment and Forestry, Sumedang Regency. Stress is an inability regarding the threats faced by a human being mentally, physically, emotionally, and spiritually which at one time can affect the physical health of the human being. Stress is our perception of a situation or condition in our own environment. Another definition states that stress is a condition of tension that affects one's emotions, thinking processes, and conditions. Meanwhile, productivity is a measure of the use of resources in an organization which is usually expressed as a ratio of the output achieved with the resources used (input). The method used in this research is quantitative research methods that examine specific populations, data collection using instruments, statistical analysis, with the aim of testing predetermined hypotheses. Meanwhile, data collection was carried out by means of library research and field studies in the form of observation and questionnaires to 63 respondents in the Environment and Forestry Service of Sumedang Regency. The results of this study, obtained a description of job stress including good criteria with a percentage of 81.47%, employee productivity including good criteria with a percentage of 82.63%. Then the job stress variable (X) affects the employee productivity variable (Y) by 24.9%. While the rest (100% - 24.9% = 75.1%) is influenced by outside variables that are not studied. There are several suggestions, one of which is that the Sumedang District Environment and Forestry Service has a meeting forum as a means to discuss or evaluate employee work results so that employee productivity at the Environment and Forestry Service in Sumedang Regency is better.

Keywords: Job Stress and Employee Productivity.

PENDAHULUAN

Perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan bergerak dengan sangat cepat dan telah menyentuh semua bidang kehidupan. Sehingga organisasi sebagai wadah yang berada di tengah-tengah kemajuan dan persaingan tidak dapat mengelak dari kemajuan dan perkembangan tersebut. Artinya, jika suatu organisasi ingin tetap bertahan, maka segala macam perkembangan, kemajuan dan persaingan yang ada harus dihadapinya. Jika tidak mampu menghadapi segala macam persaingan yang ada, maka citra positifnya dapat menurun bahkan organisasi dapat saja runtuh. Singkatnya organisasi harus

meningkatkan produktivitasnya agar dapat bertahan.

Hal yang paling penting diperhatikan dalam kerangka organisasi agar dapat bertahan dalam segala macam kemajuan dan persaingan adalah pegawai. Pegawai yang dikehendaki organisasi adalah pegawai yang memiliki kualitas yang ditunjukkan melalui *skill* atau kemampuan yang baik. Pegawai merupakan aset utama organisasi yang bertindak tidak hanya sebagai perencana, tetapi juga sebagai pelaksana dan pelaku aktif serta terlibat dalam semua kegiatan organisasi. Pegawai setiap organisasi memiliki pikiran, status, latar belakang

pendidikan usia dan kemampuan yang heterogen yang mereka bawa ke dalam organisasi. Oleh sebab itu, menjadi tugas utama pimpinan organisasi untuk memerhatikan segala hal yang berkaitan dengan pegawainya. Salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh pimpinan suatu organisasi adalah produktivitas pegawai.

Suatu organisasi (perusahaan maupun jenis organisasi lainnya) semakin diuntut untuk selalu mengutamakan produktivitasnya dengan melakukan berbagai usaha dan aktivitas melalui beberapa pendekatan untuk mencapai hasil yang maksimal dan optimal. Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu elemen dalam mengukur produktivitas organisasi secara keseluruhan. Produktivitas tenaga kerja terbentuk dari tenaga kerja yang memiliki perilaku produktif dalam bekerja.

Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang-orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka untuk dapat bekerja secara optimal. Jika produktivitas pegawai rendah, maka akan berdampak pada produktivitas organisasi yang pada akhirnya akan berpengaruh pada tingkat keefektifan dalam mencapai tujuan dan keefisienan organisasi dalam penggunaan sumber daya. Oleh sebab itu setiap organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki produktivitas yang tinggi.

Mengingat pentingnya arti produktivitas pegawai dalam rangka meningkatkan produktivitas dan mempertahankan keberadaan organisasi, maka setiap pemimpin organisasi harus memerhatikan setiap faktor yang mempengaruhi

produktivitas pegawai. Produktivitas tidak berdiri sendiri melainkan berkaitan dengan berbagai variabel, dan pembicaraan tentang produktivitas sering dikaitkan dengan etos kerja, budaya perusahaan, kemakmuran, motivasi dan sebagainya.

Berdasarkan observasi awal penelitian, produktivitas kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang masih rendah. Hal ini terlihat dari beberapa indikasi sebagai berikut :

1. Pemanfaatan waktu dalam jam kerja belum maksimal
Dapat dilihat dari masih terdapat beberapa pegawai yang belum ada di ruangan kerjanya ketika sudah memasuki jam kerja, masih ada pegawai yang terlambat mengikuti apel pagi, dan kurangnya pelaksanaan disiplin waktu istirahat yang sesuai jamnya.
2. Penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien
Dalam renstra (rencana strategis) tercantum bahwa instrumen pengelolaan lingkungan hidup dan kehutanan masih belum lengkap.
3. Masih ada target kerja yang belum tercapai
Berdasarkan pernyataan Kasubag Program, dalam pencapaian target kerja terdapat kendala di antaranya kebutuhan tiap bidang yang berbeda dalam anggaran sehingga pencapaian target kerja tidak sesuai dengan anggaran yang tersedia.

Dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan berupaya untuk memberikan kinerja yang terbaik, namun dalam upaya tersebut beban kerja yang terlalu berat serta tuntutan pekerjaan yang tidak

sesuai tupoksinya menjadi penyebab terhambatnya produktivitas pegawai. Karena dengan keadaan yang demikian pegawai merasa tertekan dan terbebani dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya sehingga berdampak pada peningkatan stres kerja pegawai.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan maupun organisasi, karena kemajuan suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusianya. Tetapi seringkali sumber daya manusia dituntut oleh perusahaan untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tanpa disadari hal ini bisa saja membuat pegawai merasa stres yang mana nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja serta produktivitas pegawai tersebut.

Stres merupakan istilah umum yang dapat diartikan sebagai tekanan hidup yang dirasakan terlalu sulit bagi seseorang. Stres akan terjadi jika seorang individu tidak mampu memahami keterbatasannya akan suatu hal. Ketidakmampuan ini nantinya akan menimbulkan rasa frustrasi, gelisah, serta rasa bersalah yang merupakan awal dari permulaan stres tersebut.

Faktor penyebab stres dapat bersumber dari faktor lingkungan kerja, faktor rekan kerja, faktor pimpinan serta faktor dari diri sendiri. Stres kerja yang dialami oleh seorang pegawai dapat mengakibatkan tingkat produktivitas menurun karena kurangnya konsentrasi dalam bekerja, perasaan kecewa dan mudah marah serta mudah terserang penyakit. Stres dapat berupa ketegangan yang berkaitan dengan perasaan tidak senang, kekhawatiran, dan kegelisahan yang dialami

seseorang. Tuntutan-tuntutan pekerjaan yang besar terhadap pegawai dalam penyelesaian berbagai macam tugas dan kegiatan dapat menimbulkan stres kerja bagi pegawai.

Berdasarkan indikasi-indikasi di atas peneliti menduga keadaan tersebut disebabkan oleh stres kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumedang. Hal ini dapat dilihat dari indikasi sebagai berikut :

1. Beban kerja yang melebihi tingkat kemampuan pekerjaan pegawai.
2. Kurangnya jumlah staf sehingga pekerjaan ditangani oleh pegawai yang sama di bidang tersebut.

Jumlah staf pada setiap bidang masih ada kurang sedangkan beban pekerjaan jumlahnya banyak sehingga dalam bidang tersebut pegawai yang sama memegang tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diluar tanggung jawabnya.

4. Waktu penyelesaian tugas yang melebihi jam kerja
5. Adanya pegawai yang lembur untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya karena target waktu penyelesaian tugas yang mendesak.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa tinggi tingkat stres kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang ?
2. Seberapa tinggi tingkat produktivitas kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang ?

3. Adakah hubungan antara stres kerja dan produktivitas pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang ?
4. Adakah pengaruh stres kerja terhadap produktivitas pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan kehutanan Kabupaten Sumedang?

TINJAUAN PUSTAKA

Stress Kerja

Stres merupakan ketidakmampuan mengenai ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri.

Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. (Handoko dalam Hariyono, W. Dkk., 2009:193).

Menurut Gibson Ivancevich (dalam Hermita, 2011:17) "stres sebagai suatu tanggapan adaptif, dipengaruhi oleh perbedaan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang".

Menurut Greenberg (dalam Setiyana, V.Y.2013:384) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan

terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

Menurut Robbins (2006) mengemukakan terdapat tiga kategori potensial *stressor* yaitu :

1. faktor lingkungan, seperti halnya ketidakpastian lingkungan mempengaruhi perencanaan struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam organisasi tersebut.
2. faktor organisasi. Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres antara lain, tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar-pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi.
3. faktor individu, mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Terutama mengenai persoalan keluarga, masalah ekonomi, pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

Produktivitas Kerja

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu (Belcher dalam Wibowo, 2018:93).

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya dan menurut ILO dalam Sedarmayanti (1996:196). Greenberg mengartikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas selama periode tertentu.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperilakuan, tetapi juga mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal tersebut perlu pemahaman yang tepat terhadap faktor-faktor penentu keberhasilan, peningkatan produktivitas.

Menurut Siagian yang dikutip oleh Sutrisno (2011:105) adapun faktor-faktor tersebut yaitu:

1. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasi adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan terus menerus. Suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Tambahan pula, ada ungkapan yang menyatakan bahwa

satu-satunya hal yang konstan di dunia adalah perubahan.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan di pasaran, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh satuan kerja, baik pelaksanaan tugas pokok, maupun pelaksanaan tugas penunjang dalam organisasi.

3. Pemberdayaan SDM

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua jabatan dalam hirarki organisasi.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yaitu dengan cara mencari informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan.

Populasi penelitian dalam penyusunan proposal penelitian ini adalah pegawai ASN Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan berjumlah 187 orang. Untuk menentukan ukuran besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus dari Slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 63 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah: Penelitian Lapangan (*Field Research*) dan Studi Kepustakaan (*Library Research*). Adapun analisis data yang dilakukan terdiri dari pengujian prosentase, uji normalitas data, uji koefisien korelasi, uji signifikansi, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan Prosentase Stress Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai

Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang

Untuk mengetahui gambaran tingkat Stres Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang, maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan kuisioner, yang masing-masing disertai lima alternatif jawaban yang harus dipilih sesuai dengan pendapat responden. Dari jawaban tersebut, kemudian di susun kriteria penilaian untuk setiap butir instrumen yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Kriteria Penilaian Berdasarkan Persentase

Persentase	Kriteria Penilaian
0 – 19,99%	Sangat Tidak Baik
20 – 35,99%	Tidak Baik
36 – 51,99%	Kurang Baik
52 – 67,99%	Cukup Baik
68 – 83,99%	Baik
84 – 100%	Sangat Baik

Untuk memberi interpretasi terhadap tingkat Stres Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang, maka

perhitungan total prosentase dapat dihitung dari tiap pernyataan, antara lain sebagai berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Kriteria Penilaian Variabel (X) Stres Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang

No	Pertanyaan	Skor ideal	Jumlah kumulatif	Persentase	Kriteria
1	Peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan saya	315	269	85,39%	Sangat Baik
2	Sikap pimpinan saya yang adil dan wajar	315	259	82,22%	Baik
3	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terasa adil dan wajar	315	262	83,17%	Baik
4	Saya dituntut untuk menyelesaikan tugas tepat waktu yang ditetapkan atasan	315	256	81,26%	Baik
5	Hubungan antara atasan dengan karyawan berjalan dengan baik	315	271	86,03%	Sangat Baik
6	Apabila saya melakukan pekerjaan	315	252	80,00%	Baik

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN DI KABUPATEN SUMEDANG

	yang banyak maka saya cepat merasa letih				
7	Ruangan kantor mempengaruhi semangat saya dalam bekerja	315	266	84,44%	Sangat Baik
8	Dalam kondisi tertentu, atasan seringkali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas	315	246	78,09%	Baik
9	Saya tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja	315	268	85,07%	Sangat Baik
10	Posisi saya sudah sesuai dengan latar belakang yang saya miliki	315	250	79,36%	Baik
11	Saya mudah cemas apabila pekerjaan yang saya kerjakan belum selesai	315	251	81,58%	Baik
12	Pekerjaan yang berat cenderung membuat saya mudah marah kepada rekan kerja	315	247	78,41%	Baik
13	Beban kerja yang diberikan kepada saya terasa adil dan wajar	315	258	81,90%	Baik
14	Saya tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga saya	315	254	80,63%	Baik
15	Masalah-masalah yang terjadi pada keluarga saya membuat saya mudah marah	315	253	80,31%	Baik
16	Kenakalan anak di sekitar keluarga membuat saya mudah marah	315	242	76,82%	Baik
17	Balas jasa yang saya terima terasa adil	315	253	80,31%	Baik
18	Dengan finansial yang diterima selama ini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	315	249	79,04%	Baik
19	Badan yang kurang fit sangat mengganggu aktivitas bekerja saya	315	262	83,17%	Sangat Baik
20	Walaupun kondisi kesehatan saya sedang tidak baik, masih membuat saya semangat dalam bekerja	315	265	84,12%	Sangat Baik
Jumlah		6300	5133		Baik
Rata-Rata			(5133/6300 * 100) = 81,47%		

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa hubungan antara atasan dengan bawahan yang selama ini berlangsung di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang telah berjalan dengan sangat baik. Dengan

demikian stress kerja tidak disebabkan dari komunikasi organisasi yang ada di Dinas tersebut melainkan bersumber dari adanya situasi atasan seringkali memberikan tugas dengan tenggat waktu yang terbatas. Dengan demikian para pegawai mengalami tekanan

dalam penyelesaian pekerjaan dan kondisi tersenut dapat memicu munculnya stress kerja.

Adapun hasil perhitungan kriteria penilaian untuk variabel produktivitas kerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 3. Rekapitulasi Kriteria Penilaian Variabel (Y) Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang

No	Pertanyaan	Skor ideal	Jumlah kumulatif	Persentase	Kriteria
1	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	315	266	84,44%	Baik
2	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.	315	264	83,80%	Baik
3	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.	315	268	85,07%	Baik
4	Pekejaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang di tetapkan oleh organisasi.	315	252	80,00%	Baik
5	Dalam menyelesaikan pekejaan, saya berusaha memberikan hasil yang terbaik.	315	276	87,61%	Sangat Baik
6	Dalam mengerjakan tugas selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan.	315	263	83,49%	Baik
7	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang di tentukan oleh atasan.	315	264	83,80%	Baik
8	Saya bersedia di beri tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila di butuhkan.	315	256	80,95%	Baik
9	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.	315	257	81,58%	Baik
10	Saya merasa bangga dengan beban kerja yaang dibebankan kepadanya.	315	252	80,00%	Baik
11	Pekerjaan saat ini membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam dalam pelaksanaan aktivitas kerja.	315	256	81,26%	Baik
12	Saya tetap melaksanakan pekerjaan walau tidak dituntut untuk segera diselesaikan.	315	255	80,95%	Baik
13	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.	315	266	84,44%	Baik

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN DI KABUPATEN SUMEDANG

14	Organisasi membuka peluang untuk pengembangan pegawai dan organisasi	315	265	84,12%	Sangat Baik
15	Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan untuk meningkatkan keahlian.	315	253	80,31%	Baik
16	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.	315	259	82,22%	Baik
17	Saya bekerja sesuai dengan program kerja.	315	263	83,49%	Baik
18	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	315	257	81,58%	Baik
19	Mutu dari hasil kerja saya memenuhi standar yang telah ditetapkan	315	259	82,22%	Baik
20	Saya memiliki kemampuan dalam memecahkan masalah	315	255	71,42%	Baik
Jumlah		6300	5206		Baik
Rata-Rata			(5206/6300 * 100) = 82,63%		

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa para pegawai selalu memberikan usaha yang terbaik didalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut mempengaruhi terhadap pencapaian produktivitas pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang. Namun demikian, terdapat indikator yang menunjukkan bahwa produktivitas pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang terkadang tidak berada di kondisi selalu baik. Indikator tersebut berupa target pekerjaan yang diselesaikan terkadang tidak mampu diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Uji Normalitas Data Stress Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data dari variabel bebas maupun variabel terikat tersebut normal atau tidak. Uji normalitas data akan dilakukan dengan melakukan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* (KS-Z) dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistic versi 24*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran adalah dengan melihat probabilitas/signifikansi, jika nilai probabilitas/signifikansi < 0,05

maka data diasumsikan berdistribusi normal.

Berikut ini hasil normalitas data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistic versi 24.

Tabel 4. One Sample Kolmogorov-Smirnov Test Variabel Stres Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Total Skor
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	81.48
	Std. Deviation	5.755
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.077
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^c
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap variabel stres kerja, maka diperoleh nilai KS-Z sebesar 0,111 dengan *Asymp. Sig.* (Probabilitas) sebesar 0,053. Dengan demikian, maka probabilitas lebih dari 0,05 dari H_0 sedangkan H_a ditolak yang

menunjukkan bahwa variabel stres kerja maupun sebaran atau distribusi normal.

Sedangkan hasil perhitungan uji normalitas data untuk variabel produktivitas kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang sebagai berikut:

Tabel 5. One Sample Kolmogorov-Smirnov Test Variabel Produktifitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Total Skor
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	82.63
	Std. Deviation	4.531
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.086
	Negative	-.143
Test Statistic		.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.003 ^c
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap variabel produktifitas pegawai, maka diperoleh nilai KS-Z sebesar 0,143 dengan Asymp. Sig. (probabilitas) sebesar 0,003. Dengan demikian, maka probabilitas lebih dari 0,05 dan H_0 diterima sedangkan H_a ditolak yang menunjukkan bahwa

variabel produktivitas kerja mempunyai sebaran atau distribusi normal.

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi pada variabel stres kerja dengan produktivitas pegawai dilakukan dengan menggunakan *IBM SPSS Statistic 24* yaitu sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		Stres Kerja	Produktivitas Pegawai
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.499**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	63	63
Produktivitas Pegawai	Pearson Correlation	.499**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 4.53 yang telah diolah menggunakan *IBM SPSS Statistic 24* di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel stres kerja dengan variabel produktivitas pegawai mempunyai hubungan yang kuat dengan persentase 0,499.

Uji Signifikansi

Untuk mengetahui apakah korelasi tersebut signifikan atau tidak, maka dalam penelitian ini digunakan uji dua pihak yang yaitu uji signifikan Korelasi Z_{hitung} menurut Carl Spearman. Adapun hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Signifikasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.621	7.133		7.097	.000
	Stres Kerja	.393	.087	.499	4.499	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja pegawai

Jika nilai Sig < 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika nilai Sig. > 0,05 maka hipotesis ditolak. Berdasarkan tabel *output* "Koefisien" di atas diketahui bahwa nilai signifikansinya (Sig.) adalah sebesar

0,000 dan dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) atau berarti signifikan.

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian hipotesis untuk mengetahui derajat ketertarikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun

hasil dari uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499 ^a	.249	.237	3.958

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Berdasarkan tabel 4.51 atau output SPSS "Model Summary" di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah sebesar 0,249. Nilai *R Square* 0,249 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "*R*", yaitu $0,499 \times 0,499 = 0,249$. Besarnya angka koefisien determinasi (*R Square*) 0,249 atau sama dengan 24,9%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas pegawai (Y) sebesar 24,9%. Sedangkan sisanya ($100\% - 24,9\% = 75,1\%$) dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak diteliti.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang telah disajikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel stres kerja dengan variabel produktivitas pegawai mempunyai hubungan yang kuat dengan presentase 0,499%. Berdasarkan hasil uji Signifikasi diketahui bahwa nilai signifikansinya (Sig.) adalah sebesar 0,000 dan dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) atau berarti signifikan. Besarnya angka Koefisien Determinasi (*R Square*) 0,249 atau sama dengan 24,9%. Maka

dapat disimpulkan bahwa variabel Stres kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas pegawai (Y) sebesar 24,9%. Sedangkan sisanya ($100\% - 24,9\% = 75,1\%$) dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak diteliti.

Saran

1. Bagi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Kabupaten Sumedang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja. Salah satunya perlu diperhatikan adalah bagaimana kondisi pegawai tersebut yang mencakup bagaimana kemampuan yang diberikan oleh pegawai.
2. Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Kabupaten Sumedang perlu memberikan nasihat atau saran untuk mengurangi stres dengan memberikan penghargaan (*Reward*) dan dapat juga dengan mengubah kondisi lingkungan kerja yang baik agar para pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Kabupaten Sumedang dapat menunjukkan hasil kerja yang baik dan meningkatkan produktivitas yang baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

Anggara, sahya. (2018). *Ekologi Administrasi*. Bandung : Pustaka Setia.
Badeni. (2014). *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.

- Brecht, G. 2000. *Mengenal dan Menanggulangi Stres*. Jakarta : Prenhallindo.
- Chris. (2012). *Skripsi Hubnugan Antara Stres Kerja*. Wordprss [Online]. Tersedia:<https://jurnal-sdm.blogspot.com//2012/01/skripsi-hubungan-antara-stres-kerja/>.
- Fraser, T.M. (2018). *Stres dan Kepuasan Kerja*. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hayat. 2017. *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kholifatul. (2013). *Pendidikan Manajemen Produktivitas Kerja Pegawai*. Wordpress. [Online]. Tersedia: <https://gooddaycheese.Wordprss.Com/2013/04/03/pendidikan-manajemen-produktivitas-kerja-pegawai/>.
- Manullang. 2000. *Manajemen Personalial*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mukarom, Z, dkk. 2018. *Manajemen Pelayanan Publik*. Bandung : Pustaka Setia.
- Nurmalini. *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Adminitrasi*. Vol. VI, No.1, 2008.
- Riadi, M. (2016). *Pengertian Penyebab dan Akibat Stres Kerja*. [Online]. Tersedia: [https:// www. kajianpustaka. Com/2016/10/ pengertian-penyebab-dan-akibat-stres-kerja/](https://www.kajianpustaka.Com/2016/10/pengertian-penyebab-dan-akibat-stres-kerja/).
- Saragih, E. *Manajemen Stres Di Tempat Kerja*. 2010. <http://ppmmanajemen.ac.id/manajemen-stres-di-tenpat-kerja/>
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : MandarMaju.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Poduktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan RKD*. Bandung. Alfabeta.
- Whidiastuti, H. 2002. *Studi Meta-Analisis tentang Hubungan antara Stres Kerja dengan Prestasi Kerja*. *Jurnal Psikologi*. No 1 Th.XXVIII. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja Edisi Ke lima*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wijono, S. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi: dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Yuliasesti. 2001. *Kontribusi Stres Pada Produktivitas Kerja*. *Anima*. No. 4. Volume 16: 360-371. Indonesian Psychological journal.