

# HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA YANG BERPENGARUH TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PABRIK “X” KABUPATEN KUDUS JAWA TENGAH

Putri Tsabita Nurza Arifiya<sup>a</sup>, Cikita Berlian Hakim<sup>b</sup>, Sam’ani Intakorisc

<sup>abc</sup>Fakultas Teknik, Program Studi Teknik Industri, Universitas Muhammadiyah Kudus  
Jl. Ganesha Raya No.I, Purwosari, Kec. Kota Kudus, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59316  
Email: [putritsabittha27@gmail.com](mailto:putritsabittha27@gmail.com)

---

## Abstrak

Hasil penelitian pendahuluan di pabrik “X” Kabupaten Kudus telah memberikan informasi bahwa tekanan kerja yang tinggi dapat membuat mereka stres dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas tenaga kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan produktivitas pekerja pabrik di Kabupaten Kudus. Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif dengan estimasi deskriptif korelasi. Sampel untuk penelitian ini adalah 41 karyawan termasuk semua karyawan produksi. Cara pengambilan sampel dengan teknik purposeful sampling. Dan menggunakan analisis uji statistik Spearman Rank. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja buruh pabrik Kabupaten Kudus dengan p value = 0,000 ( $p < 0,05$ ). Kesimpulan penelitian adalah terdapat hubungan yang sangat signifikan antara stres kerja dengan produktivitas pekerja pabrik di Kabupaten Kudus. Oleh karena itu, sangat penting untuk mencegah dan mengatasi masalah stres pada karyawan untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Produktivitas Kerja, Kabupaten Kudus

## Abstract

*The results of a preliminary study at the "X" factory in Kudus district obtained information that various pressures from work can cause them to experience work stress so that it can trigger a decrease in work productivity. The purpose of this study was to determine the relationship between work stress and the productivity of factory employees in the Kudus district. This research was conducted using a qualitative method using a Correlational Descriptive Design. The sample of this research is 41 employees consisting of all production employees. How to take the sample using Purposive Sampling technique. And using statistical test analysis Rank Spearman. The results of the study showed that there was a relationship between work stress and work productivity for factory employees in Kudus district with a p value of 0.000 ( $p < 0.05$ ). The conclusion from the study is that there is a very significant relationship between work stress and the productivity of factory employees in Kudus district. So it is necessary to prevent and deal with stress problems in employees to increase work productivity.*

**Keywords:** Work Stres, Employees Performance, District Kudus

---

## I. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara berkembang dan memiliki bermacam-macam jenis perindustrian, diantaranya industri otomotif, industri makanan dan minuman industri tekstil, industri furniture dan masih banyak lainnya. Direktori perusahaan industri manufaktur mencatat jumlah perusahaan industri manufaktur dari skala menengah hingga besar pada tahun 2022 mencapai kurang lebih 29 ribu usaha atau perusahaan. Industri adalah suatu kegiatan atau bidang

ekonomi yang berhubungan dengan proses pengolahan atau pembuatan bahan baku atau bahan setengah jadi di pabrik dengan menggunakan keterampilan dan tenaga kerja untuk menghasilkan sebuah barang atau jasa. Banyaknya perusahaan yang ada dapat menjadikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat dan mengurangi angka pengangguran. Setiap Perusahaan pasti menginginkan karyawannya memberikan hasil yang terbaik dan meningkatkan kinerjanya, karena karyawan adalah salah

satu aset utama yang dimiliki oleh perusahaan. Mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tidak hanya bergantung pada peralatan modern, fasilitas, dan infrastruktur sinkron, tetapi juga lebih pada orang yang melakukan pekerjaan itu. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang mampu melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerja terbaik atau kinerja tinggi yang sangat dibutuhkan perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya (Aldi dan Susanti, 2019).

Tenaga kerja harus selalu dipupuk, dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya, sehingga karyawan juga merasa nyaman dan berdampak pada efisiensi kerja mereka. Menurut Mangkunegara (2004) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat tercapainya tujuan perusahaan. Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk berjalannya organisasi dengan baik.

Mangkunegara (2004) juga mengatakan ada beberapa karakteristik karyawan, yaitu: (1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi; (2) Berani menerima dan menanggung resiko yang timbul; (3) Memiliki tujuan yang realistis; (4) Memiliki rencana kerja yang komprehensif dan berusaha untuk mencapai tujuan; (5) Gunakan umpan balik khusus dalam semua aktivitas kerja; (6) Mencari peluang untuk melaksanakan rencana yang telah diprogramkan. Selanjutnya, Mangkunegara (2004) juga mengemukakan beberapa indikator kinerja, yaitu: (1) Kualitas pekerjaan; (2) Jumlah pekerjaan; (3) Ketepatan waktu dalam bekerja; (4) Kerjasama dengan rekan kerja (Sugiarto and Nanda, 2020). Yuli (2004) berpendapat bahwa menuntut kinerja tinggi dari karyawan memang telah menjadi bagian integral dari semua bisnis. Namun kenyataan menunjukkan bahwa tidak semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Masih banyak karyawan

yang kinerjanya kurang baik. Berdasarkan pemeringkatan indeks kinerja World Investment Report (WIR) tahun 2003, indeks kinerja Indonesia menempati urutan ke-138 dari 140 negara. Pemeringkatan ini mempertimbangkan indikator ketekunan, kualitas kerja (profesionalitas dalam bekerja) dan jumlah lapangan pekerjaan tenaga kerja Indonesia yang masih tergolong rendah (Zuhroh, Aini and Aini, 2019).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah beban kerja. Karyawan selalu diharapkan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh setiap karyawan, namun analisis beban kerja juga dapat mencegah stres atau tekanan kerja yang berlebihan. Jika beban kerja yang dibebankan kepada karyawan terlalu berat maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Sebaliknya, jika beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan terlalu ringan akan berdampak pada inefisiensi perusahaan (Qoyyimah, Abrianto dan Chamidah, 2020). Selain beban kerja, stres kerja dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang juga dapat menjadi penyebab rendahnya produktivitas tenaga kerja. Stres adalah setiap tindakan tubuh manusia terhadap segala rangsangan, baik eksternal maupun internal, yang dapat menimbulkan berbagai dampak buruk mulai dari penurunan kesehatan hingga penyakit. Di tempat kerja, setiap efek dari stres ini akan menyebabkan penurunan kinerja, efisiensi dan produktivitas kerja (Amir & Wahyuni, 2019).

Studi Amerika lainnya menemukan bahwa 78% responden mengatakan bahwa pekerjaan adalah sumber stres utama mereka dan hanya 35% yang mengatakan mereka merasa bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka dan setengahnya merasa stres. . Hidup telah membaik selama 10 tahun terakhir. Mengakui stres kerja bukanlah fenomena yang unik di AS, WHO menganggapnya sebagai "penyakit abad ke-20", menunjukkan bahwa stres kerja semakin umum di sebagian besar profesi di seluruh dunia, dan menjadi pandemi global (Greenberg, 2002). Di

Indonesia sendiri, jumlah tenaga kerja mencapai 120,4 juta pada tahun 2012, meningkat 1,0 juta dibandingkan tahun 2011, yang dapat menimbulkan kerugian besar akibat stres kerja. Di lingkungan kerja, stres kerja merupakan masalah kesehatan kerja yang berpotensi meningkatkan risiko cedera terkait pekerjaan yang menyebabkan cedera fisik yang lebih besar dan kemungkinan menurunkan produktivitas kerja.

Stres di tempat kerja dapat memberikan efek positif (eustress) yang diperlukan untuk menghasilkan hasil yang tinggi, tetapi stres kerja seringkali merugikan karyawan atau perusahaan (Munandar, 2008:374). Dampak negatif (distress) yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisik maupun psikis (Aldi dan Susanti, 2019).

Ardana, dkk (2009) dalam Faliza (2011:32) menyatakan bahwa salah satu alasan stres perlu dipahami adalah karena stres berkaitan erat dengan produktivitas. Karyawan yang mengalami stress dalam bekerja tidak akan dapat bekerja secara maksimal, yang akan berdampak buruk pada hasil kerja atau dengan kata lain karyawan tidak akan dapat mengoptimalkan hasil pekerjaannya. sebutkan salah satu alasannya (Harrisma dan Witjaksono, tidak ada tanggal).

Demikian pula yang terjadi di pabrik “X” di Kudus, Jawa Tengah terungkap laporan yang menunjukkan banyak tekanan terkait pekerjaan seperti kelelahan, upah tidak memenuhi kebutuhan hidup, beban kerja bertambah ketika pekerjaan tidak selesai, kebosanan dengan pekerjaan yang monoton. dan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan dapat menyebabkan mereka stress dalam bekerja yang berujung pada penurunan produktivitas kerja, seperti hasil produksi yang tidak diharapkan, keterlambatan, kehilangan minat dalam bekerja, kebosanan dalam bekerja dan tingkat kehadiran <100%. Dari berbagai alasan yang diperoleh dari hasil wawancara tersebut, maka peneliti berkeinginan untuk mengembangkan penelitian dengan judul “Hubungan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik “X” Kabupaten Kudus Jawa Tengah”.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode cross sectional. Variabel yang diteliti meliputi variabel bebas (stres kerja) dan variabel terikat (produktivitas kerja). Subyek penelitian meliputi pekerja produksi dan besar sampel 35 pekerja yang memenuhi persyaratan. Teknik pengambilan sampel yang menggunakan purposive sampling. Pengumpulan data dengan kuesioner Analisis data dilakukan dengan menggunakan Spearman's rank test.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1.** Karakteristik responden berdasarkan usia dan status perkawinan

Variabel	f	%
Usia		
< 25 th	21	51,2%
25-40 tn	14	34,1%
>40 th	6	14,6%
Status		
Menikah	15	36,6%
Belum Menikah	26	63,4%

**Tabel 2.** Karakteristik responden berdasarkan lama waktu bekerja

Variabel	f	%
Lama Bekerja		
< 1 th	13	31,7%
>1 th	28	68,3%
Waktu Bekerja		
<8 jam	9	22,0%
8 jam	19	46,3%
>8 jam	13	31,7%

**Tabel 3.** Distribusi frekuensi bekerja responden

Variabel	f	%
Stres Bekerja		
Ringan	6	14,6%
Sedang	30	73,2%
Berat	5	12,2%
Beban Kerja		
Ringan	6	14,6%

Variabel	f	%
Sedang	23	56,1%
Berat	12	29,3%
Produktivitas Kerja		
Rendah	2	4,9%

Variabel	f	%
Sedang	31	75,6%
Tinggi	8	19,5%

**Tabel 4.** Pengaruh stres kerja dengan produktivitas kerja

Stres Kerja	Produktivitas Kerja			Total	X <sup>2</sup>	p value
	Rendah f	Sedang f	Tinggi f			
Ringan	2	4	0	6		
Sedang	0	26	4	30	0,605	0,000
tinggi	0	1	4	5		
Total	2	31	8	41		

Berdasarkan Tabel 4. diatas menunjukkan hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja. Data yang diperoleh dari penelitian ini menggunakan analisis Spearman Rank. Dari pengujian tersebut terlihat nilai rho sebesar 0,605 dan nilai p sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) sehingga diperoleh kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yaitu terdapat hubungan antara stres di tempat kerja. kinerja karyawan pabrik "X" di kabupaten Kudus.

## PEMBAHASAN

### 1. Usia

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan kelompok usia, hanya 6 responden (14,6%) yang merupakan karyawan senior berusia 40 tahun ke atas. Jika diperhatikan, produktivitas tenaga kerja cenderung menurun seiring bertambahnya usia. Menurut Ravianto (2014), karyawan yang lebih tua seringkali memiliki kebugaran yang relatif terbatas dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda, sehingga mereka lebih banyak menggunakan karyawan yang lebih muda karena mereka lebih kuat. Pernyataan ini sesuai dengan data penelitian, dimana sebanyak 21 orang (51,2%) berusia di bawah 25 tahun dan merupakan karyawan usia kerja.

### 2. Status Perkawinan

Berdasarkan status perkawinan, 15 orang (36,6%) berstatus menikah dan 26 orang (63,4%) berstatus lajang. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang

menghargai hubungan keluarga dan pribadi. Berbagai kesulitan perkawinan seperti tulang punggung, tekanan sosial, keretakan hubungan, dan masalah disiplin dengan anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menimbulkan stres bagi keluarga. Hal ini sesuai dengan teori National Security Council (2004) yang mengklasifikasikan stressor menjadi tiga kategori, yaitu penyebab organisasional, personal dan lingkungan. Pada kelompok individu ditemukan bahwa status perkawinan dapat menimbulkan stres bagi karyawan, seperti konflik pekerjaan-keluarga dan pola asuh yang buruk.

### 3. Lama Bekerja

Dengan mempertimbangkan waktu lama bekerja, 28 orang (68,3%) bekerja lebih dari setahun dan 13 orang (31,7%) bekerja kurang dari setahun. Menurut Robbins (2008), ada beberapa faktor dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres kerja yaitu tuntutan kerja, tuntutan peran dan tuntutan pribadi. Semakin lama karyawan bekerja di sebuah perusahaan, semakin besar stres yang karyawan alami. Penyebabnya adalah pekerjaan yang monoton, kondisi ekonomi yang tidak stabil, dan persyaratan profesional yang harus dipenuhi dengan cepat, yang dapat menyebabkan ketegangan atau stres terkait pekerjaan di kalangan karyawan.

### 4. Waktu Bekerja

Berdasarkan survei didapat hasil bahwa ada 3 tipe waktu bekerja responden dengan waktu bekerja <8 jam sebanyak 9 (22,0%) urutan kedua dengan durasi kerja selama 8

jam sebanyak 19 responden (46,3%) dan yang terakhir dengan durasi kerja lebih lama yaitu >8 jam sebanyak 13 responden (31,7%) jika diperhatikan responden dengan durasi kerja 8 jam ada diposisi pertama dan kedua dengan durasi >8 jam. Karyawan yang bekerja dengan durasi lebih lama pada umumnya mengejar target harian atau untuk meningkatkan hasil kerja mereka, akan tetapi para karyawan tidak memikirkan Kesehatan mereka dan berakhir dengan sakit badan maupun stress karna dikejar target tersebut.

#### 5. Beban Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini, beban kerja di pabrik "X" Kabupaten Kudus masuk dalam kategori beban kerja sedang sebanyak 23 orang (56,1%) dan kategori beban kerja berat sebanyak 12 orang (29,3%). Hasil survei ini terlihat dari tanggapan responden yang menilai beban kerja mereka sedang hingga tinggi karena mereka cenderung bekerja lembur untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suka atau tidak suka, mereka harus bekerja lembur untuk mencapai tujuan tersebut. . bahkan di bawah tekanan.karyawan juga merasa bahwa beban kerja yang mereka lakukan tidak sebanding dengan uang yang mereka terima, sehingga sebagian karyawan banyak bekerja karena tenaga yang dikeluarkan tidak sesuai dengan hasil yang dicapai. Hal ini perlu dianalisis dari segi kesejahteraan karyawan pabrik "X" di kabupaten Kudus.

#### 6. Stres Bekerja

Dari hasil penelitian diperoleh data bahwa stres kerja di Pabrik Kabupaten "X" Kudus berada pada tingkat stres sedang. Saat mengumpulkan data dari hasil penelitian ini, responden sering mengalami kelelahan, seperti kelelahan tangan, nyeri betis, dan nyeri punggung. Faktor ini karena responden dipaksa bekerja terlalu banyak setiap hari dengan waktu istirahat yang sedikit. Selain itu, terkadang mereka kurang berinteraksi dengan rekan kerja, sehingga terjadi gap antara pekerja dengan pekerja lainnya. Apalagi jika hasil produksinya tidak memenuhi kriteria uji laboratorium, maka harus dilakukan proses ulang yang membuat proses produksinya menjadi lebih lama. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa sebanyak 12,2% responden mengalami stres berat.

Oleh karena itu, diperlukan perhatian dan pencegahan khusus bagi karyawan tersebut untuk mengurangi stres kerja yang akan berdampak pada gangguan jiwa di kemudian hari. Misalnya, akan diadakan rapat untuk setiap karyawan setiap bulan di Pabrik "X" di Kabupaten Kudus.

#### 7. Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini, produktivitas Tanaman "X" di Kabupaten Kudus termasuk dalam kategori 31 dengan hasil tinggi (75,6%) dan 2 dengan hasil rendah (4,9%). Hasil penelitian ini berasal dari tanggapan responden yang selalu datang tepat waktu dan berangkat kerja tepat waktu, karena kunci efisiensi kerja adalah kedisiplinan, semangat kerja yang tinggi dan kemampuan meningkatkan hasil efisiensi produksi berdasarkan indeks efisiensi tenaga kerja . Hasil produksi harus memenuhi kriteria laboratorium penguji, produksi terkadang tidak sesuai target dan harus berusaha lebih keras untuk menghasilkan pupuk yang memenuhi standar pabrik. Akibatnya, nilai produktivitas karyawan juga relatif rendah. Penyebab lain rendahnya produktivitas tenaga kerja adalah kurangnya program pelatihan di pabrik. Terkadang pelatihan sepanjang tahun tidak dianjurkan, seperti K3, pengelolaan sampah, dll. Dengan selisih yang kecil, dapat dikatakan bahwa faktor lain dapat mempengaruhi prestasi kerja secara berbeda.

#### 8. Hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 26 orang (63,4%) yang mengalami stres kerja tingkat tinggi merupakan pekerja produktif rata-rata. Stres seseorang mempengaruhi prestasi kerja. Stres ringan selalu terkait dengan kinerja, jadi seharusnya tidak menjadi masalah. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres ringan berdampak pada prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan teori Ardan et al. (2009) bahwa salah satu alasan untuk memahami stres adalah hubungannya yang erat dengan produktivitas. H. mereka tidak dapat mengoptimalkan kinerjanya.

Analisis dua arah dilakukan untuk  $\rho = -0,605$ ; nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), artinya ada

hubungan yang signifikan antara paparan kerja dengan produktivitas pekerja di pabrik "X". Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Saputri (2012) yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara stres kerja dengan prestasi kerja pada karyawan CV Mediatama Surakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika karyawan mengalami stres terkait pekerjaan di tempat kerja, maka dapat mempengaruhi kinerja bisnis. Antara stres kerja dan produktivitas kerja, gejala perilaku adalah yang paling penting. Gejala tersebut tercermin dari hasil kuesioner yang diisi oleh responden.

#### IV. KESIMPULAN

1. Stres kerja para pekerja tergolong sedang dengan persentase 73,2%. Sedangkan sebanyak 12,2 % mengalami stres berat dan sisanya mengalami stres ringan dengan persentase 14,6%.
2. Produktivitas kerja Pabrik "X" lebih dominan sedang dengan persentase 75,6%, sebanyak 19,5% memiliki produktivitas kerja tinggi dan sebanyak 4,9% memiliki produktivitas kerja rendah.
3. Ada hubungan yang sangat signifikan antara stres bekerja dengan produktivitas kerja. Nilai korelasi (r) -0,605 p value 0,000 (p <0,05)

#### DAFTAR PUSTAKA

- Baradero, M., Dayrit, & Siswadi, Y. (2000). *Klien Gangguan Kardiovaskular Seri Asuhan keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Koehler, J. W. (2004). The theory of culture-specific total quality management: Quality Management in Chinese regions, 29(1), 140–141. Retrieved from <http://www.bookfi.org>
- Mahatmanti, W. F. (2001). *Studi adsorpsi Ion Logam Seng(II) dan Timbal(II) Pada Kitosan dan Kitosan-sulfat Dari Cangkang Udang Windu (Penaus monodon)*. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Masithoh, A. R., & Montairo, E. O. (2015). Motivasi Untuk Melakukan Pemeriksaan Payudara Sendiri (Sadari) Sebelum Dan Sesudah Pendidikan Kesehatan Tentang Kanker Payudara Pada Wanita Usia Subur. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, 6(1), 1–11. Retrieved from <http://ejr.stikesmuhkudus.ac.id/index.php/jikk/article/view/1/1>
- Muthoifin, Nuha, & Mujiburohman. (2016). Politik Otonomi Daerah Dalam Bingkai Islam Dan Keindonesiaan. In *Prosiding The 3rd University Research Colloquium 2016* (pp. 1–10). Kudus: LPPM STIKES Muhammadiyah Kudus. Retrieved from [https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/6706/1.Mutholifin - Perspektif.pdf?sequence=1](https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/6706/1.Mutholifin-Perspektif.pdf?sequence=1)
- Purwanto, D. (2006). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.