PENGARUH STRESS DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SUPPORTING PADA PT. INDAH KIAT PULP AND PAPER TBK DI PERAWANG

Oleh:
Alies Kharisma Putri
Pembimbing : Jumiati Sasmita dan Restu Ibrahim

Faculty Of EconomiRiau University, Pekanbaru indonesia
E-mail: aliesalies40@yahoo.co.id

Effect Of Stress And Discipline In Employee Productivity. Supporting Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang

ABSTRACT

This research carried qut on a beautiful PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk in Perawang. The study aims to determine how the influence of stress and discipline simultananeously or partial on employee produktivity PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk supporting the wonderful in Perawang. As for the population in the study are the employees who work in a beautiful PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk in Perawang which amounted to 51 people. The analysis is descritive analysis. As it also uses multiple linear regression method with the help of SPSS (Statistical Package of Social Science) version 20.The results of tests performed simultaneous regression test or test f indicates that stress and discipline significant effect on employee productivity supporting. Partial test results t test results showed that the stress variables partially significant effect on employee productifity supporting. And variable discipline partially significant effect on productivity. Of the independent variables is known that stress has a dominant influence on employee productivity supporting.

Keywords: Stress, Discipline, and Employee Productivity.

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat fital dalam menjaga kualitas sebuah perusahaan. Setiap stakeholder akan memperhatikan produktivitas kerja karyawan dalam mengambil sebuah keputusan bisnis. Jika Produktivitas sebuah perusahaan buruk maka *stakeholder* akan mengambil langkah negatif terhadap perusahaan tersebut. Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan, produktivitas mengandung pengertian berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk

menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

Tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial dan kebijaksanaan pemerintah tentang produksi, investasi, perizinan, teknologi, fiskal, harga, distribusi dan lain-lain:. (Simanjuntak,2010:13).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja antara lain pendidikan dan latihan keterampilan, gizi/nutrisi dan kesehatan, bakat atau bawaan, motivasi/kemauan, keterampilan kerja, kesempatan manajemen dan kebijakan pemerintah".(Suprihanto,2003:6).

Banyak hal yang mempengaruhi produktivitas sebuah perusahaan, untuk itu pada penelitian ini penulis mengambil 2 faktor yang mempengaruhi produktivitas perusahaan, yakni stress kerja dan disiplin.

Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas adalah stress kerja. Para pekerja sebagai anggota organisasi di setiap level mengalami tekanan dan ketidakpastian. Situasi inilah yang seringkali memicu terjadinya stress kerja. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stress. tenaga kerja yang menentukan sejauhmana situasi yang dihadapi merupakan situasi stress. Definisi stress kerja dapat dinyatakan sebagai berikut:

"Work stress is an individual's response to work related environmental stressors. Stress as the reaction of organism, which can be physiological, or behavior rection".(Beehr, et al., 2004: 58 dalam http://rumahbelajarpsikologi.com).

Berdasarkan definisi di atas, stress kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Seperti yang telah diungkapkan di atas, lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stress kerja. Berbagai tekanan yang dirasakan oleh tenaga kerja dapat berasal dari faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan yang menimbulkan kebosanan karena pekerjaan berulang-ulang dan tempat kerja yang bising, konflik peran yang dirasakan pekerja yaitu sebagai pelaksana sekaligus sebagai pekerja, adanya karier yang tidak berkembang, hubungan yang buruk dengan rekan sekerja maupun dengan atasan, ditambah lagi adanya struktur organisasi yang jelek, aturan main yang terlalu kaku, sedikitnya keterlibatan atasan, serta ciri individu dalam menanggapi situasi yang dihadapi. Selain itu, tenaga kerja dalam interaksinya dengan pekerjaan juga dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain seperti di rumah, di perkumpulan dan sebagainya (Sunyoto, 2007:380). Stress yang dialami oleh tenaga kerja

dapat berkembang kearah positif yaitu stress dapat menjadi kekuatan positif bagi tenaga kerja sebagai anggota organisasi. Adanya dorongan yang tinggi untuk berprestasi membuat makin tinggi tingkat stressnya dan makin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya (Sunyoto, 2007:34). Tetapi stress juga dapat berkembang kearah negatif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Randall Schuller, stress yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan.

Secara teori, jika banyak diantara tenaga kerja di dalam organisasi atau perusahaan mengalami stress kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu. (Sunyoto, 2007:34).

Faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas adalah disiplin. Sondang P. Siagian menerangkan bahwa "disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntunan berbagai ketentuan. (Siagian,2007:32). Disiplin kerja mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mendorong atau mencapai produktivitas. Hubungan antara indikator-indikator kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja sebagai berikut:

a. Bila absensi tinggi maka produktivitas kerja rendah, begitu juga sebaliknya.
b. Bila hilangnya waktu kerja tinggi maka produktivitas kerja rendah, begitu pula sebaliknya.
c. Bila ketaatan peraturan pada perusahaan tinggi maka produktivitas kerja tetap tinggi, begitu juga sebaliknya.

Pola hubungan antara kedisiplinan kerja dari produktivitas kerja diatas tidaklah berlaku secara timbal balik, artinya suatu saat terjadi peningkatan hasil produksi pada perusahaan tidak secara langsung berarti bahwa telah terjadi perbaikan terhadap kedisiplinan, sebab turunnya produksi juga di pengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti; raw, material, mesin dan sebagainya. Namun yang menyebabkan turunnya produktivitas disini dilihat dari faktor kurangnya disiplin kerja karyawan pada bagian produksi dan buka dari faktor lain.

Produktivitas kerja seringkali dikaitkan dengan keefektivan dan efisiensi dari kerja atau dikaitkan dengan masalah rasio hasil kerja (keluaran) dan berbagai sumber yang diperlukan untuk tercapainya hasil kerja tersebut (masukan) (Juli S, 2004:17).

Menurut Budiono (2003:263) produktivitas mempunyai beberapa pengertian yaitu: Pengertian fisiologi, produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus-menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Dan produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (input). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan

secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung.

Tabel 1.1. Data Beban Kerja Karyawan Supporting PT IKPP Tbk di Perawang dari tahun 2010-2012

1. Dari tahun 2010 ada terdapat bagian masing-masing department, beban kerja, dan penambahan beban kerja maksimum yang terdiri dari department bagian Human Resources Development dari beban kerjanya urusan administrasi dan penambahan beban kerja maksimum nya adalah pengurusan administrasi meningkat dan penambahan beban kerja maksimum adalah penambahan karyawan dan ekspansi penjualan pengurusan akuntansi di dalam perusahaan. Bagian General affair beban kerjanya yaitu menangani masalah umum dan penambahan beban kerjanya adalah penambahan proyek meningkat.
2. Tahun 2011 terdapat department Human Resources Development dari beban kerjanya adalah menangani semua urusan administrasi dan penambahan penambahan beban kerja maksimum yaitu pengurusan admistrasi meningkat karena penerimaan karyawan menglami peningkatan. Bagian Accounting beban kerjanya adalah menangani semua urusan akuntansi perusahaan dan penambahan beban kerja maksimum yaitu penambahan karyawan dan ekspansi penjualan menyebabkan peningkatan pengurusan akuntansi di dalam perusahaan. Bagian General Affair dari beban kerjanya adalah menangani semua masalah umum dan penambahan beban kerja maksimum yaitu penambahan proyek meningkat optimal karena pengerjaan peremajaan bangunan.
3. Tahun 2012 terdapat department Human Resources Development dari beban kerjanya itu sendiri menangani semua urusan administrasi kepersonaliaan semua karyawan dan penambahan beban kerja maksimumnya adalah pengurusan administrasi pada tahun 2012 karena penerimaan karyawan mengalami peningkatan optimal pada tahun ini. Bagian Accounting beban kerjanya adalah menangani semua urusan akuntansi perusahaan mulai dari penerimaan data transaksi hingga penerbitan laporan keuangan dan penambahan beban kerja maksimum adalah penambahan karyawan dan ekspansi penjualan ke Negara Brazil pada tahun 2012 menyebabkan peningkatan pengurusan akuntansi di dalam perusahaan. Bagian General Affair beban kerja nya yaitu menangani semua masalah umum perusahaan seoerti asset, rent labour supply dan maintenance dan

	penambahan beban kerja maksimum adalah penambahan proyek meningkatkan optimal ditahun 2012 karena pengerjaan peremajaan bangunan dan perpanjangan kontrak baru mobil pabrik karena kontrak berakhir ditahun 2012.

Sumber: PT Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk.

Berdasarkan Tabel 1.1.di atas dapat diketahui bahwa ada peningkatan terhadap beban kerja dari 2010-2012 untuk masing-masing departemen supporting. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan supporting menyatakan bahwa hal ini dikarenakan semua peningkatan produksi terjadi pada tahun ini, sehingga terjadi peningkatan beban kerja di masing-masing lini departemen supporting. Hal ini dominan dirasakan oleh karyawan supporting karena pengurusan administrasi menjadi bertambah banyak.

Bagian HRD secara umum mengalami peningkatan beban kerja di bidang penerimaan pegawai, pengurusan administrasi kepegawaian hingga penginputan sistem pengganjian karyawan baru. Bagian Accounting mengalami peningkatan beban kerja di lini keuangan. Hal ini dikarenakan karena penjualan yang akan dilakukan merambah ke negara baru yakni Brazil. Dengan ini penambahan kuantitas kerja sangat signifikan di lini keuangan ini. Bagian General affair yang bergerak di bagian umum sebuah perusahaan seperti menangani aset perusahaan, beberapa hal yang dilakukan demi menunjang kegiatan operasional perusahaan adalah peremajaan bangunan kantor dan perpanjangan kontrak mobil dinas yang telah habis. Hal ini menimbulkan polemik yang cukup pelik di bagian ini karena jumlah karyawan yang bekerja pada bagian ini tidak terlalu banyak sedangkan beban kerja bertambah lebih banyak dibandingkan tahun sebelumnya.

PT Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk ini telah menerapkan suatu pembinaan terhadap kedisiplinan pada setiap karyawannya. Dengan menggunakan angket Pembinaan atas kesalahan, maka PT Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk ini bisa melakukan hukuman terhadap karyawannya yang kurang disiplin tersebut. Setiap karyawan dibekali buku saku mengenai semua peraturan disiplin di dalam pabrik, namun tetap ada pelanggaran yang dilakukan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.2. berikut mengenai jumlah pelangggaran yang terjadi setiap tahun.

Selain itu, jumlah pelanggaran disiplin mengalami peningkatan dari tahun ke tahun dan mencapai puncak tertinggi pada tahun 2011 namun belum semua pelanggaran disiplin ditindak lanjuti.

Permasalahan turn over karyawan yang tinggi merupakan permasalahan utama yang dialami oleh PT. IKPP Tbk. Jika LTO sebuah perusahaan tinggi maka tingkat produktivitas perusahaan akan terganggu, hal ini dikarenakan perusahaan akan disibukkan dengan pencarian kandidat baru yang belum tentu memiliki pengalaman yang baik dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

Dan jumlah karyawan dari tahun ke tahun mengalami perubahan disebabkan oleh kebijaksanaan pimpinan perusahaan. Berdasarkan jumlah karyawan masuk dan karyawan keluar, dapat diketahui tingkat keluar masuk karyawan/Labour Turn Over (LTO) sangat besar di masing-masing departemen. Human Resources Dept mempunyai LTO sebesar 10.3% untuk tahun 2008, 3.5% untuk tahun 2009, 9.6% untuk tahun 2010, 40.9% untuk tahun 2011 dan 12% untuk tahun 2012. Accounting Dept mempunyai LTO sebesar 3.38% untuk tahun 2008, 1.72% untuk tahun 2009, 10.7% untuk tahun 2010, 12% untuk tahun 2011 dan 0% untuk tahun 2012. General Affair Dept mempunyai LTO sebesar 3.33% untuk tahun 2008, 14.2% untuk tahun 2009, 10.2% untuk tahun 2010, 30% untuk tahun 2011 dan 6.25% untuk tahun 2012.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi seperti pelanggaran disiplin dan tingginya turnover karyawan di PT Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk di atas, penulis ingin mengetahui hal-hal yang mempengaruhi produktivitas karyawan, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: **"Pengaruh Stress Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Supporting Pada PT Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Di Perawang".**

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Stress dan Disiplin secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan supporting pada PT Indah Kiat Pulp And Paper Tbk?
2. Bagaimana pengaruh stress secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan supporting pada PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk?
3. Bagaimana Pengaruh disiplin secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan supporting pada PT Indah Kiat Pulp And Paper Tbk?

Manfaat Penelitian

1. Dengan hasil penelitian ini dapat sebagai informasi bagi manajemen perusahaan karena Stress dan Disiplin mempunyai pengaruh yang besar terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
2. Dapat memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai tambahan informasi agar apa yang direncanakan oleh perusahaan yang bersangkutan akan dapat tercapai secara optimal
3. Bagi pembaca, semoga penelitian ini dapat memberikan nilai tambah dikemudian hari, sebagai salah satu sumber ilmu.

TELAAH PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Menurut Budiono (2003:263) Produktivitas mempunyai beberapa pengertian yaitu:

1) Pengertian fisiologi

Produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada kemarin, esok harus lebih baik dari

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

2) Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung.

Umar (2008:9) menyatakan produktivitas adalah hasil perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Stress

Tarupolo (2007:17), mendefinisikan stress sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Menurut Anoraga (2008:108), stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan menganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Tenaga kerja dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya (Sunyoto,2010:380). Phillip L (dalam Jacinta, 2012), menyatakan bahwa seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika:

1) Urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stress kerja.
2) Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu.

Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stress tersebut. Sebenarnya stress kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia. Selye membedakan stress menjadi 2 yaitu distress yang destruktif dan eustress yang merupakan kekuatan positif. Stress diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, makin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya. Demikian pula sebaliknya stress kerja dapat menimbulkan efek yang negatif. Stress dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit, baik fisik maupun mental sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal.

Konsekuensi stress yang muncul lewat berbagai stressor dapat dibagi menjadi 3 kategori umum yaitu:(Robbins, 2006:44).

1. Gejala Fisiologis

Sebagian besar perhatian dini atas stress dirasakan pada gejala fisiologis. Hasil riset yang dilakukan memandu pada kesimpulan bahwa stress dapat menciptakan perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan

sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

Hubungan antara stress dan gejala fisiologis tertentu tidaklah jelas. Kalau memang ada, pasti hanya sedikit hubungan yang konsisten ini terkait dengan kerumitan gejala-gejala dan kesulitan untuk secara obyektif mengukurnya. Tetapi yang lebih relevan adalah fakta bahwa gejala fisiologis mempunyai relevansi langsung yang kecil sekali bagi perilaku organisasi.

2. Gejala Psikologis

Stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang berakibat dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, dimana dampak ketidakpuasan memiliki dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress. Menurut penelitian membuktikan bahwa orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda, konflik ditempat kerja, tidak adanya kejelasan dalam pekerjaan, wewenang, tanggung jawab, dan beban kerja sehingga Stress dan ketidakpuasan akan mengikat (Rini, 2007:45).

3. Gejala Perilaku

Gejala stress yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Disiplin

Disiplin suatu organisasi sangat dibutuhkan, karena hal ini berpengaruh terhadap efektifitas kerja dan efesiensi terhadap tujuan organisasi. Pengertian dari disiplin kerja itu sendiri adalah“ Kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak ”.(Nitisemito,2009:199).

Sondang P. Siagian menerangkan bahwa “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntunan berbagai ketentuan.(Siagian, 2007:32).

Adapun menurut T. Hani Handoko: “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional yang telah ditetapkan”. (Handoko,2011:208). Disiplin kerja adalah hal yang penting bagi organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuannya, maka pembinaan disiplin kerja bagi karyawan sangat penting untuk dilakukan. Adapun tujuan dilakukannya pembinaan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Secara Umum, tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kontinuitas organisasi sesuai dengan motif organisasi yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
b. Secara khusus, pembinaan disiplin kerja bagi tenaga kerja adalah:
    1. Agar para tenaga kerja menepati segala

peraturan dan kebijaksanaan ketenagakerjaan maupun peraturan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimal sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibedakan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara saran dan prasaran, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Follow up dari hal-hal tersebut diatas para tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tertinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. (Siswanto, 2003 :279).

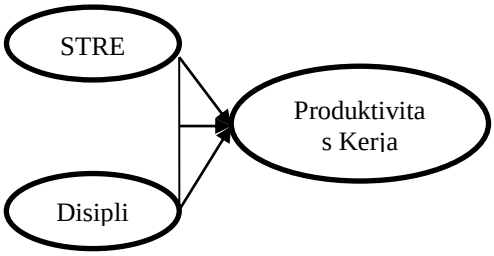
Untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang, bukan menghukum kegiatan masa lalu.(Handoko, 2011:155). Menurut disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

a. Motivasi. Adalah dijelaskan motivasi yang dapat di beri batasan sebagai proses motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan iklas demi tercapai tujuan perusahaan.(Sarwoto, 2010:135)
b. Kepemimpinan. Adalah kegiatan yang mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. (Thoha, 2003:9). Kepemimpinan adalah bagian sentral dari peran manajer yang meliputi bekerja bersama-sama dan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.(Subardi, 2003:116). Dengan demikian gerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dapat dicapai dengan rasa disiplin dalam melaksanakan tugasnya, dan menjadi tugas seorang pemimpin untuk dapat menggerakkan, membimbing dan memotivasi semangat pegawai, agar tujuan organisasi tercapai.
c. Kesejahteraan. Faktor kesejahteraan disini dapat dipandang dari segi kompensasi atau balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan dimana mereka bekerja.
d. Penegakan disiplin melalui hukuman. Disiplin adalah suatu keadaan dimana seseorang dituntut kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan atau tata tertib organisasi.

Dalam hal ini disiplin juga menghendaki sanksi yakni barang siapa yang melanggar atau mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan akan menerima tindakan. Usaha-usaha untuk menegakkan kedisiplinan menurut Nitisemito adalah:

a. Menetapkan peraturan dan tata tertib kerja yang meningkat
b. Meningkatkan pengawasan yang efektif
c. Memenuhi kesejahteraan karyawan
d. Membentuk hubungan kerja yang harmonis
e. Memperbaiki lingkungan kerja

Kerangka Penelitian



*Sumber :*Ashar Sunyoto,2007:34, I ketut Gde Juli S, 2004:17

Hipotesis

1: Diduga Stress dan Disiplin berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Supporting pada PT Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk
2: Diduga Stress berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Supporting pada PT Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk
3: Diduga disiplin berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Supporting pada PT Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dan diperoleh melalui hasil kuisioner dari responden (*sample)* penelitian. Kemudian, data sekunder yang diperoleh dalam bentuk yang sudah siap disusun, seperti jumlah karyawan, struktur organisasi.

Dalam penelitian ini penulisan mengambil objek pada PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk. Yang berlokasi Jl. Raya Minas Perawang Km 26, Desa Pinang Sebatang kecamatan Tualang Kabupaten Siak Riau.

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi dalam penelitian ini adalah 115 karyawan yang terdiri dari bagian HRD, Accounting, General Affair yang terdaftar di PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk di Perawang
2. Sampel adalah sebagian populasi yang karakteristik hendak diselidiki, dari dianggap biasa mewakili populasi (Jumlah lebih sedikit dari pada populasi).

Rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Di mana:
n = ukuran sampel N = ukuran populasi
e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel
yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 10%.

$$n = \frac{115}{1+115\ (0.01)}$$

$$n = \frac{115}{2{,}22}$$

n = 51 (51,801802) sampel yang diperoleh dengan rumus slovin adalah 51 orang.

Metode Pengumpulan Data

a. Dokumentasi, yaitu cara untuk mencari data karyawan, hal-hal atau variabel yang berhubungan dengan perusahaan. Metode ini digunakan untuk memperoleh data-data tentang gambaran umum lokasi penelitian.

b. Inteview, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sebagian karyawan.

c. Kuisioner, yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan terlebih dahulu dan selanjutnya diberikan dan ditanyakan langsung kepada karyawan.

Analisis Data

Pengolahan data penelitian ini mengunakan *multiple regression* dengan bantuan program SPSS *(Statistical Product Service Solution)* versi 20.0. Analisis regresi ini dilakukan dengan metode *backward.*

Uji Hipotesis

Alat uji statistik yaitu analisa *regresi liner berganda*. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda dengan formula sebagai berikut: (Ghozali, 2005).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

b_1, b_2 dan = Koefisien regresi

X_1 = Stress

X_2 = Disiplin

e = *error term*

a = Konstanta

Untuk membuktikan hipotesis dengan menggunakan regresi berganda diperlukan pengujian model dengan menggunakan:

- Koefesien determinasi (R^2). Nilai koefisien digunakan untuk mengetahui ketepatan model yang dipakai yang dinyatakan dengan berapa persen variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen di dalam model regresi.
- Uji F *(Overl all test)* digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Uji t *(individual test)*, untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum membahas hasil penelitian ini, terlebih dahulu dipaparkan identitas reponden. Hal ini dimaksudkan agar mempermudah pemahaman dalam menjabarkan prestasi kerja. Analisa yang dilakukan dalam penelitian meliputi analisa variabel independen yakni stress dan disiplin terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja. Sampel yang digunakan karyawan pada PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk di Perawang adalah sebanyak 51 orang.

PEMBAHASAN

Produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat fital dalam menjaga kualitas sebuah perusahaan. Setiap stakeholder akan memperhatikan produktivitas kerja karyawan dalam mengambil sebuah keputusan bisnis. Jika produktivitas sebuah perusahaan buruk maka *stakeholder* akan mengambil langkah negatif terhadap perusahaan tersebut. Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan, produktivitas mengandung pengertian berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

Tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial dan kebijaksanaan pemerintah tentang produksi, investasi, perizinan, teknologi, fiskal harga, distribusi dan lain-lain:.(Simanjuntak, 2010:13).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja antara lain pendidikan dan latihan keterampilan, gizi/nutrisi dan kesehatan. Bakat atau bawaan, motivasi/kemampuan, keterampilan kerja, kesempatan manajemen dan kebijakan pemerintah.(Suprihanto, 2003:6).

Banyak hal yang mempengaruhi produktivitas sebuah perusahaan, untuk itu pada penelitian ini penulis mengambil 2 faktor yang mempengaruhi produktivitas perusahaan, yakni stress dan disiplin.

a. Pengaruh Stress dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Supporting Pada PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk di Perawang

Stress kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan supporting pada PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk dengan nilai F hitung = 28.706 > F tabel 2.79.

Berdasarkan Uji F terhadap model penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari stress dan disiplin secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan supporting pada PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk. Hal ini dapat dinyatakan dengan semakin stress dan disiplin maka produktivitas kerja karyawan supporting pada PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk juga akan semakin tinggi. Dari hasil kuisioner tanggapan responden terhadap indikator variabel produktivitas kerja. Ini menunjukkan bahwa indikator produktivitas kerja adalah Pendidikan yang diadakan perusahaan dilakukan guna menunjang produktivitas kerja karyawan dengan nilai rata-rata 3.35 (Cukup Setuju), Kesehatan sangat diperhatikan dalam perusahaan, seperti penggunaan asuransi kesehatan untuk karyawan dengan nilai rata-rata 3.39 (Cukup Setuju),

Bakat dari masing-masing karyawan sering di ukur oleh atasan dalam test bakat untuk menunjang produktifitas kerja dengan nilai rata-rata 3.39 (Cukup Setuju), Perusahaan sering memberikan motivasi kepada karyawan seperti pemberian reward dengan nilai rata-rata 3.10 (Cukup Setuju), Setiap karyawan yang mempunyai tingkat keterampilan yang berbeda mendapatkan imbalan yang berbeda di dalam perusahaan dengan nilai rata-rata 3.31 (Cukup Setuju), Setiap atasan diberikan tanggungjawab untuk mengatur tingkat produktivitas masing-masing departemennya dengan berbagai solusi yang dapat dikembangkan dengan nilai rata-rata 3.24 (Cukup Setuju), Pengurangan karyawan merupakan salah satu cara perusahaan untuk menjaga produktivitas perusahaan dengan catatan mengeluarkan karyawan yang tidak mempunyai potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan nilai rata-rata 3.20 (Cukup Setuju). Maka diperoleh secara rata-rata responden memberikan jawaban cukup setuju dengan nilai skor sangat tinggi adalah 3.39 untuk indikator Produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa produktivitas kerja seringkali dikaitkan dengan keefektivan dan efisiensi dari kerja atau dikaitkan dengan masalah rasio hasil kerja (keluaran) dan berbagai sumber yang diperlukan untuk tercapainya hasil kerja tersebut (masukan) (Juli S, 2004:17).

Menurut Budiono (2003:263) produktivitas mempunyai beberapa pengertian yaitu: Pengertian fisiologi, produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus-menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Dan produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (input). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung.

Hasil penelitian ini juga dikaitkan dengan fenomena yang terjadi dalam sebuah perusahaan dimana setiap stakeholder akan memperhatikan kerja karyawan dalam mengambil keputusan bisnis. Jika produktivitas sebuah perusahaan buruk maka stakeholder akan mengambil langkah negatif terhadap perusahaan tersebut, peningkatan peroduktivitas merupakan sebuah perusahaan, produktivitas mengandung pengertian berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

Tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan, seperti pendidikan,

keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial dan kebijaksanaan pemerintah tentang produksi, investasi, perizinan, teknologi, fiskal, harga, distribusi dan lain-lain.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja antara lain pendidikan dan latihan keterampilan, gizi/nutrisi dan kesehatan,

bakat atau bawaan, motivasi/kemauan, keterampilan kerja, kesempatan manajemen dan kebijakan pemerintah".(Suprihanto, 2003:6).

Diterima hipotesis pertama ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Aziz (2005) yang menyatakan bahwa stress mempunyai yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan supporting. Namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adi (2007) yang menyatakan bahwa stress dan disiplin mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Pengaruh Stress terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Supporting Pada PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk di Perawang

Stress berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan supporting pada PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk. Dengan nilai t hitung = 3.777 > t Tabel 1.67655. Artinya tinggi atau tidaknya stress dalam perusahaan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stress. Berbagai tekanan yang dirasakan oleh tenaga kerja dapat berasal dari faktor-faktor intristik dalam pekerjaan yang menimbulkan kebosanan karena pekerjaan berulang-ulang dan tempat kerja yang bising, konflik peran yang dirasakan pekerja yaitu sebagai pekerja, adanya karier yang tidak berkembang, hubungan yang buruk dengan rekan sekerja maupun atasan, ditambah lagi adanya struktur organisasi yang jelek, aturan main yang terlalu kaku, sedikitnya keterlibatan atasan, serta individu dalam menanggapi situasi yang dihadapi. Selain itu, tenaga kerja dalam interaksinya dengan pekerjaan juga dipengaruhi pula oleh hasil interaksinya di tempat lain seperti di rumah, di perkebunan dan sebagainya.(Sunyoto, 2007:380).

Stress yang di alami oleh tenaga kerja dapat berkembang ke arah positif yaitu stress dapat menjadi kekuatan positif bagi tenaga kerja sebagai organisasi. Adanya dorongan yang tinggi tingkat stressnya dan makin tinggi juga produktivitas dan efisiensi (Sunyoto, 2007:34). Tetapi stress juga dapat berkembang ke arah negatif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Randall Schuller, stress yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakpastian kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Williams, et al, (2007) yang meneliti dengan judul Pengaruh stress terhadap kinerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stress berhubungan positif dengan kinerja karyawan. stress dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik

c. Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Supporting Pada PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk di Perawang

Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Supporting pada PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk dengan nilai t hitung = 3.533 > t Tabel 1.67655. Artinya tinggi atau tidaknya disipilin kerja dalam perusahaan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa hubungan antara indikator-indikator kedisiplinan kerja dengan produktivitas sebagai berikut:

a. Bila absensi tinggi maka produktivitas kerja rendah, begitu juga sebaliknya.

b. Bila hilangnya waktu kerja tinggi maka produktivitas kerja rendah, begitu pula sebaliknya.

c. Bila ketaatan peraturan pada perusahaan tinggi maka produktivitas kerja tetap tinggi, begitu juga sebaliknya.

Diterimanya hipotesis kedua ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2005) meneliti dengan judul Pengaruh Stress, Konflik dan Hukuman Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe A3 Samarinda Kalimantan Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semua variabel independen yang terdiri dari stress dengan nilai exp 1.640, konflik dengan nilai exp 1.364, dan hukuman disiplin dengan nilai exp 1.345 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil analisa pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda pada sampel perusahaan PT. IKPP dengan sampel 51 orang karyawan menemukan bahwa:

1. Stress kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Supporting pada PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk. Berpengaruhnya stress dan disiplin kerja dikarenakan dengan stress kerja yang rendah dan disiplin yang tinggi tentu akan mengakibatkan meningkatnya produktivitas seseorang.
2. Stress berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Supporting pada PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk. Berpengaruhnya stress terhadap produktivitas kerja karena secara umum diketahui bahwa tingkat stress yang rendah dapat meningkatkan kinerja dan peningkatan aktivitas, perubahan dan kinerja yang baik

3. Disiplin berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Supporting pada PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk. Artinya apabila tingkat disiplin kerja karyawan meningkat produktivitas kerja karyawan.

SARAN

Hasil penelitian ini mempunyai beberapa kelemahan, antara lain:

a. Untuk PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk agar memperhatikan tingkat stress karyawan karena semakin tinggi tingkat stress karyawan akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menurun, dengan cara jangan memberikan pekerjaan yang terlalu banyak karena mengakibatkan beban karyawan menjadi terbebani.
b. Kemudian PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk juga hendaknya memperhatikan tingkat disiplin karyawan yaitu dengan cara memberikan penghargaan kepada karyawan yang selalu disiplin, karena fenomena dilapangan masih banyak karyawan yang melanggar aturan, ini artinya tingkat disiplin karyawan masih sangat rendah.
c. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah perlu mempertimbangkan dan menambahkan variabel lain yang juga mempengaruhi produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Algifari, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Media Kompetindo.

Azizah, Indriyani (2009), Pengaruh konflik dan stress kerja terhadap kinerja, Jurnal Penelitian.

Anoraga, Pandji, 2008 *manajemen sumber daya manusia.* Edisi I, BPFE, Yogyakarta.

Beehr, et al., 2004 dalam http://rumah belajarpsikologi.com.

Budiono, Sugeng, 2003, *Seri Sinopsis; Pengantar Ilmu Ekonomi* No.1 Edisi 2. Yogjakarta.

Ghozali, Imam, 2010, *Analisis Multivariat dengan Program SPSS.* Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponogoro, BP UNDIP, Semarang

Handoko, 2008, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan III, Rineka Cipta, Jakarta.

Harold, 2006, *Hubungan antara konflik dan kepemimpinan.* Jurnal Penelitian.

Iqbal, 2003, *Metodologi Penelitian.* Bumi Aksara, Jakarta.

Juli S, I Ketut Gde 2004, Studi Kelayakan Bisnis, Edisi Kedua, Cetakan ketujuh, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Jacinta, 2012, *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogjakarta: Liberty.

Karape, (2006) konflik kerja terhadap hasil kerja dengan menggunakan data garis depan pekerja di *hotel Cyprus.*

Luthan, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.

Nazir, Moh. 2003, *Teknik-teknik Statistika* Internedia, Jakarta.

Nitisemito S.Alex, 2009, *Manajemen Personalia,* Penerbit Giulia Indonesia, Jakarta.

Papa, 2008, *Interdisciplinary Collaborative Training for School-Based Health Professionals.*

Ravianto, 2009, *Administrasi personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia,* PT. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.

Rini, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia,* Cetakan 3. Penerbit CV. Haji Mas Agung Jakarta.

Robbins, 2006, *Management, 8th Edition*. Prentice Hall, New York.

Sarwoto, 2010, Metode Penelitian dan Aplikasinya, Ghalia Indonesia,cetakan I,mei.

Siagian Sondang P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Supomo dan Indriantoro, 2007, *Statistik Terapan untuk Penelitian.* Bandung.

Simanjuntak, Payaman J. 2010, *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta.

Sunyoto, Ashar, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,* Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Subardi, Agus, 2003, *Dasar-dasar manajemen.* BPFE, Yogyakarta.

Suprihanto, John, 2003, *Management; Challenge For Tomorow's Leaders*, 25 Januari 2011. Http//:Researchgate.net.

Siswanto, Bedjo, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Makro. Bumi Aksara. Jakarta.

Sutrisna, Endi , 2010 Pengaruh stress terhap kinerja, Jurnal Penelitian.

Sinungan, 2005, *Manajemen*, Internedia, Jakarta.

Susanto (2005) Pengaruh Stres, Konflik dan Hukuman Disiplin Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe A3 Samarinda Kalimantan Timur.

Siswanti, Yuni .2006. *Analisis Pengaruh Stress kerja dalam Memediasi Hubungan Antara politik Organisasional dengan Perilaku Agresif (Studi Kasus RS PKU Muhammadiyah dan DKT di Yogjakarta) UPN "Veteran " Yogjakarta.* JSB Vol 11 No 2 AGUSTUS: 165-180).

Thoha, Miftah , 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.

T. Hani Handoko, 2011, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, BPFE, Yogjakarta.

Tarupolo, Bambang, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Umar, Husein ,2008, *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta. *DKT di Yogyakarta)* UPN "Veteran" Yogyakarta.JSB Vol. 11 No. 2, AGUSTUS: 165 – 180.

Wignjosoebroto, Sritomo, 2003, Buku Acuan Nasional: *Pelayanan Kesehatan Maternal dan neonatal*. Edisi Pertama Cetakan Ketiga. Jakarta: Yayasan Bina Pustaka Sarwono Prawirohardjo.

Williams, et al, (2007). Pengaruh stress terhadap kinerja. Jurnal Penelitian