PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN STRESS KERJATERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN (UP3) PINRANG

H. Muhammad Siri. Dangnga*, Rusmin Nuryadin*, A. Rifki Kamiluddin*

anditifki@gmail.com
Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jendral Ahmad Yani KM.6 Tlp. (0421) 255757 Fax. (0421) 25524

ABSTRAK

A. Rifki Kamiluddin 2021, dengan judul "pengaruh semangat kerja dan stress kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang. Pembimbing I Bapak Prof.Dr.H .Muhammad Siri Dangnga, MS dan pembimbing II Bapak Rusmin Nurdiyadin, S.Sos.,MM penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruhnya semangat kerja (X1) dan stress kerja (X2). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi liniear berganda dengan bantuan sistem komputerisasi (program komputer IBM Statistics SPSS 23). Hasil penelitian secara parsial Semangat Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Secara parsial stress Kerja (X2) juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas (Y).

Kata Kunci : Produktivitas Kerja, Semangat Kerja, Stress Kerja.

Abstract

A. Rifki Kamiluddin 2021, with the title "the influence of work spirit and work stress on work productivity at PT PLN (PERSERO) Customer Service Implementation Unit (UP3) Pinrang. Supervisor I Mr. Prof.Dr.H .Muhammad Siri Dangga, MS and supervisor II Mr. Rusmin Nurdiyadin, S.Sos.,MM This study aims to determine whether there is an effect of work morale (X1) and work stress (X2). The data collection techniques used in this study were questionnaires, observations, and literature studies. The sample in this study amounted to 42 respondents. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis with the help of a computerized system (computer program IBM Statistics SPSS 23). The results of the research partially work morale (X1) has no significant effect on work productivity (Y). Partially, work stress (X2) also has no significant effect on productivity (Y).

Keywords*: Work Productivity, Work Spirit, Work Stress.*

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Dalam era globalisasi saat ini, segala aspek kehidupan dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik, karena yang terbaiklah yang akan dipilih. Untuk melakukan perubahan kearah yang positif maka dibutuhkan manusia-manusia handal dalam kepentingannya manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup kerja untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manusia merupakan salah satu unsur yang penting di dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah individu yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari oleh sumber daya manusia adalah masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja manusia.

Menyadari bahwa kunci sukses suatu usaha bukan hanya pada keunggulan teknologi melainkan faktor manusia itu sendiri. Maka produktivitas karyawan adalah hal yang pertama dan utama., karena apapun jenis sumber-sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia tetaplah menempati kedudukan yang paling strategis dan penting diantara sumber-sumber daya lainnya.

Setiap organisasi selalu harus berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi untuk meningkatkan produktivitas dengan cara memperhatikan semangat kerja dan stress kerja karyawan. Hal ini penting karena kedua variabel tersebut mencerminkan kondisi karyawan selama bekerja dan sangat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Menurut Nitisemito (2001:136) Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan Hasibuan (2005:94) mengatakan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Sementara Sastro hadirjo (2003:282) mengatakan semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Stres merupakan respon adaptif terhadap suatu kondisi seseorang yang dirasa mengancam atau menantang. Stres terbagi dua macam yaitu eustres (stress yang menguntungkan) dan distres (stress yang merugikan).(Sopiah, 2008). Streskerja adalah keadaan dimana kesulitan, ketidaknyamanan, melelahkan, dan menakutkan yang dialami oleh pekerja. (Daft, 2010). Beralih dari masalah tersebut bisa saja mempengaruhi produktivitas yang mana berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatar belakanginya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkahlaku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya. Lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2004).

Dari berbagai permasalahan yang ada Produktivitas kerja pegawai ingin diketahui peneliti apakah ada pengaruhnya terhadap permasalahan-permasalahan yang ada. Melihat latar belakang di atas maka penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Semangat Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas kerja pada PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang. Untuk mengetahuinya perlu ada beberapa langkah-langkah penelitian yang harus dikuasai peneliti untuk menguji 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat pada PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Semangat Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas kerja pada PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang?
2. Apakah Stress Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas kerja PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang?
3. Apakah semangat kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang?

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang yang berlangsung selama 3 bulan. Mulai dari bulan November 2020 hingga Januari 2021.

B. Teknik pengmpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Kuesioner dan observasi. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan – pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

C. Teknik Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data (Ghozali, 2016:19).Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan informasi mengenai variabel-variabel Semangat kerja,Stress Kejra pada PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang .

2. Analiis Linear Berganda

   Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : Semangat kerja (X1) dan Stres kerja (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja (Y).

   Ghozali (2011 :99) persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

   Y = a + b1X1 + b2X2 + e

   Dimana :

   Y = Produktivitas Kerja
   a = Konstanta
   e = ramalan error
   b1, b2, b3, = Koefisien regresi
   X1 = Semangat kerja
   X2 = Stress kerja

3. Uji Hipotesis

   a. Uji signifikan Parameter Individu (Uji t)

      Uji signifikan Parameter Individu (Uji t) pada dasarnya untuk.mengetahui apakah variabel independen secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009). Uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis diterima atau tidak. Uji t dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

      $$t=\frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

      Keterangan:
      t = Hitung
      r = Koefisien kolerasi
      n = Jumlah sampel
      Kriteria pengujian (Ghozali, 2016: 97)

      1) $t_{hitung} > t_{table}$ berarti variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
      2) $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen

   b. Koefisien Determinan (R^2)

      Koefisien Determinan (R^2) untuk menunjukkan besarnya kontribusi seluruh variabel indpenden terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:95).Nilai Koefisien Determinan (R^2) adalah antara nol dan satu.Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.Sedangkan, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95).

4. Uji Kualitas Data

   a. Uji Validitas

      Validatas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument.Suatu instrument yang valid yang mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti mempunyai validitas yang rendah.Sebelum instrument dikatakan valid jika mampu mengungkapkan data dari variabel yang telah diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang dimaksud (Arikunto, 2002:144). Suryabrata (2008:60) mendefinisikan uji validatas yaitu sejauh mana suatu instrument merekam dan mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur.

   b. Uji Reliabilitas Data

      Uji reliabilitas data dilakukan untuk mengukur jawaban responden konsisten atau tidak dari suatu kuesioner.Kuesioner dikatakan reliable apabila jawaban masing-masing responden terhadap masing-masing pernyataan dijawab konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu *repeated measure* (pengukuran ulang) dan *one shot* (pengukuran sekali saja). Pada penelitian ini pengukuran reliabilitas

dilakukan dengan *one shot* kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar pernyataan yang lain. Untuk menguji reliabilitas data kuesioner digunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α).Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha*> 0,060 Ghozali dalam wahyuni (2017).

c. Uji Normalitas data

Pengujian normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.Seperti diketahui bahwa uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau sampai asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S).jika hasil *Kolmogrov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal. Sedangkan jika hasil *Kolmogrov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal. (Imam Ghozali 2005).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Uji validitas

Tabel. 1

Pernyataan	Koefisien korelasi	Sig.	Keterangan
X1.1	0,612	0,000	**Valid**
X1.2	0,553	0,000	**Valid**
X1.3	0,778	0,000	**Valid**
X1.4	0,527	0,000	**Valid**
X2.1	0,641	0,000	**Valid**
X2.2	0,681	0,000	**Valid**
X2.3	0,710	0,000	**Valid**
X2.4	0,723	0,000	**Valid**
X2.5	0,452	0,000	**Valid**
Y1	0,655	0,000	**Valid**
Y2	0,816	0,000	**Valid**
Y3	0,793	0,000	**Valid**
Y4	**0,533**	**0,000**	**Valid**

Sumber: data setelah diolah SPSS 23

Berdasarkan tabel hasil dari pengujian terhadap keseluruhan instrument menghasilkan bahwa butir pernyataan yang digunakan dalam mengukur kuesioner untuk variabel semangat kerja, stress kerja, nilai koefisien korelasi yang terendah dari 0,452 hingga 0,778, dan niliai signifikan rata-rata dari butir

pernyataan sebesar 0,000 yang memliki nilai signifikan < 0,05. Hal ini diartikan bahwa tiap butir pernyataan tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas Data

Tabel. 2

Variabel	Jumlah item Pertanyaan	Cronbach' S alpha	Kesimpulan
Semangat kerja	**4**	**0,675**	**Reliable**
Stress kerja	**5**	**0,645**	**Reliable**
Produktivitas kerja	**4**	**0,653**	**Reliable**

Sumber: data setelah diolah SPSS 23

Berdasarkan hasil uji reliabilitas data dapat diartikan bahwa variabel jenjang pendidikan, latar belakang pendidikan, lama usaha dan ukuran usaha memliki masing-masing memliki nilai *Cronbach Alpha* 0.675, 0.645, dan 0.653. semua instrument dinyatakan reliable karena memiliki nilai*Cronbach Alpha*< 0,60.

Uji Normalitas Data

Tabel. 3

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91554100
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.053
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber: data setelah diolah SPSS 23

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* yang menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,200 yang berarti bahwa data berdistribusi normal dikarenakan nilai signifikan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* 0,200 lebih besar dari 0,05.

Regresi Linear Berganda

Tabel. 4
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.169	2.226		6.365	.000
	x1	.150	.204	.199	.736	.466
	x2	.026	.197	.035	.130	.897

Sumber: data setelah diolah SPSS 23

Berdasarkan table diatas maka persamaan regresi terbentuk ada sebagai berikut:

Y = 14.169 + 0.150 + 0.026 + e

Keterangan

X1 = Semangat kerja

X2 = stress kerja

Y =Produktivitas Kerja

Koefisien Determinan

Tabel. 5

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	**Std. Error of the Estimate**
1	**.229[a]**	**.053**	**.004**	**1.964**

Sumber: data setelah diolah SPSS 23

Hasil uji R^2 pada penelitian ini diperoleh hasil nilai sebesar 0,053. Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas kerja tidak dipengaruhi oleh variabel semangat kerja dan stress kerja karena besaran dari koefisien determinasi dibawah 0.

Uji Parsial (t)

Tabel. 6

Model	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.	Keterngan
Semangat Kerja	0,736	1,665	0,466	Tidak signifikan
Stress Kerja	0,130	1,665	0,897	Tidak signifikan

Sumber: data setelah diolah SPSS 23

1) Hipotesis Semangat Kerja (X1)

Dari hasil pengolahan data diatas uji t terhadap variabel Semangat Kerja (X1) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 0,736 yaitu nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} (0,736 < 1,665) artinya tidak

berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja , maka secara parsial variabel Semangat Kerja tidak berpengaruh signifikan tehadap Produktivitas Kerja .

2) Hipotesis Stress Kerja (X2)

Dari hasil pengolahan data diatas uji t terhadap variabel latar Stress Kerja (X2) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 0,130 yaitu nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}(0,130 < 1,665) artinya Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja , maka secara parsial variabel Stress Kerja berpengaruh signifikan tehadap Produktivitas Kerja.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja dan Stres kerja terhadap Produktivitas kerja dimana terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas ada dua yaitu semangat kerja dan stress kerja sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja. Penelitian ini dilakukan di PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.

1. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.

   Hal tersebut dapat disimpulkan karena hasil uji signifikan parameter individu (t) menunjukkan hasil yang nilai t (hitung) lebih kecil dibandingkan nilai t (tabel) dimana rumus dari uji signifikan parameter individu (t) adalah nilai (t) hitung lebih besar daripada t(tabel).

   Seperti yang dikemukakan oleh (Ghozali, 2009) Uji signifikan Parameter Individu (Uji t) pada dasarnya untuk.mengetahui apakah variabel independen secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

   Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat dilihat bahwa responden kebanyakan menyatakan bahwa Semangat Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang dimana penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linear berganda.

   Alasan mengapa semangat kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang karena responden kebanyakan memilih variabel semangat kerja untuk tidak menjadikan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

2. Pengaruh Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang .

   Penelitian ini dibuktikan dengan Uji signifikan Parameter Individu (Uji t) Hal tersebut dapat disimpulkan karena hasil uji signifikan parameter individu (t) menunjukkan hasil yang nilai t (hitung) lebih kecil dibandingkan nilai t (tabel) dimana rumus dari uji signifikan parameter individu (t) adalah nilai (t) hitung lebih besar daripada t(tabel).

   Dilihat pula dari Hasil uji R^2 pada penelitian ini diperoleh hasil nilai sebesar 0,053. Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas kerja tidak dipengaruhi oleh variabel semangat kerja dan stress kerja karena besaran dari koefisien determinasi dibawah 0.

   Sedangkan Pengujian melalui regresi linear berganda dilakukan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel bebas (*independent)* semangat kerja dan stress kerja , terhadap variabel terikat (*dependent)* produktivitas kerja.

   Pada persamaan regresi diatas menunujukkan nilai konstanta sebesar 14.169. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel semangat kerja dan stress kerja dianggap konstan, maka produktivitas kerja adalah konstan sebesar 14.169 satuan.

   Koefisien regresi pada variabel semangat kerja (X1) sebesar, hal ini berarti jika variabel semangat kerja bertambah satu satuan maka variabel produktivitas kerja bertambah sebesar 0,150 satuan.

   Koefisien regresi pada variabel stress kerja (X2) sebesar 0,026, hal ini berarti jika variabel stress kerja bertambah satu satuan maka variabel produktivitas kerja bertambah sebesar 0,026 satuan.

Nilai *e* (*Eror*) bukanlah berarti sesuatu yang rusak, hancur atau kacau. Pengertian *eror* di dalam konsep statistika berbeda dengan pengertian *eror* yang selama ini dipakai di dalam kehidupan sehari-hari. Di dalam konsep regresi linear, *eror* adalah semua hal yang mungkin mempengaruhi variabel terikat Y, yang tidak diamati oleh peneliti.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja dan Stres kerja terhadap Produktivitas kerja PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang Berdasarkan hasil uraian penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan:

Dari hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan kerja PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 23 diperoleh nilai t hitung> t tabel dan nilai tidak signifikan lebih besar dari 0.05 yang berarti bahwa tidak pengaruh secara signifikan semangat kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan kerja PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.

Dari hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa stress kerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan kerja PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang. Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 23 diperoleh nilai t hitung> t tabel dan nilai signifikan lebih besar dari 0.05 yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan stres kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.

B. Saran

Bagi PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang sebaiknya dilakukan pelatihan-pelatihan manajemen bagi karyawan agar bisa memaksimalkan kinerjanya dalam bekerja dalam hal ini bisa dilakukan dengan pengadaan workshop – workshop kerja bagi pegawai melakukan survei ke kantor yang besar dan mendata berbagai cara atau kegiatan pegawai perkantoran sukses dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan amanah dan berkompeten tanpa melakukan kesalahan yang bisa merugikan perusahaan.

Bagi peneliti disarankan untuk mengembangkan variabel bebas yang diteliti dan menggunakan variabel independen diluar dari penelitian ini, sehingga hasil yang akan diperoleh berbeda dan mengetahui faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang. Melatih diri lagi dalam melakukan penelitian lain yang lebih menantang supaya menjadi bahan materi untuk penelitian-penelitian berikutnya.Sejatinya peneliti tidak boleh berhenti dalam penelitian ini saja karena diluar sana masih banyak masalah-masalah dalam manejemen kerja yang dapat diteliti agar nantinya dapat menjadi pengembangan diri baik untuk peneliti sendiri maupun orang-orang yang melakukan penelitian dalam lingkup keahasiswaan maupun lingkup kerja.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi salah satu bahan untuk melkukan penelitian selanjutnya untuk peneliti sendiri penelitian ini sangat bermanfaat karena menjadi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi .

DAFTAR PUSTAKA

Agus,Erwan Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2017.*Metode Penelitian Kuantitatif.* Gava Media. Yogjakarta.

Amelia R Musak, Rianie johnlypio, revotompi (2015) *Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor pelayanan kakayaan negara dan lelang Manado.* (Jurnal diakses pada tangga 12 November 2020)

Bungin, Burhan. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya* . Kencana : Jakarta.

Mardjan dunggio (2013) *Pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara*. (Jurnal diakses pada tanggal 12 November 2020)

Mulyadi S.(2003) *Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.

Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah.2011. Metode Penelitian Kuantitatif. PT. Rajagrafindo Persada:Jakarta.

Rachel Natalya Massie William A.Areros Wehelmina Rumawas (2018) *Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelolaan it center manado*

Kintan benviachermy, dwi kartikasari (2017) Pengaruh Stres da motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Epson Batam.

http://repository.ump.ac.id/3533/3/Ananti%20Wahyu%20Ajeng%20Praptiwi_BAB%20II.pdf Diakses pada tanggal 12 november 2020 pukul 15.32

http://digilib.unila.ac.id/7279/13/BAB%20II.pdf Diakses pada tanggal 12 November 2020 pukul 15.36

Mugnifar Ilham, Oktober 2019, Produktivitas Kerja. https://materibelajar.co.id/pengertian-produktivitas-kerja/ Diakses pada tanggal 12 November 2020 pukul 15.45

Priyono.2016.*Metode Penelitian Kuatitatif*.Zifatama Publishing: Sidoarjo.

Sanusi, Anwar. 2011. Metodologi Penelitian Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen. Salemba Empat: Jakarta Selatan.

Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.