

Pengaruh Etos Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Unit Pelaksanaan Teknik Daerah Pasar Aceh Banda Aceh

Zamri^{*1}, Nasir², Arsyad³

¹Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

^{2,3}Dosen Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

*email: zamrimbo870@gmail.com nasir@serambimekkah.ac.id, arsyad@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh etos kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Unit Pelaksanaan Teknik Daerah Pasar Aceh Banda Aceh baik secara simultan maupun parsial. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 40 karyawan. teknik analisa data menggunakan metode kuantitatif dan data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji parsial variabel etos kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Unit Pelaksanaan Teknik Daerah Pasar Aceh Banda Aceh. Kemudian uji simultan antara variabel etos kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Unit Pelaksanaan Teknik Daerah Pasar Aceh Banda Aceh.

Kata kunci: *Etos Kerja, Stres Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari produktivitas kerjanya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan atau organisasi perlu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman. Etos kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, dimana etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan.

Stres sebagai suatu gejala dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stress kerja timbul karena pengaruh lingkungan dan psikologi setiap individu. Masalah stress kerja di dalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien didalam pekerjaan.

Tekanan yang bersumber dari ketidakselarasan seorang dengan lingkungannya dapat

menimbulkan stress. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan pada Unit Pelaksanaan Teknik Daerah Pasar Aceh Banda Aceh bagi karyawan. Tingkat stres yang dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik karena membuat pegawai mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan dan kemampuan berkreasi tetapi tingkat stres yang berlebihan membuat produktivitas karyawan akan mengalami penurunan (Munandar, 2016:378).

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel Penelitian.

Menurut Sugiyono (2018:102) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan hasil survei awal pada Unit Pelaksanaan Teknik Daerah di Pasar Aceh Banda Aceh, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Unit Pelaksanaan Teknik Daerah di Pasar Aceh Banda Aceh. Adapun data populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang.

Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2014:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 orang lebih baik semua diambil sebagai sampel. Mengingat jumlah pegawai relatif kecil, maka pengambilan sampel dilakukan dengan “teknik sampling sensus”, dimana seluruh karyawan menjadi sasaran pengambilan sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan.

Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pengukuran variabel-variabel penelitian. Penulis mengemukakan dua variabel yang akan diteliti. Adapun variabel yang akan diteliti didalam penelitian ini menurut Sugiyono (2018:51) adalah:

1. Variabel Bebas (*independent*)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *variabel independent* (bebas) dalam penelitian ini adalah etos kerja dan stres kerja.

2. Variabel Terikat (*dependent*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya *variabel dependent* (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi *variabel dependent* (terikat) adalah produktivitas kerja karyawan.

Metode Analisis Data

Metode analisa data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden dan sumber data lain terkumpul. Kegiatan analisa data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden. Data primer dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda melalui bantuan perangkat SPSS (*Statistical Package For Social Seince*). Pada model ini menggunakan rumus analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:211) adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y	= Produktivitas kerja
α	= Konstanta
X_1	= Etos Kerja
X_2	= Stres Kerja

β_1, β_2 = Koefisien X_1, X_2
 ε = Error Term

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen digunakan uji t dengan ketentuan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat keyakinan 95% H_a diterima dan H_o ditolak. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_o diterima dan H_a di tolak. Pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah :

H_{a1} : etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Unit Pelaksanaan Teknik Daerah Pasar Aceh Banda Aceh.

H_{a2} : stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Unit Pelaksanaan Teknik Daerah Pasar Aceh Banda Aceh.

Uji F (Simultan)

Untuk menguji tingkat signifikan Variabel bebas (X_1, X_2) dengan uji F secara bersama-sama (secara serentak) terhadap variabel terikat (Y) dengan ketentuan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada tingkat keyakinan 95% H_a diterima dan H_o ditolak. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis H_o diterima atau sebaliknya hipotesis H_a ditolak.

H_{a3} : etos kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Unit Pelaksanaan Teknik Daerah Pasar Aceh Banda Aceh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menyatakan bahwa faktor etos kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Unit Pelaksanaan Teknik Daerah Pasar Aceh. Hasil analisis regresi dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Analis Regresi

Nama variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	2,388	0,455	5,247	2,026	0,000
Etos Kerja	0,207	0,101	2,053	2,026	0,047
Stres Kerja	0,229	0,053	4,325	2,026	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 1 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,388 + 0,207X_1 + 0,229X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut, dimana dalam penelitian nilai konstanta yang diperoleh adalah 2,388 artinya bila mana etos kerja (X_1) dan stres kerja (X_2), dianggap konstan, maka produktivitas kerja karyawan pada Unit Pelaksanaan Teknik Daerah Pasar Aceh. adalah sebesar 2,388 pada satuan skala likert. Koefisien regresi Etos Kerja (X_1) sebesar 0,207. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Unit Pelaksanaan Teknik Daerah Pasar Aceh. sebesar 20,7% dengan asumsi variabel Stres Kerja (X_2) dianggap konstan. Selanjutnya koefisien regresi Stres Kerja (X_2) sebesar 0,229. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Stres Kerja secara relatif akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Unit Pelaksanaan Teknik Daerah Pasar Aceh. sebesar 22,9% dengan asumsi variabel Etos Kerja (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang

diteliti ternyata variabel stres kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja produktivitas kerja karyawan pada Unit Pelaksanaan Teknik Daerah Pasar Aceh., karena diperoleh koefisien regresi sebesar 22,9%.

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang kuat dalam model analisis ini. Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.364	.26043

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X_2), Etos Kerja (X_1)

Berdasarkan dari Tabel 2 di atas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,630 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 63,0%. Artinya faktor etos kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan pada Unit Pelaksanaan Teknik Daerah Pasar Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,364 artinya bahwa sebesar 36,4% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (produktivitas kerja karyawan pada Unit Pelaksanaan Teknik Daerah Pasar Aceh.) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan etos kerja (X_1) dan stres kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 63,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti kompetensi, pengalaman kerja dan pengalaman kerja.

HASIL

Hasil uji hipotesis pengaruh etos kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Unit Pelaksanaan Teknik Daerah Pasar Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat ketahuai besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} pada Tabel 1 dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Etos Kerja (X_1)

Pengaruh Etos Kerja (X_1) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (2,053) lebih besar dari t_{tabel} (2,026), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Unit Pelaksanaan Teknik Daerah Pasar Aceh. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

2. Pengaruh Stres Kerja (X_2)

Pengaruh Stres Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (4,325) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,026) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Unit Pelaksanaan Teknik Daerah Pasar Aceh. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Romopoli

(2017) yang menjelaskan bahwa stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2018) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh etos kerja dan stres kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Unit Pelaksanaan Teknik Daerah Pasar Aceh. Hasil uji Statistik F (uji F) dapat di lihat dalam Tabel 4.

Tabel 3. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Fhitung	F tabel	Sig.
1 Regression	1.650	2	.825	12.161	3,252	,000 ^b
Residual	2.509	37	.068			
Total	4.159	39				

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1,650 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,252. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (1,650) lebih besar dari F_{tabel} (3,252). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , artinya etos kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Unit Pelaksanaan Teknik Daerah Pasar Aceh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Unit Pelaksanaan Teknik Daerah Pasar Aceh dengan nilai signifikan sebesar 0,047. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin meningkat produktivitas kerja karyawan.
2. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Unit Pelaksanaan Teknik Daerah Pasar Aceh dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi fasilitas maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas.
3. Etos kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pada Unit Pelaksanaan Teknik Daerah Pasar Aceh dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (studi pada KPPN Makassar 1 dan KPPN Makassar. *Jurnal Manajemen Ekonomi Universitas Negeri Makassar*. Vol. 2 No. 2.
- Arikunto, Suharsini. (2014). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)* Jakarta: Rineka Cipta.
- Fitriliana, F., Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita, J. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh.

- Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11(03), 477-483.
- Munandar. (2019). *Ilmu Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Jakarta : PT. Rosda Karya.
- Rizka, S. E., Nurfiani Syamsuddin, S. E., Arfan, F., & Abubakar, M. S. Membangkitkan Semangat Entrepreneurship Sejak Usia Dini: Kiat Sukses Dengan Semangat Nilai-Nilai Ke-Acehan; Edisi Pertama. Penerbit K-Media.
- Romopoli. (2017). “Pengaruh Konflik Keluarga Konflik Pekerjaan Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Berperan Ganda Di Rumah Sakit Prof D.R V.L Ratumbuang Manado”. *Jurnal Ilmu Ekonomi Universitas Negeri Manado*. Vol. 1 No. 2.
- Saiful, A. M. R. I., & Putra, D. M. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 8(1), 17-33.
- Sarboini, S., & Yanti, S. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 2(1), 38-46.
- Setiawan, M. D., Bakri, M., & Ilyas, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 109-116.
- Sinamo. (2017). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Administratif*. Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi. (2018). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerupuk As-syifa Kota Bengkulu”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Ekonomi Universitas Indonesia*. Vol 1 No. 1
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yulianti, R., & Hamdiah, C. (2016). Pengaruh komitmen organisasi, independensi terhadap kinerja auditor BPKP Kota Banda Aceh. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 3(1), 57-61.
- Yuniarsih. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Yusuf, Z., & Ardiana, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Visi dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 7(2), 60-73.