

# HUBUNGAN STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA SAMARINDA

Adhe Astuti Andriani<sup>1</sup>

## ABSTRAK

*Adhe Astuti Andriani, Hubungan stress kerja terhadap prduktifitas kerja pegawai di kantor dinas kebersihan dan pertamanan kota samarinda, dibawah bimbingan ibu prof. Dr. Hj. Nur Fitriyah, M.S dan ibu Dini Zulfitriani, S.Sos, M.Si tujuan penelitian ii untuk mengetahui, menguji dan menganalisis seberapa besar hubungan antara stress kerja terhadap produktifitas kerja pegawai dikantor dinas kebersihan dan pertamanan kota samarinda.*

*Pendekatan yang digunakan penulis dalam penilitian ini adalah pendekatan asosiatif yaitu suatu permasalahan penelitian yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah library search (penelitian kepustakaan), fil work research (studi kelapangan) yang terdiri dari observasi, kuisisioner, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi rank spearman dengan jumlah populasi sebanyak 72 orang responden.*

*Stress kerja mempunyai hubungan terhadap produktifitas kerja pegawai pada kantor dinas kebersihan dan pertamanan kota samarinda. Dengan menggunakan analisis rank spearman, diperoleh hasil bahwa stress kerja mempunyai hubungan terhadap produktifitas kerja pada kantor dinas kebersihan dan pertamanan kota samarinda. Artinya apabila stress kerja pegawai meningkat maka produktifitas kerja pegawai yang dihasilkan akan mengalami penurunan.*

**Kata Kunci : Stress Kerja, Produktifitas Pegaawai**

## PENDAHULUAN

Pendayagunaan aparatur negara merupakan bagian dari strategi dalam pelaksanaan tugas-tugas untuk mencapai hasil produktivitas kerja yang baik dan dimaksudkan agar dapat dengan sebaik-baiknya mendukung dalam penyelenggaraan fungsi pemerintahan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Sebagaimana yang dikatakan dalam Undang-undang No.43 tahun 1999 pasal 3 ayat (1) tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, bahwa pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, dan merata dalam penyelenggaraan dalam tugas negara, pemerintah, dan pembangunan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya. Masalah produktivitas tenaga kerja merupakan masalah yang

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman Email : adheazaa@yahoo.co.id

mendesak untuk dibicarakan. Meskipun belum merupakan suatu kepastian mutlak, ini merupakan tanda bahwa kita pun menyadari kemungkinan tanda-tanda produktivitas tenaga kerja kita belum memadai. Banyak faktor yang menyebabkannya, misalnya orientasi kehidupan, yang juga tercermin dalam kehidupan kerja. Biasanya, orientasi kehidupan kurang memperdulikan produktivitas atau efektivitas produksi. Dari pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pentingnya peningkatan kualitas aparatur pemerintahan yang didukung oleh peningkatan kemampuan yang dipengaruhi oleh pengabdian dan keteladanan pegawai negeri tersebut. Yang merupakan suatu upaya agar terciptanya produktivitas kerja kearah yang lebih baik. Sehingga efektivitas kerja organisasi maupun individual pegawai itu sendiri dapat tercapai sesuai dengan yang direncanakan.

Berdasarkan yang telah dikemukakan bahwa sosok pegawai negeri sipil yang diharapkan dalam upaya perjuangan mencapai tujuan nasional adalah pegawai negeri sipil yang memiliki kompetensi, professional, berdaya guna, berhasil guna serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara yang dilandasi oleh kepribadian dan etika PNS itu sendiri, sehingga produktivitas dapat dihasilkan sesuai dengan tujuan instansi terkait.

Produktivitas tidak berdiri sendiri melainkan berkaitan dengan berbagai variabel, dan pembicaraan tentang produktivitas sering dikaitkan dengan etos kerja, budaya perusahaan, kemakmuran, motivasi. jika kita ingin memperbaiki produktivitas, maka pertama tama yang diperlukan ialah melakukan perubahan. Salah satu perubahan yang dilakukan yaitu dengan memberikan tantangan kepada karyawan dalam bekerja. Tantangan ialah membuat dan menerapkan suatu budaya yang mengombinasikan segi produktivitas dengan segi pertumbuhan manusia. para individu itu bekerja untuk mencapai tujuan dan misi mereka sendiri, maka mereka semakin meningkat kerjanya untuk mencapai kepentingan bersama, yaitu tujuan dan misi organisasi.

Stress merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Dengan demikian, stres terjadi dalam komponen-komponen fisik. Pekerjaan atau lingkungan sosial pekerjaan biasanya dapat mengakibatkan ketegangan pada manusia, baik karena sebab-sebab yang rumit ataupun yang sederhana. Beberapa buku yang di tunjang oleh referensi lain telah menunjukkan bahwa unsur-unsur tertentu seperti suara gaduh, suhu udara yang tinggi atau rendah, dan banyak kondisi penghambat lain mempunyai kemungkinan yang tak terelakkan sebagai penyebab stres dalam lingkungan kerja dan tak dapat disangkal lagi bahwa dimana terdapat kondisi demikian, stres akan muncul, dan pada gilirannya perasaan tidak puas akan sedikit banyak mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja.

Berdasarkan observasi sementara yang penulis lakukan pada kantor dinaskebersihan dan pertamanan kota Samarinda, masih ditemukan gejala-gejala, yaitu :

1. Adanya Tuntutan tugas yang diberikan tidak sesuai dengan bidang keahliannya.
2. Kondisi kerja berada dibawah tekanan contohnya diberi pekerjaan yang bermacam-macam oleh atasan dalam tempo yang relative singkat harus selesai.
3. Suasana lingkungan kerja fisik yang kurang memadai sehingga para pegawai tidak dapat bekerja dengan baik, aman dan nyaman, tanpa adanya gangguan misalnya tempratur yang tidak tepat, suara yang bising, penerangan yang kurang atau lebih dan gangguan lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “Hubungan stress kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor dinas kebersihan dan pertamanan kota samarinda ”.

### ***Rumusan Masalah***

“Apakah terdapat hubungan stress kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas kebersihan dan pertamanan kota samarinda ?”

### ***Tujuan Penelitian***

Setiap aktivitas yang kita lakukan pasti selalu mempunyai tujuan yang ingin dicapai, begitu pula dengan penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis seberapa besar hubungan stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dikantor dinas kebersihan dan pertamanan kota samarinda.

### ***Manfaat Penelitian***

1. Secara Teoritis (akademis)  
Sebagai bahan sumbangan saram-saran dan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Ilmu Administrasi Negara.
2. Secara Praktis
  - a. Sebagai sumbangan pemikiran bagi Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda, khususnya dalam mengatasi Stress kerja dan produktivitas kerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi.
  - b. Sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak yang akan mengadakan penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan masalah hubungan stress kerja dengan produktivitas kerja.

## **KERANGKA DASAR TEORI**

### ***Teori dan Konsep***

Menurut sugiyono (2013:52) bahwa teori adalah seperangkap konstruk (konsep), definisi, dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis, melalui spesifikasi hubungan antar variabel, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena.

### ***Manajemen Sumber Daya Manusia***

Menurut French dalam Sedarmayanti (2001:5) “Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi”.

Selanjutnya Bangun (2012:6) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pergerakan dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

### ***Stress***

Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif dan tidak dapat rileks atau memperhatikan sikap yang tidak kooperatif (Abdurrahmat Fathoni, 2006:130).

### ***Stress Kerja***

Anwar Prabu Mangkunegara, (2012:28) menyatakan bahwa stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

### ***Faktor Penyebab Stress Kerja***

- a. Faktor Lingkungan
- b. Faktor Organisasional
- c. Faktor Individual

### ***Indikator Stress Kerja***

1. Stress yang bersumber dari lingkungan fisik
2. Stress yang bersumber dari tingkatan individu
3. Stress yang bersumber dari kelompok
4. Stress yang bersumber dari organisasi

### ***Produktivitas***

Menurut Edy Sutrisno, (2010:102) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

### ***Produktivitas Kerja***

Menurut Ambar Teguh Sulistiyan (2004 : 315) Produktivitas kerja merupakan suatu sikap dan perilaku pegawai dalam birokrasi terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditetapkan oleh birokrasi yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan. Adapun menurut Yuniarsih & Suwatno (2008:156) Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama

satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

***Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja***

- a. Pelatihan
- b. Mental dan kemampuan fisik karyawan
- c. Hubungan antara atasan dan bawahan.

***Indikator Produktifitas Kerja***

- a. Pelatihan
- b. Mental dan kemampuan fisik karyawan
- c. Hubungan antara atasan dan bawahan.

***Hubungan stress kerja dengan Produktivitas Kerja***

Faliza (2011:32) menyatakan bahwa salah satu alasan mengapa stres perlu untuk dipahami adalah stres berhubungan erat dengan produktivitas. Pegawai yang mengalami stres kerja tidak dapat bekerja secara optimal sehingga akan memberi dampak yang negatif pada hasil kerjanya atau dengan kata lain pegawai tidak dapat mengoptimalkan hasil kerjanya.

***Hipotesis***

**$H_0$**  : Tidak ada hubungan antara stress kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda.

**$H_a$**  : Ada hubungan antara stress kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda.

***Definisi Konsepsional***

1. Stress kerja merupakan respon adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang.
2. Produktivitas kerja merupakan tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam menghasilkan barang dan jasa yang tidak terlepas dari efisiensi dan efektivitas dengan memanfaatkan segala sumber daya secara efisien.

***Definisi Operasional***

Adapun indikator-indikator dari kedua variabel tersebut adalah :

1. Stress Kerja
  - a. Lingkungan fisik
  - b. Tingkatan individu
  - c. Kelompok
  - d. Organisasi
2. Produktifitas kerja
  - a. Kemampuan
  - b. Meningkatkan hasil yang dicapai
  - c. Semangat kerja
  - d. Pengembangan diri

## **METODE PENELITIAN**

### ***Jenis Penelitian***

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif (hubungan dan pengaruh), dan menurut tingkat eksplanasinya penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2012:11).

### ***Populasi dan Sampel***

Dengan demikian penelitian dalam skripsi ini peneliti menggunakan teknik sampling sensus atau jenuh menurut sugiyono (2009:96) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini populasinya adalah para seluruh pekerja yang ada didinas kebersihan dan pertamanan kota samarinda sedangkan sampelnya adalah pegawai negeri sipil yang berada pada kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda yang berjumlah 72 orang.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

1. Teknik pengumpulan data primer
  - a. Observasi atau pengamatan langsung
  - b. Kuisisioner atau angket
2. Teknik pengumpulan data sekunder
  - a. Studi kepustakaan
  - b. Dokumentasi

### ***Alat Pengukur Data***

maka dalam penelitian ini penulis menggunakan pilihan jawaban dengan skala likert jenjang 5 (1,2,3,4,5), dimana skor yang diberikan pada tiap pertanyaan digunakan untuk keperluan analisis statistik yaitu sebagai berikut :

- a. Untuk responden yang menjawab sangat setuju, diberi skor 5
- b. Untuk responden yang menjawab setuju, diberi skor 4
- c. Untuk responden yang menjawab Netral, diberi skor 3
- d. Untuk responden yang menjawab tidak setuju, diberi skor 2
- e. Untuk responden yang menjawab sangat tidak setuju, diberi skor 1

### ***Teknik Analisis Data***

Analisis data yang di pergunakan untuk menganalisis data yang dihasilkan dalam penelitian antar kedua variabel, dengan menggunakan ukuran korelasi statistic nonparametric yaitu koefisien korelasi rank spearman ( $r_s$ ) analisis statistik yang dikutip Sidney Siegel (2011:253). Koefisien korelasi rank spearman ( $r_s$ ) digunakan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel yaitu stress kerja (Indevenden variabel) dan produktivitas kerja (dependen variabel).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

1. Struktur Organisasi
2. Visi dan Misi Dinas Kebersihan dan Pertamanan
3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kebersihan dan Pertamanan

4. Dinas Kebersihan dan Pertamanan
5. Keadaan Alam
6. Letak Administratif dan Luas Wilayah

### Penyajian Data

Nilai masing-masing Variabel yang Berangka sama dapat kita ketahui  $\sum Tx=336,5$  sedangkan  $\sum Ty=357,5$  setelah diketahui harga  $\sum Tx$  dan  $\sum Ty$ , maka  $\sum T^2$  dapat diketahui melalui perhitungan dibawah ini :

$$\begin{aligned}\sum x^2 &= \frac{N^3 - N}{12} \cdot \sum T^x \\ &= \frac{72^3 - 72}{12} \cdot 336,5 \\ &= 31098 - 336,5\end{aligned}$$

$$\sum x^2 = 30767,5$$

Selanjutnya untuk  $\sum y^2$  adalah :

$$\begin{aligned}\sum y^2 &= \frac{N^3 - N}{12} \cdot \sum T^y \\ &= \frac{72^3 - 72}{12} \cdot 357,5 \\ &= 31098 - 357,5\end{aligned}$$

$$\sum y^2 = 30740,5$$

Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai untuk  $\sum x^2 = 30767,5$  Dan  $\sum y^2 = 30740,5$  sedangkan  $\sum di^2 = 836$  dengan demikian dimasukkan dalam perhitungan Rank Spearman ( $r_s$ ) nya sebagai berikut :

$$\begin{aligned}r_s &= \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}} \\ &= \frac{30767,5 + 30740,5 - 836}{2\sqrt{(30767,5)(30740,5)}} \\ &= \frac{60672}{60672} \\ &= \frac{2(945808333,8)}{2(945808333,8)} \\ &= \frac{60672}{61507,99} = 0,986\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh  $r_s$  hitung sebesar 0,986. Sedangkan  $r_s$  tabel untuk jumlah respon 72 adalah sebesar 0,232 dengan tingkat signifikansi 0,05 berdasarkan tes dua sisi. Sehingga terlihat nilai  $r_s$  hitung lebih besar dari  $r_s$  tabel yakni  $0,986 > 0,232$  maka  $H_0$  diterima  $H_0$  ditolak. Dengan demikian terdapat hubungan antara stress kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda.

### Pembahasan

#### *Lingkungan Fisik terhadap Produktivitas Kerja*

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik yang mendukung dan memadai akan menimbulkan kesan nyaman dan kesungguhan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung dan memadai adalah dambaan

semua karyawan dalam bekerja. Dengan begitu akan tercipta semangat kerja yang tinggi sehingga produktivitas kerja juga akan tinggi.

Tetapi dalam kenyataannya, penilaian baik atau buruknya lingkungan fisik kerja ditentukan oleh penilaian pegawainya.

### ***Tingkatan Individu terhadap Produktivitas Kerja***

Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi sebuah instansi. Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu instansi tersebut harus berusaha menjamin agar factor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas kerja dapat dipenuhi secara maksimal. Perilaku individu adalah segala hal yang dilakukan seseorang, baik yang dipengaruhi secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi keberadaannya (prestasi) dan lingkungan (rekan kerja, pimpinan dan organisasi). Hal ini berarti bahwa setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang akan memberi dampak pada lingkungan sekitar. Perilaku individu dapat bersifat positif (membangun) dan sebaliknya juga dapat bersifat negative (merugikan).

### ***Kelompok terhadap Produktivitas Kerja***

Kelompok adalah dua individu atau lebih yang berinteraksi dan saling bergantung, danyang saling bergabung untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap manusia pasti akan terlibat dalam kehidupan kelompok. Kelompok sendiri pada awalnya adalah pembentuk dari organisasi. Di dalam organisasi akan ditemukan keberadaan kelompok – kelompok. Setiap individu membangun relasi yang akrab satu sama lain sebagai anggota organisasi berdasarkan kepemilikan atas sejumlah parameter persamaan yang dapat ditemukan diantara mereka.

Pembentukan kelompok (team building) ternyata menimbulkan etos kerja serta mampu memberikan kontribusi yang cukup besar bagi produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa pembentukan kelompok itu sangat bermakna bagi pengembangan mutu produktivitas kerja.

### ***Organisasi terhadap Produktivitas Kerja***

Dalam produktivitas kerja di suatu perusahaan perlunya suatu organisasi. Organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Organisasi terhadap produktivitas kerja yang kuat mendukung tujuan – tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negative menghambat atau bertentangan dengan tujuan – tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang organisasinya kuat, nilai – nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Maka dari itu organisasi yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Dengan demikian, organisasi menyediakan banyak tantangan sekaligus peluang bagi para karyawan dalam produktivitas kerja, bagaimana meningkatkan produktivitas kerja, dan dari organisasi yang menghargai perbedaan namun memberi kontribusi bagi perusahaan.

## **PENUTUP**

### ***Kesimpulan***

Dari pengolahan data yang telah dilakukan oleh penulis diperoleh dari hasil penelitian dan pembahasannya dengan berdasarkan pada variabel penelitian yaitu variabel stress kerja (X) dan variabel produktivitas kerja (Y) maka penulis menarik kesimpulan antara lain :

1. Pada variabel stress kerja, indikator yang memiliki tingkat presentase tertinggi adalah Organisasi yaitu sebesar 70,83%, dikarena beberapa penyebab seperti iklim organisasi, struktur organisasi, teritorial organisasi, teknologi serta peran pemimpin adapun indikator yang memiliki presentase terendah adalah kelompok sebesar 40,28%. Sedangkan pada variabel produktivitas kerja, indikator yang memiliki presentase tertinggi adalah kemampuan sebesar 73,61% dan indikator yang memiliki presentase terendah adalah semangat kerja yang dicapai sebesar 56,95%. dan hasil  $r_s$  nya adalah sebesar 0,986, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa terdapat hubungan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Dari hasil perhitungan variabel stres kerja melalui empat indikator seperti Lingkungan fisik, Tingkatan Individu, Kelompok, dan Organisasi. Melihat pada hasil jawaban tanggapan responden cukup kuat pada hasil jawaban yang ada.
3. Dari hasil perhitungan variabel produktivitas kerja melalui empat indikator seperti kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, dan pengembangan diri. Tanggapan responden mengenai produktivitas kerja masuk dalam kategori cukup kuat.
4. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh hasil bahwa stres kerja mempunyai hubungan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda. Artinya apabila stres kerja pegawai meningkat maka produktivitas pegawai yang dihasilkan akan mengalami penurunan.

### ***Saran***

Berdasarkan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan maka penulis memberikan saran kepada para Pegawai Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda. adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa stress kerja sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. hal-hal yang mempengaruhi stress kerja harus diatasi agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai tujuan yang diinginkan seperti lingkungan kerja fisik yang baik, aman dan nyaman tanpa adanya gangguan misalnya tempratur yang tidak tepat, suara yang bising, penerangan yang kurang dll.
2. Dari hasil penelitian penulis memberikan saran agar pegawai yang bekerja lebih meningkatkan lagi hubungannya antar individu kemampuan individu, sikap individu dalam bekerja serta manajemen organisasi kerja sehingga dapat memacu pegawai bekerja lebih baik lagi dan juga memberikan

- semangat bagi para pegawai lainnya yang belum bekerja dengan maksimal agar lebih berusaha keras lagi dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.
3. Dari penelitian penulis tentang kelompok terhadap instansi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda harus terus dipertahankan. Karena Keuntungan yang diperoleh dari pembentukan kelompok yaitu meningkatkan kemampuan untuk merespon kebutuhan produktivitas kerja, mampu merespon kebutuhan dengan lebih akurat, meningkatkan motivasi team, meningkatkan kekuatan team secara bersamaan, meningkatkan komitmen anggota team sebagai bagian team secara efektif sehingga memiliki kemauan untuk memajukan instansi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda
  4. Dari hasil penelitian penulis menemukan bahwa tingkat produktivitas kerja pegawai masih cukup rendah dan perlu dilakukan peningkatan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia baik melalui lingkungan fisik, individu, kelompok dan organisasi oleh instansi dan peningkatan sumber daya manusia lainnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- , UU nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian.
- Peraturan Presiden No. 21 Tahun 1987 tentang letak geografis Kota Samarinda.
- Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Samarinda.
- Peraturan Walikota Samarinda Nomor 023 Tahun 2008. Tentang Penjabaran Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Struktur Organisasi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda.
- Ananta, Nita Ericia. 2011. (Skripsi Online). Analisis Pengaruh Gejala Stres Kerja Terhadap Produktivitas Dan Kinerja Karyawan Asuransi Bumi Putera di Kota Malang. Pasca sarjana Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya, Malang.
- Anoraga, Pandji. 2009. *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Chaplin, J.P. (1999). *Kamus Lengkap Psikologi* (terjemah dari Dr. Kartini
- Chilcote, Ronald H. 2003. *Teori Perbandingan Politik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2007). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Lisa Rose Widiana.2011. *Hubungan Stres dengan Produktivitas tenaga kerja*. Skripsi. Surakarta :Fakultas Psikologi UMS.Jakarta

- Luthans, F. 2005. *Organization Behavior*. New York: Mc Graw-Hill.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2006, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta. PT. Haji Masagung.
- Mangukang, Anwar Prabu. 2008. *Prilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, 2001. *Manajemen Prestasi Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Ridwan. 2005. *Dasar-Dasar Statistika*. Cetakan keempat, Bandung: Alfabeta
- Robbins, S.P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi* Edisi 5. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Siegel, Sidney. 2011. *Statistik Nonparametrik*. Jakarta: PT Gramedia
- Sugiono. 2010. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi R&D*. Cetakan Kedua puluh, Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke 21, Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2004. *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi III. STIE YKPN
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno & priansa. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, Husaini dan Setiady Purnomo, 2004. *Metodologi Penelitian Sosial*. Cetakan Kelima, Jakarta: Bumi Aksara
- Veitzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Wuisan, Argo B. 2007. *Pengaruh Stress terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT (Persero) Angkasa Pura I Bandara Sam Ratulangi Manado*. Jurnal Ilmu Administrasi.
- Yunarsih, Tjuju & Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.