PERAN STRES KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN KHARISMATIK DALAM MENGELOLA PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI

(Studi Empiris Pada Pengurus Serikat Pekerja Nasional Kawasan Industri PT. Nikomas Gemilang Serang Banten)

Jefri Marudut Butarbutar[1], Arta Rusidarma Putra[2], Sri Atomy[3]

[1,2,3]Universitas Bina Bangsa
Jl. Raya Serang-Jakarta KM. 03 No. 1B (Pakupatan) Kota Serang Banten
E-mail koresponden: jefrimarudut05@gmail.com[1]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan kharismatik terhadap produktivitas, baik parsial dan simultan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah stres kerja dan gaya kepemimpinan kharismatik, sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas. Metode penelitian yang digunakan adalah metode Pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilaksanakan dan memeriksa sebab – sebab dari suatu gejala tertentu. Populasi yang digunakan adalah pengurus Serikat Pekerja Nasional Kawasan Industri PT. Nikomas Gemilang. Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Convinience Sampling* dengan sampel sebanyak 62 responden.

Hasil penelitian yang diperoleh uji t stres kerja terhadap produktivitas $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.885 > 2,00100), gaya kepemimpinan kharismatik terhadap produktivitas $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.885 > 2,00100) dan diperoleh uji f stres kerja dan gaya kepemimpinan kharismatik terhadap produktivitas adalah $f_{hitung} > f_{tabel}$ (18.366 > 3,15). nilai R *square* sebesar 32,9%. berada pada interval koefisien 0,20-0,399 (rendah). Kesimpulan yang diperoleh dari hasil uji t adalah bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas dan gaya kepemimpinan kharismatik berpengaruh terhadap produktivitas serta hasil yang diperoleh dari uji f adalah stres kerja dan gaya kepemimpinan kharismatik secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas.

Kata kunci : Stress Kerja, Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress and charismatic leadership style on productivity, both partial and simultaneous. The independent variable in this study is work stress and charismatic leadership style, while the dependent variable is productivity. The research method used is descriptive and quantitative methods that aim to describe the nature of something that is taking place at the time the research is carried out and examine the causes of certain symptoms. The population used is the management of the Industrial Zone National Workers Union of PT. Nikomas Gemilang. The sampling technique in this study uses Convinience Sampling technique with a sample of 62 respondents.

The results obtained by t-test work stress on productivity t count> t table (4.885 > 2.00100), charismatic leadership style towards productivity t count> t table (5.428 > 2.00100) and obtained work stress test f and charismatic leadership style on productivity is calculated > ftabel (18.366 > 3,15). R square

value of 0.407 has a moderate relationship. is in the coefficient interval 0.40-0.599 (medium). The conclusion obtained from the results of the t test is that work stress affects productivity and charismatic leadership style influences productivity and the results obtained from f test are work stress and charismatic leadership style simultaneously affect productivity.

Keywords: Job Stress, Charismatic Leadership Style and Work Productivity

1. PENDAHULUAN

Manusia merupakan aset penting bagi suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan. Hal ini dikarenakan manusia sebagai sumber sumber daya utama organisasi, yang bekerja secara terus menerus guna mencapai tujuan dari organisasi tersebut (Zebua, 2017). Produktivitas dalam organisasi pada dasarnya berpusat pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Mengingat pentingnya sumber daya manusia tersebut, maka perhatian serta pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan oleh sebuah organisasi guna tercapainya produktivitas organisasi. Produktifitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang di hasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktifitas merupakan *ratio* antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan. Produktifitas adalah hubungan antara beberapa output yang di hasilkan dan beberapa input yang di butuhkan untuk memproduksi output tersebut (Encep, dkk, 2017).

Selain beban kerja faktor yang lain mempengaruhi produktivitas kerja adalah stres kerja. Stres kerja yang di alami oleh setiap pengurus bisa saja berbeda-beda. Stres ditentukan pula oleh individunya sendiri. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat di hindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia mengalami beban kerja yang sulit dan berlebihan sehingga halini sangat mempengaruhi produktivitas kerja pengurus. Segala macam bentuk stres pada dasarnya di sebabkan oleh waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai dan ditambah lagi masalah-masalah keluarga sehingga akan menjadi penghambat dalam bekerja. Stres kerja yang di alami oleh pengurus tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan dan merugikan para anggota dalam segipelayanan karena produktifitas yang di hasilkan menurun, akan merugikan organisasi.

Suatu organisasi perlu didukung dengan organisasi yang kondusif dan sesuai guna meningkatkan produktivitas kerja pengurus, peningkatan produktivitas kerja pengurus dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh organisasi. Suatu organisasi membutuhkan kepemimpinan untuk menantang status *quo*, menciptakan misi tentang masa depan, dan memberikan inspirasi kepada para anggota organisasi agar bersedia mencapai visi itu. Setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya. Perilaku para pemimpin ini secara singkat di sebut gaya kepemimpinan (*leadership style*).

Kepemimpinan kharismatik mampu memainkan peran pentingnya dalam menciptakan perubahan. Individu yang menyandang kualitas-kualitas pahlawan memiliki kharisma. Sebagian yang lain memandang pemimpin kharismatik adalah pahlawan. Kepemimpinan karismatik dapat menghasilkan perubahan orgaanisasi yang signifikan utamanya pada pengikutnya, dengan menciptakan perubahan pada tujuan, nilai, kepercayaan dan aspirasi mereka (Muizi, 2014).

Perkembangan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, adapun untuk memenuhi hak dan kewajiban karyawan maka dibentuklah sebuah organisasi serikat pekerja untuk menengahi dan menampung aspirasi karyawan antara

pihak pengusaha dan karyawan yang ada di perusahaan. Yang pada dasarnya hubungan antara pengusaha dan pekerja, tidak saling bertentangan akan tetapi saling berkepentingan dan membutuhkan. Tujuan Organisasi Serikat Pekerja adalah untuk mensejahterakan anggotanya dan keluarganya.

Kondisi kepemimpinan pengurus Sarikat Pekerja pada kawasan Industri PT. Nikomas Gemilang belum tercapainya gaya kepemimpinan yang tepat yang dapat meningkatkan produktifitas pengurus organisasi, karena sukses tidaknya pengurus dalam mengukir prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan atasan/ketua. Serta masih kurangnya komunikasi antara pimpinan/ketua dan pengurus. Sehubungan dengan kondisi tersebut produktifitas pada pengurus organisasi belum memiliki kepercayaan pada diri sendiri, dan belum mempunyai pandangan kedepan, dan belum mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah. Serta kurangnya pelayanan terhadap anggota. Berdasarkan kondisi tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan stress kerja dan gaya kepemimpinan kharismatik dalam meningkatkan produktifitas kerja pengurus organisasi Serikat Pekerja Nasional (SPN) pada kawasan industri PT. Nikomas Gemilang Kab. Serang Prov. Banten.

2. METODOLOGI

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *survey*. Populasi penelitian ini adalah pengurus Serikat Pekerja Nasional (SPN) sebanyak 160 di Kawasan Industri PT.Nikomas Gemilang Serang-Banten. Penentuan besaran sampel yang digunakan menggunakan rumus slovin dengan taraf kesalahan 10% sehingga di dapat sebanyak 62 orang pengurus SPN dijadikan sampel dalam penelitian. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Convinience Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kemudahan penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Metode sampling tersebut mengacu kepada pengumpulan informasi dari anggota populasi yang secara mudah dijumpai (Hidayat dan Tjahjono, 2015), sehingga tingkat respon yang diharapkan semakin tinggi. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Analislis data menggunakan uji regresi linier berganda. Dengan bantuan program SPSS.

3. LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Abdu Latif, 2015). Produktivitas tidak hanya mencakup aspek-aspek ekonomi, tetapi juga berkaitan dengan aspek non ekonomi, misalnya manajemen dan organisasi, masalah mutu kerja, motivasi, inisiatif dan lain sebagainya (Misran Harris dan Hutagalung, 2018).

Berdasarkan pengertian produktivitas diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah merupakan proses dalam mengupayakan sumber daya secara efisien guna memproduksi output yang dihasilkan.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001) diantaranya adalah: Sikap mental, Pendidikan dan pelatihan, Keterampilan, Manajemen, Hubungan industrial, Tingkat penghasilan, Gizi dan Kesehatan, Jaminan social, Lingkungan dan iklim kerja, Sarana produksi, Kesempatan berprestasi

Stress Kerja

Stres kerja menunjukkan suatu kondisi dinamika yang di dalamnya seorang individu dikonfrotasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Sebagai defenisi dapat dikatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan berpikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2015). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan fisikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan (Veithzal, R dan Ella J, 2011).

Berdasarkan pengertian Stres Kerja diatas dari beberapa ahli, penulis menyimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu tekanan yang dialami oleh pekerja dalam menghadapi pekerjaannya yang berpengaruh terhadap psikologis, emosi dan fisik seseorang. Dilain pihak, Stres kerja juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar organisasi.

Penyebab-penyebab stres '*Off the job*'misalnya: Kekhawatiran finansial, Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, Masalah-masalah fisik, Masalah-masalah perwakilan (missal perceraian), Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Banyak faktor yang mempengaruhi Stres kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan/ organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja sebagai berikut (Robbins, 2003): *pertama* Faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar personal. Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stress. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu tidak peka dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya sehingga dapat dikelompokkan menjadi tuntutan tugas, peran 16 dan antar personal. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, dan keragaman tugas), serta kondisi kerja. Serupa dengan hal tersebut, bekerja diruangan yang terlalu sesak atau lokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stress. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Tidak adanya dukungan dari atasan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stress, terutama diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi. *kedua* Faktor personal meliputi persoalan keluarga, persoalan ekonomi, dan kepribadian. Berdasarkan hasil survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan masalah anak adalah bebrapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stress bagi karyawan, yang lalu terbawa sampai ketempat kerjanya. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stress bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka. Kepribadian maksudnya stress yang timbulnya dari sifat dasar seseorang. Misalnya Tipe A cenderung mengalami stress dibanding kepribadian Tipe B. beberapa ciri kepribadian Tipe A ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dan satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihnya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yan non kompetitif.

Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan adalah pengaruh tambahan yang melebihi dan berada diatas kebutuhan mekanis dalam mengarahkan organisasi secara rutin (Yukl, 2009). Gaya kepemimpinan di identifikasi atas dua gaya kepemimpinan: gaya tugas pimpinan dan gaya orientasi karyawan. Gaya orientasi orientasi pimpinan orientasi tugas pimpinan organisasi mengarahkan dan mengawasi bawahannya secara tertutupuntuk menjamin bahwa tugas yang dilaksanakn sesuai yang diinginkan. Gaya orientasi karyawan pimpinan mencoba memotivasi dan mengawasi pegawai (Abdul Latif, 2015).

Kepemimpinan karismatik dapat menghasilkan perubahan organisasi yang signifikan utamanya pada pengikutnya, dengan menciptakan perubahan pada tujuan, nilai, kepercayaan dan aspirasi mereka. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang memimpin terapkan dalam bekerja dan melalui orang lain (Zebua, 2018). Gaya kepemimpinan karismatik adalah pemimpin yang memiliki karisma dan gaya mereka dalam wibawahnya, serta pola pikir yang

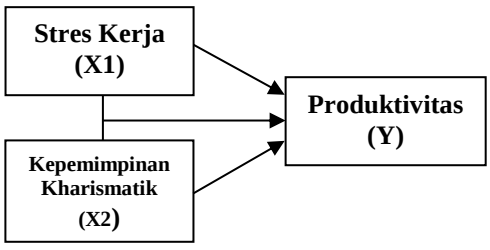
konsisten menjalakan Visi, Misi dalam sebuah instansi atau organisasi.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian diatas sangat erat kaiatanya antara stres kerja dan gaya kepemimpinan karismatik terhadap Produktivitas kerja Pengurus. Karena stres kerja dan gaya kepemimpinan karismatik merupakan faktor yang paling penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pengurus pada organisasi sehingga tercapainya tujuan organisasi/instansi.

Stres kerja dapat menjadi suatu peluang apabila stres menawarkan perolehan yang potensial hal ini akan mempengaruhi produktivitas kerja pengurus dalam sebuah organisasi. Semakin rendah tingkat stres yang dialami oleh pengurus maka semakin baik produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pengurus. Dan sebaliknya semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh pengurus maka semakin rendah pula produktivitas kerja yang di hasilkan oleh pengurus pada organisasi.

Gaya kepemimpinan kharismatik yang tepat akan mempengaruhi produktivitas kerja atau hasil kerja pengurus secara keseluruhan dalam suatu organisasi organisasi. Semakin baik sikap pemimpin yang di tunjukkan oleh seorang ketua/atasan maka akan semakin baik pula produktivitas kerja yang di hasilkan oleh pengurus. Dan sebaliknya, kurang baiknya gaya kepemimpinan yang di tunjukkan oleh seorang pimpinan/ketua maka akan berdampak kurang baik pula produktivitas kerja pengurus dalam sebuah organisasi. Berikut ini adalah kerangka berfikir penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Adapun hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Terdapat pengaruh negatif antara Stres kerja terhadap Produktivitas Kerja.

H2: Terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan Karismatik terhadap Produktifitas Kerja.

H3: Diduga terdapat pengaruh positif antara Stres Kerja dan Kepemimpinan Karismatik secara bersama terhadap Produktifitas Kerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu Stres Kerja dan Kepemimpinan Kharismatik, variabel terikat yaitu produktivitas.

Variabel Stress kerja (X1) diukur menggunakan 11 indikator, variabel Kepemimpinan Kharismatik (X2) diukur menggunakan 11 indikator dan variabel Produktivitas diukur menggunakan 14 indikator. Setelah diuji instrumen, maka setiap indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel. Maka dilanjutkan pada tahap analisis data.

Analisis Korelasi

Korelasi merupakan angka yang menunjukkan kuatnya pengaruh antara dua variabel atau lebih, setelah satu variabel yang diduga dapat mempengaruhi variabel tersebut tetap atau dikendalikan. Untuk mengetahui tingkat pengaruh dari stress kerja dan kepemimpinan kharismatik terhadap produktivitas dapat dilihat dari tabel *output* SPSS sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Korelasi

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.533	.574
	X1	.533	1.000	.606
	X2	.574	.606	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	62	62	62
	X1	62	62	62
	X2	62	62	62

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara stres kerja dan produktifitas kerja adalah sebesar 0,533 atau sebesar 53,3%,artinya

bahwa stres kerja terhadap produktivitas kerja mempunyai hubungan sedang. 0,533 berada pada interval koefisien 0,40-0,599 (sedang). koefisien korelasi antara kepemimpinan kharismatik dan produktifitas kerja adalah sebesar 0,574 atau sebesar 57,4%, artinya bahwa kepemimpinan kharismatik mempunyai hubungan sedang. 0.574 berada pada interval koefisien 0,40-0,599 (Sedang).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen mengalami kenaikan atau penurunan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t pada analisis ini. Hasil dari analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.425	4.526		7.164	.000
	Stres Kerja	.272	.119	.293	2.282	.026
	K.Kharismatik	.352	.114	.396	3.081	.003

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Berdasarkan tabel di atas dan perhitungan t_{tabel} dengan kriteria tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan derajat kebebasan (dk) = n-k (62 – 3 =59) diperoleh nilai t_{tabel} 2,001. Pengaruh dari masing-masing variabel dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hasil pengujian untuk hipotesis pertama diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.282 > 2,001) atau sig < 0,05 (0,026 < 0,05) dan koefisien regresi mempunyai nilai yang positif semestinya adalah negatif maka hipotesisnya H_o ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja.

Hasil pengujian untuk hipotesis kedua diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.081 > 2,001) atau sig < 0,05 (0,003< 0,05), dan koefisien regresi mempunyai nilai yang positif. Maka hipotesisnya H_o diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain bahwa Kepemimpinan kharismatik berpengaruh positif signifikan terhadap produktifitas kerja.

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	557.860	2	278.930	18.366	.000[b]
	Residual	896.027	59	15.187		
	Total	1453.887	61			

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

b. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinanKharismatik, StresKerja

Hasil hipotesis ketiga dapat dilihat daru uji F (simultan), dengan taraf uji signifikan sebesar 0,05 adalah sebagai berikut:

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} = 18.366 dengan *df* (n1) = k-1 = 3-1 = 2 dan df(n2) = n-k = 62-3 = 59 sedangkan nilai F_{tabel} 3,15. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ (18.366 > 3,15) atau sig < 0,05 (0,000 < 0,05). Maka H_o ditolak dan H_a diterima, ini berarti Stres Kerja dan Kepemimpinan Kharismatik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja.

Pembahasan

Stres Kerja Tidak Berpengaruh Negatif terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel stres kerja dengan produktifitas kerja, yang seharusnya atau hipotesis yang diajukan adalah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktifitas kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Misran Tanjung dan Harris Hutagalung (2018) yaitu stres kerja berkolerasi kuat dengan produktifitas kerja (Zebua, 2018) Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh pengurus SPN maka akan semakin

menurunkan tingkat produtifitas kerja pengurus SPN tersebut.

Kemudian, melihat fenomena dilapangan secara langsung bahwa keadaan pengurus Serikat Pekerja Nasional (SPN) di Kawasan Industri PT Nikomas Gemilang Serang Banten memang merasakan stres kerja yang di alami oleh pengurus tersebut sangat mengganggu produktifitas kerja pengurus, sehingga stres tersebut harus di minimalisir oleh ketua organisasi SPN di kawasan industri Nikomas guna meningkatkan produktifitas pengurus.

Para pengurus seharus diperhatikan tingkat produktifitas kerjanya, organisasi SPN semestinya menjadi tempat berorganisasi yang paling nyaman untuk mereka mengekspresikan diri di luar dari pekerjaan utama mereka sebagai buruh/karyawan pabrik di kawasan industri PT. Nikomas Gemilang. Program kerja yang ada di SPN berdasarkan bidang kerja masing-masing pengurus pada kenyataannya membuat mereka semakin stres sehingga menurunkan produktifitas kerja pengurus di organisasi SPN.

Kepemimpinan Karismatik Berpengaruh Positif terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan karismatik dengan produktifitas kerja, sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Latif (2015) yaitu kepemimpinan berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Semakin baik kepemimpinan yang dilakukan oleh ketua organisasi dan semakin tinggi karismatik seorang pemimpin maka akan meningkatkan produtifitas kerja pengurus SPN di Kawasan Industri PT Nikomas Gemilang.

Kemudian, sesuai dengan pengamatan penulis dilapangan ternyata kondisi tersebut seorang ketua/pemimpin memiliki karisma yang kuat dimata pengurus dan juga anggota organisasi Serikat Pekerja Nasional (SPN) sehingga sangat mempengaruhi produktifitas pengurus untuk melayani para anggota di lapangan dan menjalankan program-program di bidang masing-masing sesuai dengan struktur organisasi. Dari kharisma seorang pemimpin/ketua terlihat jelas dirasakan oleh pengurus dan anggota sehingga ketua organisasi terpilih sampai tiga periode dari tahun 2010-2019 (9 tahun) dan juga kharisma seorang ketua organisasi sangat berpengaruh terhadap pihak-pihak manajemen yang ada di kawasan industri PT. Nikomas Gemilang terlihat dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang disepakati oleh kedua belah pihak antara pekerja dan pengusaha.

Stres Kerja dan Kepemimpinan Karismatik secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel stres kerja dan Gaya kepemimpinan kharismatik terhadap produktifitas kerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdul Latif (2015). Stres kerja yang tinggi namun disisi lain pemimpinnya memiliki kharisma yang tinggi tidak menutup rendahnya kualitas produktifitas kerja pengurus SPN di Kawasan Industri PT Nikomas Gemilang.

Faktor utama yang mempengaruhi Produktivitas kerja adalah pengurus merasa apa yang mereka kerjakan bisa selesai dengan maksimal. Semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami oleh pengurus dan semakin baik dalam melaksanakan pekerjaannya/pelayanan terhadap anggota maka tinggi pula produktifitas kerja pengurus.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat kesimpulannya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap produktifitas kerja, yang seharusnya atau hipotesis yang diajukan adalah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktifitas kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan kharismatik terhadap produktifitas kerja, sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kharismatik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Encep, dkk. (2017). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, *Akademika.*15(2).

Hidayat, S., & Tjahjono, H. K. (2015). Peran etika kerja Islam dalam memperngaruhi motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen organisasional (studi empiris pada pondok pesantren modern di Banten). *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Akmenika*, *12*(2), 625-637.

Latief, Abdul. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinandan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja, *Manajemen Dan Keuangan*, 4(1).

Misran Tanjung dan Harris Hutagalung. (2018) Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Stres Kerja, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.1(1).

Muizu, Wa Ode Zusnita. (2014). Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, *Pekbis Jurnal*, 6(1).

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.

Robbins, Stephen P. (20030. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Yukl, Gary. (2009). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: Mancana Jaya Cemerlang.

Zebua, Martin. (2017). Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan, *Media Mahardhika* . 15(3).