

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

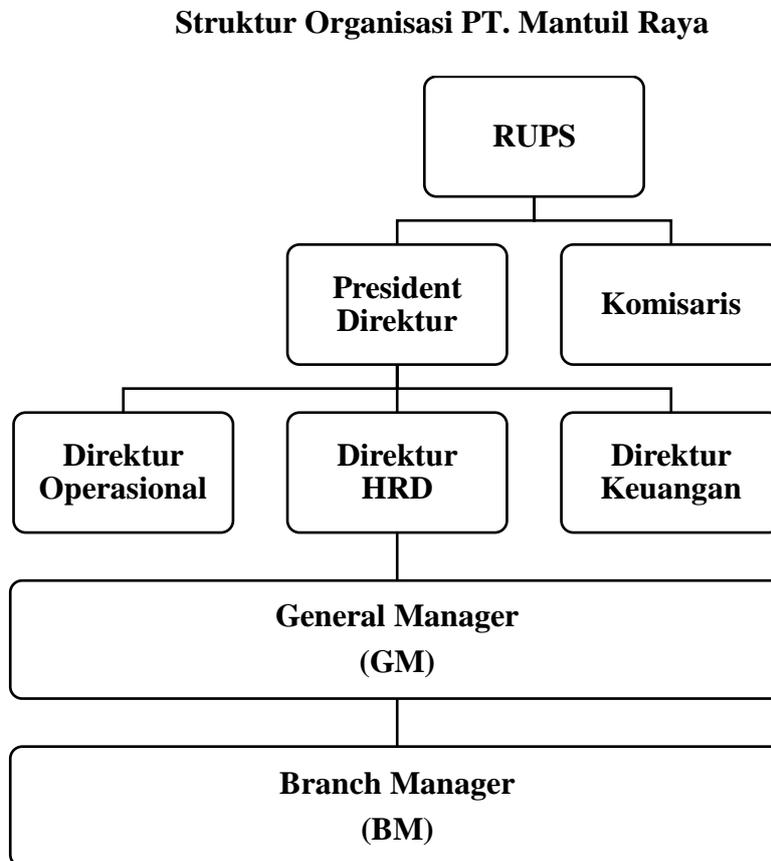
1. Sejarah Singkat PT. Mantuil Raya Banjarmasin

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mantuil Raya yang berlokasi di Jl. Antasan Bromo, Desa Mantuil, Kecamatan Banjar Selatan, Kabupaten Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan. PT. Mantuil Raya bergerak di bidang logistik yang mencakup pembuatan dowel kayu dengan mesin molding, pengiriman kayu dan plywood. PT. Mantuil Raya Cab. Banjarmasin berdiri pada tanggal 13 Agustus 1983 didirikan karena kebutuhan akan perusahaan logistik. Kegiatan logistik ini perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berpengalaman. PT. Mantuil Raya Cab. Banjarmasin telah berbagi manfaat dengan masyarakat lokal untuk pembangunan daerah dan masyarakat Indonesia pada umumnya, dengan rasio keuangan memberikan kontribusi terhadap ekonomi lokal dengan menciptakan 57 karyawan untuk daerah Banjarmasin.

2. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan suatu bagan yang menunjukkan kegiatan dalam menjalankan tugas-tugas yang ditimpakan oleh perusahaan mengenai jabatan tertentu. Dengan adanya struktur organisasi maka lebih spesifik bagian-bagian tugas atau tanggung jawabnya.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Mantuil Raya



Sumber: PT. Mantuil Raya Banjarmasin

a. RUPS:

RUPS merupakan kepanjangan dari Rapat umum pemegang saham

b. Komisaris:

Komisaris adalah orang yang ditunjuk untuk mengawasi Presiden Direktur atas penyelenggaraan perusahaan dalam segala aktivitas yang berkala di perusahaan serta bertanggung jawab kepada pemegang saham.

c. Presiden Direktur:

Presiden Direktur bertugas menjalankan garis pengendalian di perusahaan dan mengkoordinir serta mengawasi jalannya fungsi dari Kepala Cabang di semua cabang.

d. Direktur Operasional:

Direktur Operasional adalah yang bertanggung jawab dalam hal perencanaan, teknis, armada dan lainnya, dalam hal ini direktur operasional dibantu oleh dinas-dinas dibawahnya di setiap cabang.

e. Direktur HRD:

Direktur HRD adalah yang bertanggung jawab dalam merencanakan, dan melaksanakan kegiatan perusahaan dalam memenuhi permintaan tenaga kerja yang dibutuhkan, dan dibantu oleh dinas-dinas dibawahnya di setiap cabang.

f. Direktur Keuangan:

Direktur Keuangan adalah hal-hal yang bertanggung jawab dengan keuangan perusahaan, dan dibantu oleh dinas-dinas dibawahnya di setiap cabang.

g. General Manager (GM):

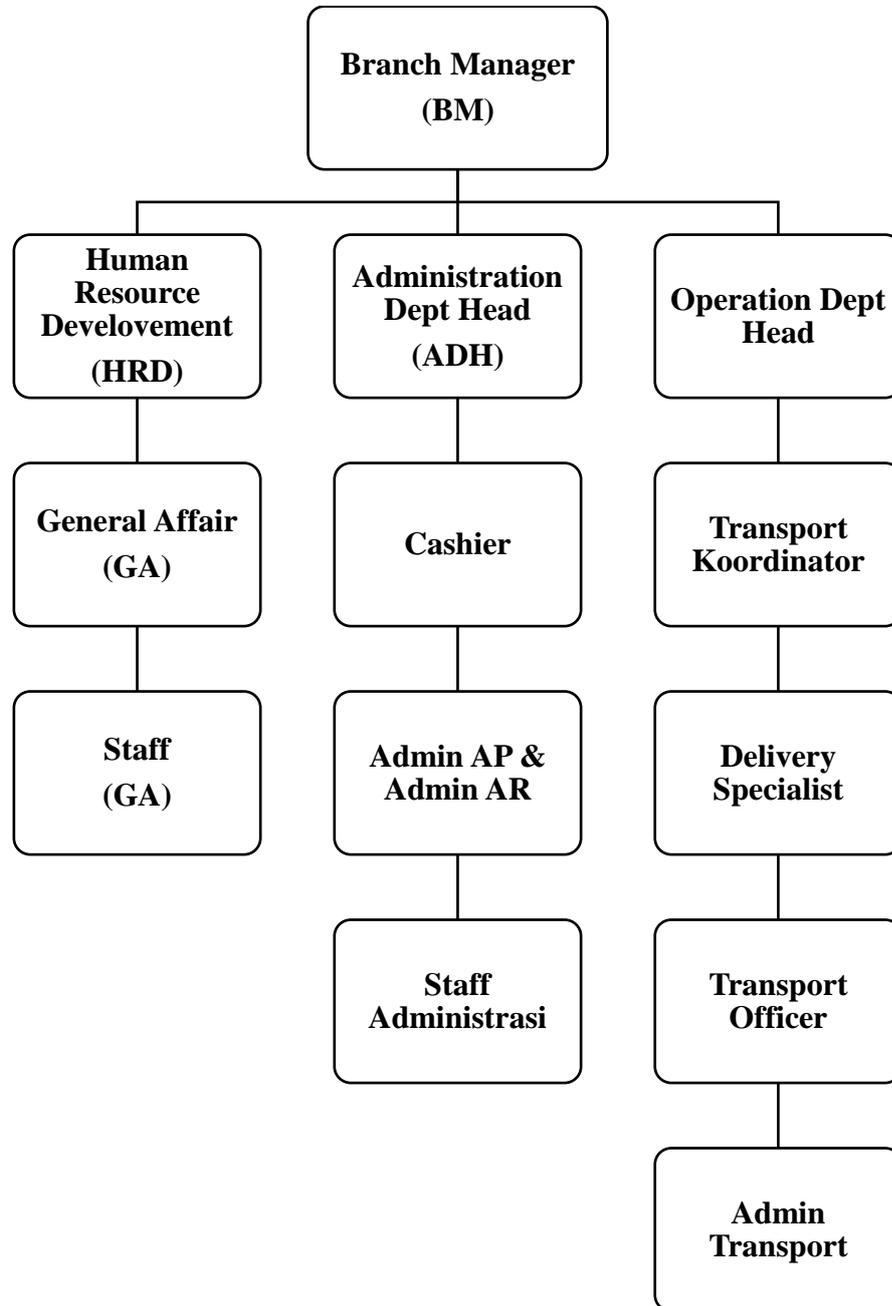
General Manager adalah yang bertugas menjalankan garis pengendalian di perusahaan dan mengkoordinir serta mengawasi jalannya fungsi dari Branch Manager di semua cabang.

h. Branch Manager (Kepala Cabang):

Branch Manager adalah sebagai pejabat eksekutif dalam menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik, dan mempunyai wewenang membuat kebijakan-kebijakan menguntungkan untuk perusahaan dan semua kebijakan yang telah dibuat bisa dipertanggung jawabkan ke perusahaan pusat.

Dibawah ini adalah struktur organisasi pada PT. Mantuil Raya Baniarmasin.

Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Mantuil Raya Banjarmasin

Struktur Organisasi PT. Mantuil Raya Banjarmasin

Sumber: PT Mantuil Raya Banjarmasin

a. Human Resource Development (HRD):

HRD adalah orang yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan sumber daya manusia, dimulai dari seleksi dan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, perencanaan karir, dan hubungan karyawan.

1) General Affair (GA):

General Affair adalah orang dibawah HRD, GA mempunyai tugas pengadaan kebutuhan alat tulis, kerusakan peralatan kantor, persiapan untuk acara-acara perekrutan seperti penyediaan lokasi interview, konsumsi, dll.

2) Staff GA:

Staff GA adalah beberapa orang yang membantu fungsi dari GA.

b. Operation Dept Head:

Operation Dept Head adalah orang yang bertanggung jawab atas semua kegiatan transportasi di lapangan, baik itu pengiriman barang dan alat berat dan mengirimkan report pengiriman ke Direktur Operasional.

1) Transport Koordinator:

Transport Koordinator adalah orang yang membantu pekerjaan dari Operation Head, ia melakukan pekerjaan di lapangan, memonitor keberangkatan sampai barang tiba di tujuan, dan melaporkan ke Operation Dept Head.

2) Delivery Specialist:

Delivery Specialist adalah orang yang tugasnya membuat memonitor dan membuat report pengiriman barang baik itu dari keberangkatan sampai kedatangan untuk dilaporkan setiap waktunya ke Transport Koordinator.

3) Transport Officer:

Transport Officer adalah beberapa orang yang tugasnya membuat report pengiriman barang ke tujuan-tujuan, baik itu jenis barang dan jumlah barang.

4) Admin Transport:

Admin Transport adalah beberapa orang yang tugasnya sebagai admin di bidang transportasi, yang berhubungan dengan harga pengiriman per tujuan.

c. Administration Dept Head (ADH):

Administration Dept Head mempunyai tugas pokok menyusun program dan melaksanakan perumusan kebijakan teknis akuntansi dan melaksanakan penyusunan laporan bulanan, triwulanan dan semesteran serta laporan keuangan terdiri dari laporan realisasi anggaran, neraca, laporan arus kas dan catatan atas laporan keuangan serta melaksanakan evaluasi kegiatan.

1) Cashier:

Cashier adalah yang bertanggung jawab memegang kas (uang), menerima dan membayarkan uang, sesuai dengan sepengetahuan ADH.

2) Administration Account Payable (AP):

Administration Account Payable adalah yang bertanggung jawab dalam kewajiban perusahaan yang timbul akibat transaksi yang dilakukan. Bahasa sederhananya adalah utang dagang (Account Payable), yakni utang yang ditimbulkan akibat adanya transaksi barang dan atau jasa.

3) Administration Account Receivable (AR):

Administration Account Receivable adalah yang bertanggung jawab atas hak atau tagihan perusahaan kepada pihak lainnya yang nantinya akan dimintakan pembayarannya jika sudah waktunya. Piutang Dagang (Account Receivable) timbul karena perusahaan melakukan penjualan barang-barang dagangan atau barang lain atau jasa secara kredit.

4) Staff Admin AP&AR:

Staff Admin AP&AR adalah beberapa orang yang bertugas membantu fungsi dari Admin AP & Admin AR.

B. Hasil Uji Instrumen

Untuk melakukan uji instrumen ada beberapa prosedur pelaksanaan yang harus diperhatikan yaitu,

Pertama, sebelum instrumen disebarkan, terlebih dahulu dilakukan *Professional Judgment* dengan Ibu Shanty Komalasari, M. Psi, Psikolog, yang data dirinya sebagai berikut.

Tabel 4.1 Biodata *Professional Judgment*

Biodata <i>Professional Judgment</i>	
Nama	: Shanty Komalasari, M.Psi. Psikolog
Pekerjaan/Institusi	: Dosen Prodi Psikologi Islam/ UIN Antasari
Kapasitas Keilmuan	: Psikologi Industri dan Organisasi
No HP	: 081351139523

Kedua, setelah menyelesaikan *professional judgment*, selanjutnya peneliti menentukan responden uji coba, diambil dari luar sampel penelitian dalam populasi yang sama, yaitu karyawan PT. Mantuil raya yang bukan bagian produksi. Jumlah seluruh responden uji coba instrumen adalah 20 orang. Ketiga, peneliti menyebarkan instrumen berupa skala kepada 20 orang responden pada tanggal 19 Mei 2023 di PT. Mantuil Raya. Keempat, dilakukan analisis instrumen uji coba untuk mengetahui dan memilih butir-butir instrumen yang valid dan reliabel. Butir-butir instrumen yang memenuhi syarat tersebut yang akan digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan sebuah alat ukur atau instrumen dapat digunakan untuk mendapatkan data yang valid.¹ Pengujian validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau melalui *professional judgment*. Dari hasil *try out* atau uji coba skala kebersyukuran dan skala stres kerja pada 20 orang sampel, selanjutnya peneliti menggunakan rumus korelasi *pearson* pada aplikasi *IBM SPSS*

¹ Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, 2nd ed. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019: 131).

for Windows lalu menentukan sejumlah item yang tidak valid atau gugur berdasarkan r tabel dengan jumlah subjek 20 menggunakan signifikansi 5% maka didapatkan nilai r tabel sebesar 0,444, jadi apabila r hitung > r tabel maka dinyatakan valid.

a. Kebersyukuran

Skala ini digunakan untuk mengetahui kebersyukuran pada karyawan bagian produksi PT Mantuil Raya.

Tabel 4.2 *Blueprint* Skala Kebersyukuran Setelah *Try Out*

No	Aspek	Indikator	Aitem		Butir Valid	Butir Gugur
			Favo	Unfavo		
1	Perasaan Menghargai	Menyadari kesenangan sederhana yang diperoleh dari Tuhan dan kehidupan	1	10	1, 10	-
		Mengakui kebaikan Tuhan untuk hidup kita	2	11	2, 11	-
		Memandang kehidupan dan Tuhan secara positif	3	12, 25	3,12, 25	-
		Menyadari kesenangan sederhana yang diperoleh dari orang lain	4	13	4,13	-
		Mengakui peran orang lain untuk kesejahteraan kita	-	14	14	-

		Memandang orang lain secara positif	5	15	5, 15	-
2	Perasaan Positif akan Kehidupan	Merasa puas dengan hidupnya	6, 23	16, 26	6, 23, 16, 26	-
		Merasa bahagia dengan keadaan dirinya	-	17, 27, 30	17, 27	30
		Merasa bahagia karena keberadaan orang lain	-	18	18	-
3	Ekspresi Bersyukur	Melakukan ibadah sebagai wujud syukur pada Tuhan	7	19	7, 19	-
		Menjalani aktivitas sebaik mungkin sebagai bentuk terima kasih kepada hidup dan Tuhan	8, 24, 29	20, 28	8, 20, 24	29, 28
		Membantu orang lain sebagai wujud terima kasih	9	21	9, 21	-
		Membalas kebaikan orang lain sebagai wujud apresiasi	-	22	22	-
Jumlah			12	18	27	3

Dari tabel 4.2 dijelaskan bahwa skala kebersyukuran setelah dilakukan *try out* kemudian dilakukan uji validitas, didapatkan hasil bahwa terdapat 3 aitem yang tidak valid dari 30 aitem yaitu pada aitem nomor 20, 29 dan 30, karena nilai *r* hitung

pada aitem tersebut kurang dari r tabel. Jadi, aitem yang tersisa untuk digunakan dalam penelitian berjumlah 27 aitem.

b. Stres Kerja

Skala ini digunakan untuk mengetahui stres kerja pada karyawan bagian produksi PT Mantuil Raya.

Tabel 4.3 *Blueprint* Skala Stres Kerja Setelah *Try Out*

No	Aspek	Indikator	Aitem		Butir Valid	Butir Gugur
			Favo	Unfavo		
1	Gejala Fisiologis	Meningkatkan detak jantung	1, 23	12, 32	1, 23, 12, 32	-
		Sakit kepala	2, 24	13, 33	2, 24, 13, 33	-
2	Gejala Psikologis	Ketegangan	3, 25	14, 34	3, 25, 14, 34	-
		Kecemasan	4, 26	15, 35	4, 26	15, 35
		Mudah marah	5, 27	16, 36	5, 27, 16, 36	-
		Mudah bosan	6, 28	17, 37	6, 28	17, 37
		Menunda pekerjaan	7, 29	18, 38	7, 29, 18, 38	-
3	Gejala Perilaku	Perubahan produktivitas	8, 30	19, 39	8, 30, 19	39
		Perubahan kebiasaan makan	9, 20	-	9, 20	-
		Gelisah	10	21	10	21
		Gangguan tidur	11, 31	22, 40	11, 31, 22, 40	-
Jumlah			20	20	34	6

Dari tabel 4.3 dijelaskan bahwa skala stres kerja setelah dilakukan *try out* kemudian dilakukan uji validitas, didapatkan hasil bahwa terdapat 6 aitem yang tidak valid dari 40 aitem yaitu pada aitem nomor 15, 17, 21, 35, 37 dan 39, karena

nilai r hitung pada aitem tersebut kurang dari r tabel. Jadi, aitem yang tersisa untuk digunakan dalam penelitian berjumlah 34 aitem.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menandakan alat ukur atau instrumen dapat dipercaya untuk mengumpulkan data karena instrumen sudah dianggap baik.² Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah apabila nilai *Cronbach Alpha* > nilai r_{tabel} , maka aitem dalam skala dapat dikatakan reliabel. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan aplikasi *IBM SPSS for Windows*, dan kemudian didapatkan hasil reliabilitas untuk skala stres kerja dan skala kebersyukuran sebagai berikut.

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Stres Kerja dan Skala Kebersyukuran

Variabel	Jumlah Aitem	Jumlah Responden	<i>Cronbach's Alpha</i>
Stres Kerja	34	25	0,957
Kebersyukuran	27	25	0,930

Berdasarkan tabel 4.4, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada skala stres kerja sebesar 0,957 dan pada skala kebersyukuran sebesar 0,930 dimana nilai *Cronbach's Alpha* keduanya > 0,6. Artinya, kedua skala pada penelitian ini reliabel atau layak dijadikan alat untuk mengumpulkan data yang diperlukan oleh penelitian ini.

² Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, 2nd ed. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019: 111).

C. Hasil Analisis dan Interpretasi Penelitian Kuantitatif

1. Gambaran Responden pada Penelitian

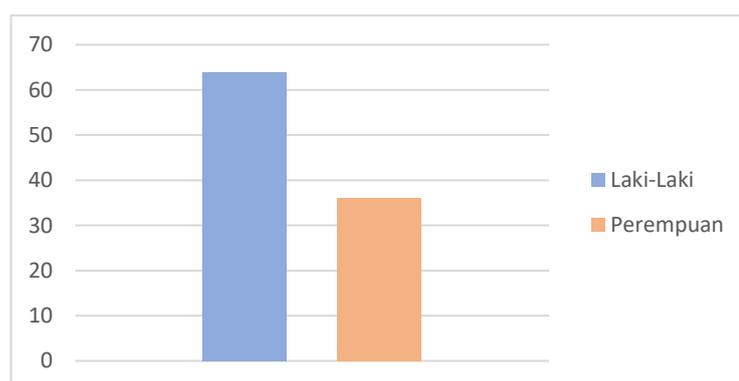
Pada penelitian ini diperoleh 25 orang responden dari karyawan bagian produksi PT Mantuil Raya dengan deskripsi umum berdasarkan jenis kelamin, usia serta masa kerja. Berikut deskripsi umum berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.5 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase (%)</i>
Laki-laki	16	64%
Perempuan	9	36%
Total	25	100%

Dari tabel 4.5 diketahui terdapat jumlah responden laki-laki sebanyak 16 orang (64%), sedangkan jumlah responden perempuan berjumlah sebanyak 9 orang (36%). Berikut adalah diagram yang menggambarkan jenis kelamin responden.

Gambar 4.3 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Selanjutnya peneliti menyajikan deskripsi umum mengenai responden berdasarkan usia. Dalam penelitian ini usia dibagi menjadi 4 kategori yaitu usia

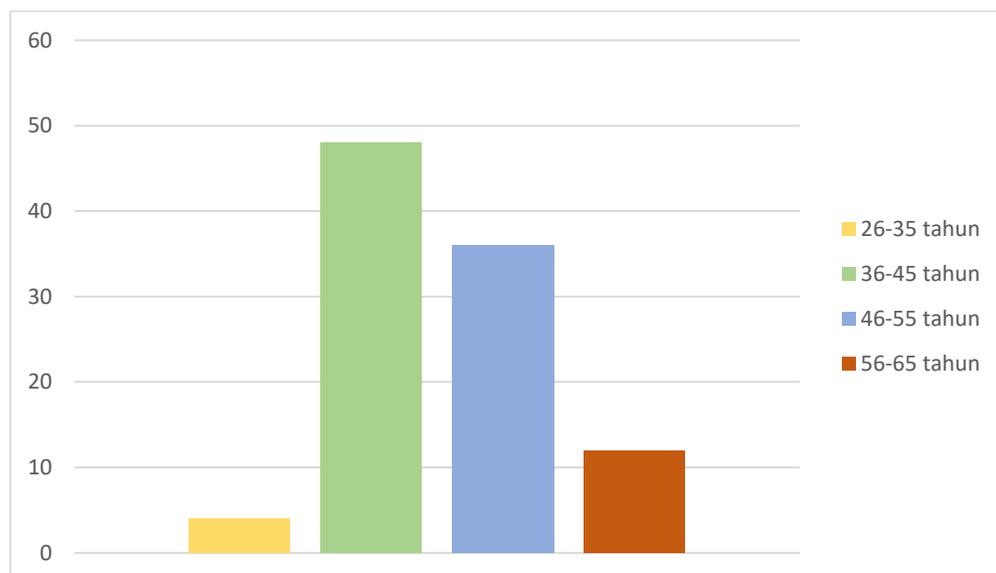
masa dewasa awal 26-35 tahun, usia masa dewasa akhir 36-45 tahun, usia masa lansia awal 46-55 tahun dan usia masa lansia akhir 56-65 tahun.³

Tabel 4.6 Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
26-35 tahun	1	4%
36-45 tahun	12	48%
46-55 tahun	9	36%
56-65 tahun	3	12%
Total	25	100%

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui terdapat 1 orang (4%) responden berusia sekitar 26-35 tahun, 12 orang (48%) berusia sekitar 36-45 tahun, 9 orang (36%) berusia sekitar 46-55 tahun, dan 3 orang (12%) berusia sekitar 56-65 tahun. Berikut adalah diagram yang menggambarkan usia responden.

Gambar 4.4 Diagram Responden Berdasarkan Usia



³ Kemenkes, "Kategori Usia," 2009.

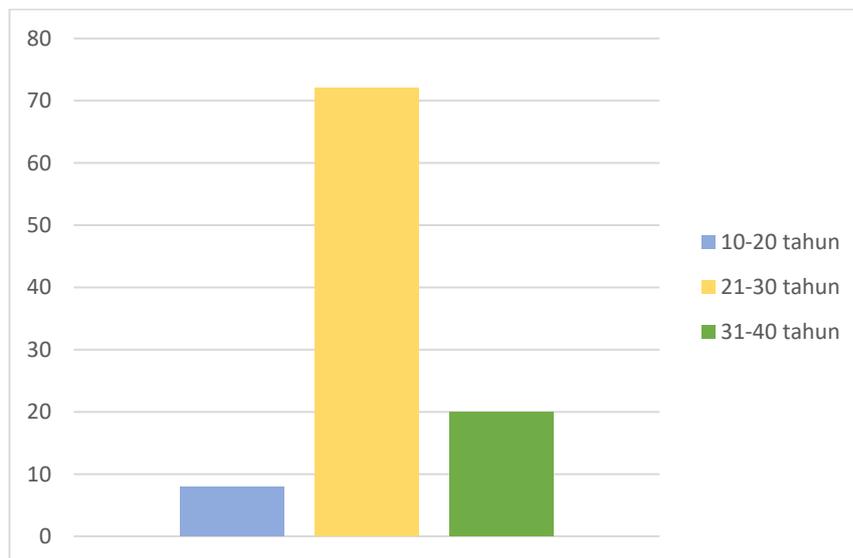
Selanjutnya peneliti menyajikan deskripsi umum mengenai responden berdasarkan masa kerja.

Tabel 4.7 Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
10-20 tahun	2	8%
21-30 tahun	18	72%
31-40 tahun	5	20%
Total	25	100%

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui 2 orang (8%) memiliki masa kerja sekitar 10-20 tahun, 18 orang (72%) memiliki masa kerja sekitar 21-30 tahun dan 5 orang (20%) memiliki masa kerja sekitar 31-40 tahun. Berikut adalah diagram yang menggambarkan masa kerja responden.

Gambar 4.5 Diagram Responden Berdasarkan Masa Kerja



2. Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisis data, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi yang mencakup uji normalitas dan uji linearitas, hal ini dilakukan karena merupakan syarat untuk pengujian nilai korelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap variabel terdistribusi normal atau tidak, dalam hal ini adalah data skor dari skala kebersyukuran dan stres kerja yang telah disebar ke sampel penelitian. Uji normalitas dilakukan menggunakan teknik *test of normality* pada *IBM SPSS versi 22*, dilihat dari nilai signifikansi, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data dikatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

Variabel Penelitian	Uji Asumsi			
	Normalitas Sebaran (Shapiro-Wilk)			
	Statistik	Df	Sig.	Keterangan
Kebersyukuran	0,944	25	0,187	Normal
Stres Kerja	0,937	25	0,128	

Berdasarkan tabel 4.8 pada variabel kebersyukuran diperoleh nilai signifikansi 0,187 ($> 0,05$) dan stres kerja 0,128 ($> 0,05$) dapat disimpulkan bahwa data yang telah disebar ke sampel penelitian terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kebersyukuran dan variabel stres kerja memiliki hubungan yang linear. Uji linearitas dilakukan menggunakan teknik *compare means* pada *IBM SPSS versi 22*, dilihat dari nilai signifikansi p (*Linearity*) $< 0,05$ maka dapat dikatakan kedua variabel tersebut linear.

Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas

Variabel Penelitian	<i>Linearity</i> (F)	Sig.	<i>Deviation from Linearity</i> (F)	Sig.	Keterangan
Stres Kerja dan Kebersyukuran	14,234	0,004	0,870	0,601	Linear

Berdasarkan tabel 4.9 pada hasil uji linearitas diketahui bahwa nilai signifikansi $p < 0,05$ yaitu $0,004 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa ada hubungan linear antara variabel bebas kebersyukuran dengan variabel bebas stres kerja.

D. Analisis Data Penelitian Kuantitatif

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan apa adanya. Selanjutnya, untuk menghitung tingkat kategori kedua variabel menggunakan kategori sebagai berikut.⁴

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 19th ed. (Bandung: ALFABETA, 2013: 147)

Rendah : $X < (\text{Mean} - 1.\text{SD})$

Sedang : $(\text{Mean} - 1.\text{SD}) \leq X < (\text{M} + 1.\text{SD})$

Tinggi : $X \geq (\text{M} + 1.\text{SD})$

Keterangan:

X = Skor subjek

M = Mean (nilai rata-rata)

SD = Standar Deviasi

Hasil deskripsi data penelitian secara umum dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Kebersyukuran	25	78	106	2373	94,92	6,873
Stres Kerja	25	58	91	1945	77,80	9,421
Valid N (listwise)	25					

Tabel 4.10 di atas terdiri dari 25 orang karyawan, diperoleh skor nilai minimum dari variabel kebersyukuran sebesar 78 dan skor nilai maximum sebesar 106 sum sebesar 2373 mean sebesar 94,92 dan standar deviasi sebesar 6,873. Sedangkan, skor nilai minimum variabel stres kerja sebesar 58 dan skor nilai maximum sebesar 91 sum sebesar 1945 mean 77,80 dan standar deviasi sebesar 9,421.

1. Analisis Data Variabel Kebersyukuran

Pada skala kebersyukuran, peneliti menggunakan skor dari angka 1,2,3 dan 4. Skala ini memiliki 27 aitem pernyataan dan skor maximum yang digunakan

adalah $108 (4 \times 27)$ dan skor minimumnya adalah $27 (1 \times 27)$. Mean yaitu $108 + 27 / 2 = 67,5$ kemudian standar deviasi yaitu $108 - 27 / 6 = 13,5$. Tujuan dari mean dan standar deviasi ini adalah untuk membantu menentukan tiap intensitas pada skala kebersyukuran yang dibantu melalui aplikasi komputer *IBM SPSS Statistics 22*. Adapun hasil outputnya sebagai berikut.

Tabel 4.11 Kategorisasi Skala Kebersyukuran pada Karyawan

		Rentang Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	$54 \leq X < 81$	1	4	4	4
	Tinggi	$X \geq 81$	24	96	96	100
	Total			25	100	100

Berdasarkan pada tabel 4.11 diketahui bahwa pada skala kebersyukuran frekuensi responden terbanyak berada pada kategori tinggi yaitu 24 responden dengan persentase 96%, kemudian kategori sedang yaitu 1 responden dengan persentase 4%.

Tabel 4.12 Distribusi Jenis Kelamin, Usia dan Masa Kerja responden dengan Tingkat Kebersyukuran Karyawan bagian Produksi PT. Mantuil Raya

Karakteristik Responden		Tingkat Kebersyukuran				Total		P Value
		Sedang		Tinggi				
		N	%	N	%	N	%	
Jenis Kelamin	Lk	1	4	15	60	16	64	0,444
	Pr	0	0	9	36	9	36	
Usia (Tahun)	26-35	0	0	1	4	1	4	0,770
	36-45	1	4	11	44	12	48	
	46-55	0	0	9	36	9	36	
	56-65	0	0	3	12	3	12	
Masa Kerja (Tahun)	10-20	1	4	1	4	2	8	0,003
	21-30	0	0	18	72	18	72	
	31-40	0	0	5	20	5	20	

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa dari 25 responden yang berjenis kelamin laki-laki terdapat 1 responden (4%) memiliki tingkat kebersyukuran sedang dan 15 responden (60%) memiliki tingkat kebersyukuran tinggi selanjutnya yang berjenis kelamin perempuan tidak terdapat responden yang memiliki tingkat kebersyukuran sedang, terdapat 9 responden (36%) yang memiliki tingkat kebersyukuran tinggi. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *chi-square*, dari hasil data kuesioner diperoleh nilai *P-value* sebesar $0,444 > 0,05$ yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan kebersyukuran pada karyawan bagian produksi di PT. Mantuil Raya.

Berdasarkan data usia dari 25 responden yang berada pada kategori usia 26-35 tahun tidak terdapat responden yang memiliki tingkat kebersyukuran sedang, terdapat 1 responden (4%) yang memiliki tingkat kebersyukuran tinggi. Pada kategori usia 36-45 terdapat 1 responden (4%) memiliki tingkat kebersyukuran sedang, 11 responden (44%) yang memiliki tingkat kebersyukuran tinggi. Selanjutnya pada kategori usia 46-55 tahun tidak terdapat responden yang memiliki tingkat kebersyukuran sedang, terdapat 9 responden (36%) yang memiliki tingkat kebersyukuran tinggi. Selanjutnya pada kategori 56-65 tahun tidak terdapat responden yang memiliki tingkat kebersyukuran sedang, terdapat 3 responden (12%) yang memiliki tingkat kebersyukuran tinggi. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *chi-square*, dari hasil data kuesioner diperoleh nilai *P-value* sebesar $0,770 > 0,05$ yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara usia dengan kebersyukuran pada karyawan bagian produksi di PT. Mantuil Raya.

Berdasarkan data masa kerja dapat dilihat dari 25 responden yang berada pada kategori 10-20 tahun terdapat 1 responden (4%) yang memiliki tingkat kebersyukuran sedang dan 1 responden (4%) memiliki tingkat kebersyukuran tinggi. Pada kategori 21-30 tahun tidak terdapat responden yang memiliki tingkat kebersyukuran sedang, terdapat 18 responden (72%) yang memiliki tingkat kebersyukuran tinggi. Selanjutnya pada kategori 31-40 tahun tidak terdapat responden yang memiliki tingkat kebersyukuran sedang, terdapat 5 responden (20%) yang memiliki tingkat kebersyukuran tinggi. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *chi-square*, dari hasil data kuesioner diperoleh nilai *P-value* sebesar $0,003 < 0,05$ yang artinya ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kebersyukuran pada karyawan bagian produksi di PT. Mantuil Raya.

2. Analisis Data Variabel Stres Kerja

Skala stres kerja dalam penelitian ini memiliki 34 aitem dengan skor penilaian dari angka 1, 2, 3 dan 4 dan skor maximum yang digunakan adalah 136 (4×34) dan skor minimumnya adalah 34 (1×34). Mean yaitu $136 + 34 / 2 = 85$ kemudian standar deviasi yaitu $136 - 34 / 6 = 17$. Selanjutnya untuk menentukan tingkatan variabel peneliti dibantu melalui aplikasi komputer *IBM SPSS Statistics* 22. Adapun hasil outputnya sebagai berikut.

Tabel 4.13 Kategorisasi Skala Stres Kerja pada Karyawan

		Rentang Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	$X < 70$	4	16	16	16
	Sedang	$70 \leq X < 102$	21	84	84	100
	Total			25	100	100

Berdasarkan pada tabel 4.13 diketahui bahwa pada skala stres kerja frekuensi responden terbanyak berada pada kategori sedang yaitu 21 responden dengan persentase 84%, kemudian kategori rendah yaitu 4 responden dengan persentase 16%.

Tabel 4.14 Distribusi Jenis Kelamin, Usia dan Masa Kerja responden dengan Tingkat Stres Kerja Karyawan bagian Produksi PT. Mantuil Raya

Karakteristik Responden		Tingkat Stres Kerja				Total		P Value
		Rendah		Sedang		N	%	
		N	%	N	%			
Jenis Kelamin	Lk	2	8	14	56	16	64	0,524
	Pr	2	8	7	28	9	36	
Usia (Tahun)	26-35	0	0	1	4	1	4	0,795
	36-45	2	8	10	40	12	48	
	46-55	2	8	7	28	9	36	
	56-65	0	0	3	12	3	12	
Masa Kerja (Tahun)	10-20	0	0	2	8	2	8	0,396
	21-30	4	16	14	56	18	72	
	31-40	0	0	5	20	5	20	

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat dari 25 responden yang berjenis kelamin laki-laki terdapat 2 responden (8%) mengalami stres kerja rendah, terdapat 14 responden (56%) mengalami stres kerja sedang. Selanjutnya yang berjenis kelamin perempuan terdapat 2 responden (8%) mengalami stres kerja rendah, terdapat 7 responden (28%) mengalami stres kerja sedang. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *chi-square*, dari hasil data kuesioner diperoleh nilai *P-value* sebesar $0,524 > 0,05$ yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan stres kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Mantuil Raya.

Berdasarkan data usia dari 25 responden yang berada pada kategori usia 26-35 tahun terdapat 1 responden (4%) mengalami stres kerja sedang dan tidak terdapat

responden yang mengalami stres kerja rendah. Selanjutnya pada kategori usia 36-45 tahun terdapat 2 responden (8%) mengalami stres kerja rendah, 10 responden (40%) mengalami stres kerja sedang. Pada kategori usia 46-55 tahun terdapat 2 responden (8%) mengalami stres kerja rendah, 7 responden (28%) mengalami stres kerja sedang. Pada kategori usia 56-65 tahun terdapat 3 responden (12%) mengalami stres kerja sedang dan tidak terdapat responden mengalami stres kerja rendah. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *chi-square*, dari hasil data kuesioner diperoleh nilai *P-value* sebesar $0,795 > 0,005$ yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara usia dengan stres kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Mantuil Raya.

Berdasarkan data masa kerja dapat dilihat dari 25 responden yang berada pada kategori 10-20 tahun terdapat 2 responden (8%) mengalami stres kerja sedang dan tidak terdapat responden mengalami stres kerja rendah. Pada kategori 21-30 tahun terdapat 4 responden (16%) mengalami stres kerja rendah, 14 responden (56%) mengalami stres kerja sedang. Pada kategori 31-40 tahun terdapat 5 responden (20%) mengalami stres kerja sedang dan tidak terdapat responden yang mengalami stres kerja rendah. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *chi-square*, dari hasil data kuesioner diperoleh nilai *P-value* sebesar $0,396 > 0,005$ yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara masa dengan stres kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Mantuil Raya.

E. Uji Hipotesis

Pada uji hipotesis ini bertujuan untuk melihat apakah kedua variabel memiliki hubungan yang negatif atau positif. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha: Adanya hubungan negatif dan signifikan antara kebersyukuran terhadap stres kerja pada karyawan bagian produksi PT Mantuil Raya Banjarmasin.

Ho: Tidak adanya hubungan negatif dan signifikan antara kebersyukuran terhadap stres kerja pada karyawan bagian produksi PT Mantuil Raya Banjarmasin.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji korelasi dan uji regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan aplikasi komputer *IBM SPSS Versi 22* sementara itu kriteria untuk menentukan keputusan dalam uji hipotesis dapat dilihat dari skor signifikansinya. Jika skor signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan sebaliknya jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak.

1. Uji Korelasi

Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi

Correlation			
		Kebersyukuran	Stres Kerja
Kebersyukuran	Pearson Correlation	1	-.699**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	25	25
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	25	25

Pada tabel 4.15 di atas menunjukkan nilai *pearson correlation* antara kebersyukuran dengan stres kerja sebesar -0,699 dengan nilai *sig(2-tailed)* $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_a diterima karena terdapat hubungan yang negatif dari kedua variabel yaitu kebersyukuran (X) dan stres kerja (Y) pada karyawan bagian produksi PT Mantuil Raya. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kebersyukuran maka semakin rendah pula tingkat stres kerja pada karyawan bagian produksi PT Mantuil Raya. Di sisi lain, makin rendah tingkat kebersyukuran akan makin tinggi tingkat stres kerja pada karyawan bagian produksi PT Mantuil Raya. Untuk mengetahui tingkat hubungan tersebut, digunakan tabel klasifikasi kekuatan korelasi, yaitu:

Tabel 4.16 Klasifikasi untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Kekuatan Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Dari tabel 4.16 diketahui bahwa hubungan variabel kebersyukuran terhadap variabel stres kerja sebesar 0,699 berada pada interval koefisien 0,60 – 0,799. Maka dapat diartikan bahwa hubungan variabel kebersyukuran terhadap variabel stres kerja pada karyawan bagian produksi PT Mantuil Raya berada pada kategori kuat.

2. Uji Regresi Sederhana

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kebersyukuran terhadap stres kerja pada karyawan bagian produksi PT. Mantuil Raya. Didapat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Sederhana

Model	R	R Square	F	Sig.
Kebersyukuran (X) Stres Kerja (Y)	,699 ^a	,489	21,984	,000 ^b

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui hasil F hitung yaitu 21,984 dan signifikansi 0,000 yang dimana $0,000 < 0,05$ maka dari itu model regresi dapat dipakai untuk memprediksikan variabel kebersyukuran terhadap variabel stres kerja. Pada nilai korelasi R Square adalah sebesar 0,489 yang berarti pengaruh kebersyukuran terhadap stres kerja adalah sebesar 48,9%. Artinya hanya terdapat 48,9% variabel kebersyukuran yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan bagian produksi PT. Mantuil Raya dan terdapat 51,1% indikator lain yang mempunyai pengaruh dengan stres kerja karyawan tersebut.

Dapat disimpulkan H_a diterima, yaitu terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kebersyukuran dengan stres kerja pada karyawan bagian produksi PT. Mantuil Raya, dengan kekuatan hubungan kategori kuat.

F. Sumbangan Efektif

Untuk mengetahui sumbangan efektif dari aspek-aspek yang telah dijabarkan oleh peneliti, maka menghitungnya peneliti menggunakan cara skor total setiap aspek dibagi skor total setiap variabel. Berikut ini sumbangan efektif dari dua variabel tersebut:

1. Sumbangan Efektif Variabel Kebersyukuran

Terdapat tiga aspek dalam kebersyukuran, adapun sumbangan efektifnya sebagai berikut:

- a. Perasaan Menghargai $= \frac{1071}{2373} = 0,45 \times 48,9\% = 22\%$
- b. Perasaan Positif Akan Kehidupan $= \frac{575}{2373} = 0,24 \times 48,9\% = 11,7\%$
- c. Ekspresi Bersyukur $= \frac{727}{2373} = 0,31 \times 48,9\% = 15,2\%$

2. Sumbangan Efektif Variabel Stres Kerja

Terdapat tiga aspek dalam stres kerja, adapun sumbangan efektifnya sebagai berikut:

- a. Fisiologis $= \frac{438}{1945} = 0,22 \times 100\% = 22\%$
- b. Psikologis $= \frac{892}{1945} = 0,46 \times 100\% = 46\%$
- c. Perilaku $= \frac{615}{1945} = 0,32 \times 100\% = 32\%$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa sumbangan efektif kebersyukuran pada aspek perasaan menghargai sebesar 22%, aspek perasaan positif akan kehidupan sebesar 11,7% dan aspek ekspresi bersyukur sebesar 15,2%. Dapat disimpulkan bahwa aspek dari kebersyukuran yang paling mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan bagian produksi PT. Mantuil Raya terletak pada aspek perasaan menghargai dengan kontribusi paling banyak sebesar 22%.

Selanjutnya diketahui bahwa sumbangan efektif stres kerja pada aspek fisiologis sebesar 22%, aspek psikologis sebesar 46% dan aspek perilaku sebesar 32%. Dapat disimpulkan bahwa aspek dari stres kerja yang paling mempengaruhi tingkat kebersyukuran pada karyawan bagian produksi PT. Mantuil Raya terletak pada aspek psikologis dengan kontribusi paling banyak sebesar 46%.

G. Penyajian Data Penelitian Kualitatif

1. Identitas Subjek

Adapun identitas subjek dalam penelitian ini terdiri dari 2 orang yang berkriteria berdasarkan masa kerja yang paling lama di PT Mantuil Raya. Memiliki kebersyukuran yang tinggi, stres kerja yang rendah dan bersedia menjadi subjek dalam penelitian ini. Berikut daftar subjek terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4.18 Identitas Subjek

Nama Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Lama Kerja	Pekerjaan
AB	Laki-laki	56 Tahun	35 Tahun	Karyawan Produksi
M	Perempuan	45 Tahun	26 Tahun	Karyawan Produksi

Selain subjek yang diteliti, terdapat pula subjek sekunder atau dengan kata lain disebut dengan informan. Informan merupakan seseorang yang mengetahui keseharian subjek agar dapat memberikan informasi tambahan dan keterangan yang mendukung. Berikut identitas informan dalam penelitian ini:

Tabel 4.19 Identitas Informan

Nama Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Lama Kerja	Pekerjaan
FR	Laki-laki	55 Tahun	32 Tahun	Kepala Bagian
M	Perempuan	41 Tahun	23 Tahun	Karyawan Produksi

2. Deskripsi Subjek

a. Subjek AB

Subjek AB berusia 56 tahun. AB merupakan karyawan bagian produksi PT Mantuil Raya sejak tahun 1988 yang berarti lama masa kerjanya 35 tahun.

b. Subjek M

Subjek M berusia 45 tahun. M merupakan karyawan bagian produksi PT Mantuil Raya sejak tahun 1997, lama masa kerjanya yaitu 26 tahun.

3. Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan dari hasil data yang telah didapat melalui proses wawancara dan observasi mengenai hal kebersyukuran dan stres kerja karyawan bagian produksi PT Mantuil Raya. Berikut hasil dari penelitian ini:

a. Subjek AB

Wawancara dan observasi dengan subjek AB pada tanggal 28 Oktober berlokasi di rumah subjek. Adapun hasil penelitian berdasarkan aspek oleh Listiyandisi dkk sebagai berikut:

1) Kebersyukuran

a) Aspek Perasaan Menghargai

Subjek AB menyadari semua pemberian Tuhan dengan cara memperbanyak syukur, karena sudah diberi umur panjang dan diberika kesehatan. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B11-B13, yaitu:

Menyadarinya dengan perbanyak syukur karena sudah diberi umur panjang, sehat badan jadi bisa berkegiatan setiap harinya.⁵

Subjek AB mengatakan kebaikan Tuhan yang ia rasakan dalam hidup yaitu diberi kesehatan, rezeki dan jalan kemudahan. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B16-B17, yaitu:

⁵ Hasil wawancara subjek AB pada hari Sabtu, 28 Oktober 2023

*Diberi kesehatan, diberi rezeki, diberi jalan kemudahan.*⁶

Subjek AB mengungkapkan cara menyikapi kesulitan dalam pekerjaan yaitu dengan sabar sambil mencari jalan keluar dari permasalahan tersebut. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B20-B22, yaitu:

*Eee.. menyikapi masalahnya dengan sabar lalu mikiri dan berusaha mencari jalan keluarnya.*⁷

Subjek AB mengatakan peran Tuhan dalam permasalahan yang pernah ia alami yaitu menjadikannya pribadi yang lebih kuat dalam menghadapi permasalahan. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B25-B28 , yaitu:

*Allah menjadikan pribadi yang lebih kuat lagi dalam menghadapi setiap masalah yang terjadi, karena hidup kada luput dari masalah entah masalah di rumah, di gawian*⁸

Subjek AB mengatakan peran orang lain sangat berpengaruh terhadap kesenangannya karena bisa saling membantu kalau terjadi hambatan dalam pekerjaan. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B31-B33, yaitu:

*Sangat berpengaruh, karena bisa membantu amun ada hambatan di gawian. Bisa dimintai tolong lah.*⁹

Subjek AB mengungkapkan orang disekitarnya saling peduli sesama. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B39-B41, yaitu:

*Eee memandang orang disekitar banyak kebaikannya kaya saling peduli sesama, kesusahan saling dukung, membantu jua.*¹⁰

⁶ Hasil wawancara subjek AB pada hari Sabtu, 28 Oktober 2023

⁷ Hasil wawancara subjek AB pada hari Sabtu, 28 Oktober 2023

⁸ Hasil wawancara subjek AB pada hari Sabtu, 28 Oktober 2023

⁹ Hasil wawancara subjek AB pada hari Sabtu, 28 Oktober 2023

¹⁰ Hasil wawancara subjek AB pada hari Sabtu, 28 Oktober 2023

b) Aspek Perasaan Positif akan Kehidupan

Subjek AB merasa puas dan bersyukur dengan kehidupannya, ia juga mengungkapkan lebih banyak bahagiannya karena semua kebutuhan sehari-hari tercukupi. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B46-B49, yaitu:

*Sudah puas dengan kehidupan sekarang, lebih banyak bahagiannya. Karena sudah tercukupi kebutuhan keluarga dan kebutuhan sehari-hari.*¹¹

Subjek AB mengatakan hal bahagia yang dirasakan dalam hidup yaitu sudah bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari dan kebutuhan anak, seperti menyekolahkan anaknya. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B52-B56, yaitu:

*Eee menyekolahkan anak dan kebutuhan anak alhamdulillah tercukupi semua, diberi Allah pekerjaan yang layak, diberi kesehatan yang harus selalu disyukuri dah meolah bahagia itu..*¹²

Subjek AB juga mengatakan ia bahagia dengan keberadaan orang lain karena bisa saling bahu-membahu terkait masalah pekerjaan. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B59-61, yaitu:

*Iya, karena bisa saling bahu membahu masalah gawian misalnya ada yang kurang paham di gawian bisa betakun dulu ke kawan.*¹³

c) Aspek Ekspresi Bersyukur

Subjek AB mengungkapkan cara ia mengekspresikan syukur dengan ucapan yaitu kalimat alhamdulillahirabbilalamin sedangkan dengan perbuatan yaitu sholat dan bersedekah. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B65-B67, yaitu:

¹¹ Hasil wawancara subjek AB pada hari Sabtu, 28 Oktober 2023

¹² Hasil wawancara subjek AB pada hari Sabtu, 28 Oktober 2023

¹³ Hasil wawancara subjek AB pada hari Sabtu, 28 Oktober 2023

*Dengan ucapan alhamdulillahirabbilalamin, amun perbuatan dengan mengerjakan sholat dan bersedekah.*¹⁴

Subjek AB mengatakan kegiatan positif yang dilakukan setiap harinya yaitu merapikan barang di gudang. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B71-B73, yaitu:

*Kegiatan positif lah, bekerja dengan sungguh-sungguh, merapikan barang-barang di gudang.*¹⁵

Bentuk terima kasih subjek AB kepada Tuhan setelah dapat hal baik yaitu dengan mensyukuri semua pemberian-Nya. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B76-B78, yaitu:

*Dengan mensyukuri semua pemberian Allah tanpa mengeluh, nikmat sedikit syukuri nikmat banyak syukuri jua.*¹⁶

Ketika ada teman yang berbuat kebaikan kepada subjek AB maka ia akan membalas kebajikannya. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B81-B812 yaitu:

*Ya pastinya membalas kebajikannya jua sama-sama saling bantu ja lah.*¹⁷

Subjek AB mengatakan saat mendapatkan rezeki ia akan bersyukur dan jika ada rezeki lebih maka ia akan berbagi. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B86-B88, yaitu:

*Bersyukur, membari bini, anak nah amun ada lebihan sumbangkan lawan orang yang membutuhkan jua.*¹⁸

¹⁴ Hasil wawancara subjek AB pada hari Sabtu, 28 Oktober 2023

¹⁵ Hasil wawancara subjek AB pada hari Sabtu, 28 Oktober 2023

¹⁶ Hasil wawancara subjek AB pada hari Sabtu, 28 Oktober 2023

¹⁷ Hasil wawancara subjek AB pada hari Sabtu, 28 Oktober 2023

¹⁸ Hasil wawancara subjek AB pada hari Sabtu, 28 Oktober 2023

2) Stres Kerja

a) Aspek Gejala Fisiologis

Subjek AB mengatakan jantungnya akan terasa cepat ketika diperintah mengerjakan kerjaan secara dadakan. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B98-B99, yaitu:

*Eee amun disuruh begawian pas dadakan dibarinya.*¹⁹

Subjek AB mengatakan tuntutan pekerjaan yang rumit membuatnya sakit kepala. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B104-B105, yaitu:

*Iya kadang sakit kepala. Karena rumit tuntutan pekerjaannya rumit.*²⁰

b) Aspek Gejala Psikologis

Subjek AB mengatakan tetap fokus bekerja ketika banyak tugas yang harus segera diselesaikan. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B110-B111, yaitu:

*Tetap fokus ja, karena kalau kada fokus timbul jadi kada karuan begawinya.*²¹

Subjek AB mengatakan ia tidak pernah cemas dengan hasil pekerjaannya karena sudah yakin. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B117-B119, yaitu:

*Kada pernah cemas lagi, karena aku yakin ja dengan hasilnya, sudah begawi sungguh-sungguh sudah memberikan yang terbaik jua.*²²

¹⁹ Hasil wawancara subjek AB pada hari Sabtu, 28 Oktober 2023

²⁰ Hasil wawancara subjek AB pada hari Sabtu, 28 Oktober 2023

²¹ Hasil wawancara subjek AB pada hari Sabtu, 28 Oktober 2023

²² Hasil wawancara subjek AB pada hari Sabtu, 28 Oktober 2023

Subjek AB mengatakan hal yang membuatnya kesal ketika disalahkan saat bekerja. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B122-B123, yaitu:

*Emm.. pernah misalkan pas lagi begawian disalahkan atau dicamuhi kah.*²³

Subjek AB sudah bekerja di PT Mantuil Raya selama 35 tahun dan tidak merasa bosan karena semua kerjaan dibawa santai. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B127-B129, yaitu:

*Eee kira-kira 35 tahunan dah, mun bosan kada lah, karena dibawa santai aja semua gawian kada terasa bosannya.*²⁴

Subjek AB mengatakan ia tidak pernah menunda pekerjaan karena semua pekerjaan sudah diberi target oleh atasan. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B133-B136, yaitu:

*Kada bisa ditunda-tunda soalnya gawiannya diberi target oleh kepala bagiannya mun menunda-nunda, tuntungnya kada sesuai target abut kena bos.*²⁵

c) Aspek Gejala Perilaku

Subjek AB mengatakan tugas banyak dan menumpuk dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerjanya. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B143-B145, yaitu:

*Misalnya kaya.. diberi tugas banyak dan menumpuk makinnya mun diberinya dadakan pulang.*²⁶

Subjek AB juga mengatakan kebiasaannya tetap sama seperti biasa kemudian, saat mengalami tekanan dalam pekerjaan tidak merubah kebiasaan

²³ Hasil wawancara subjek AB pada hari Sabtu, 28 Oktober 2023

²⁴ Hasil wawancara subjek AB pada hari Sabtu, 28 Oktober 2023

²⁵ Hasil wawancara subjek AB pada hari Sabtu, 28 Oktober 2023

²⁶ Hasil wawancara subjek AB pada hari Sabtu, 28 Oktober 2023

makan dan tetap nafsu makan. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B151-154, yaitu:

*Iya merubah karna mehadang gawian tuntung dulu hanyar kawa makan. Mun balum tuntung kada tenang kena makan mun masih ada beban digawian.*²⁷

Subjek AB mengungkapkan tidak pernah gelisah saat bekerja. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B158, yaitu:

*Gelisah kah emm kadeda gelisah pang.*²⁸

Subjek AB mengatakan kadang jam tidur siangnya sedikit terganggu karena ada pekerjaan. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B161-164, yaitu:

*Terganggu sedikit karna kada bisa guring siang amun sudah digawian tu pasti ada ja yang digawi. Tapi mun guring malam kadeda masalah pang.*²⁹

b. Subjek M

Wawancara dan observasi dengan subjek M pada tanggal 29 Oktober berlokasi di rumah subjek. Adapun hasil penelitian berdasarkan aspek oleh Listiyandisi dkk sebagai berikut:

- 1) Kebersyukuran
 - a) Aspek Perasaan Menghargai

Hasil wawancara subjek M pada aspek perasaan menghargai yaitu subjek menyadari dan mengungkapkan kebaikan Tuhan dengan bersyukur sekecil apapun

²⁷ Hasil wawancara subjek AB pada hari Sabtu, 28 Oktober 2023

²⁸ Hasil wawancara subjek AB pada hari Sabtu, 28 Oktober 2023

²⁹ Hasil wawancara subjek AB pada hari Sabtu, 28 Oktober 2023

nikmat yang diterima, diberi kesehatan, dimudahkan segala urusan. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B10-B13, B16-B18, yaitu:

Salah satunya diberi hidup sehat, bersyukur jua sekecil apapun nikmat. Karena hidup itu perlu banyak bersyukur, hidup menjadi berkah kalau kita bersyukur.³⁰

Ya itu tadi selalu diberikan kesehatan, dimudahkan segala urusan, diberi kemudahan langkah oleh Allah.³¹

Subjek juga menyikapi masalah dalam pekerjaan dengan santai dan senantiasa bertanya perihal sistem kerja yang tidak ia kuasai. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B22-B24, yaitu:

Dibawa santai aja. Sekalian bertanya-tanya kepada pimpinan atau kawanannya cara-caranya supaya jelas dan tahu sistem kerjanya.³²

Subjek mengungkapkannya Tuhan selalu memberikan ia kesabaran dalam setiap permasalahan yang dialami. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B29-B33, yaitu:

Allah memberikan kesabaran dalam menghadapi permasalahan karna ada firmanNya itulo setiap kesulitan ada kemudahan yang Allah janjikan. Jadi sabar itulah kuncinya.³³

Subjek berpendapat bahwa orang di sekitar seperti keluarga dan teman-temannya sangat berpengaruh dihidupnya karena mereka saling peduli, menghormati dan saling bantu satu sama lain. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B36-B39, B47-B50 yaitu:

³⁰ Hasil wawancara subjek M pada hari Minggu, 29 Oktober 2023

³¹ Hasil wawancara subjek M pada hari Minggu, 29 Oktober 2023

³² Hasil wawancara subjek M pada hari Minggu, 29 Oktober 2023

³³ Hasil wawancara subjek M pada hari Minggu, 29 Oktober 2023

*Sangat berpengaruh, karena bila aku kesusahan dibantu lawan kawan. Harus berbuat baik jua jadi saling tolong menolong ja.*³⁴

*Iya keluarga semua anak, laki, kawan-kawan peduli, menghormati dan saling membantu satu sama lain apabila ada yang kesusahan dibantu.*³⁵

d) Aspek Perasaan Positif akan Kehidupan

Subjek M merasa puas dan bahagia dengan kehidupannya sekarang karena dari penghasilan kerjanya sudah mencukupi semua yang ia inginkan seperti bisa berangkat umroh, renovasi rumah, membeli motor, kebutuhan sehari-hari dan anak tercukupi. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor , yaitu:

*Iya sudah puas. Lebih banyak bahagianya. Karena dari penghasilan kerja bisa merenov rumah, membeli motor, menyekolahkan anak-anak. Kebutuhan sehari-hari jua tercukupi dah. Alhamdulillah.*³⁶

*Ya paling bahagia saat bisa umroh dari hasil kerja sorang. Bisa menukar apa yang dihandaki dari tabungan begawi.*³⁷

Subjek M juga merasa bahagia dengan keberadaan teman di sekitarnya karena bisa saling bantu dan memudahkan dalam hal pekerjaan. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B66-B99, yaitu:

*Iya lebih bahagia. Karena banyak kawan, semua pekerjaan jadi mudah bisa saling bantu. Hal yang sulit bisa jadi mudah kalau banyak bisi kawan tu.*³⁸

b) Aspek Ekspresi Bersyukur

Subjek M mengungkapkan cara ia mengekspresikan rasa syukur dengan mengucapkan pujian kepada Allah yaitu “*Alhamdulillah*” kemudian bukti

³⁴ Hasil wawancara subjek M pada hari Minggu, 29 Oktober 2023

³⁵ Hasil wawancara subjek M pada hari Minggu, 29 Oktober 2023

³⁶ Hasil wawancara subjek M pada hari Minggu, 29 Oktober 2023

³⁷ Hasil wawancara subjek M pada hari Minggu, 29 Oktober 2023

³⁸ Hasil wawancara subjek M pada hari Minggu, 29 Oktober 2023

perbuatannya yaitu dengan sholat wajib tepat waktu dan mengerjakan sholat sunnah. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B73-B77, yaitu:

*Emm.. mengucapkan alhamdulillah yang pertama, habistu beribadah kaya sholat wajib tepat waktu jangan belambat-lambat kalau bisa dengan sholat sunnahnya jua selajur, senantiasa bersholawat jua.*³⁹

Kemudian kegiatan positif yang dilakukan subjek M disetiap harinya adalah bersih-bersih area perusahaan bersama karyawan yang lainnya. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B80-B82, yaitu:

*Biasanya menyapu di gudang, membersihkan sekitaran gudang.. ya gotong royong lah setiap hari bersih-bersih.*⁴⁰

Subjek M mengungkapkan bentuk terima kasih kepada Tuhan dengan bersyukur karena sudah diberikan kesempatan bekerja karena menurutnya tidak semua orang mendapatkan kesempatan tersebut kemudian dengan cara berbagi atau bersedekah dengan orang yang membutuhkan. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B85-B89, yaitu:

*Berterima kasihnya dengan bersyukur, berbagi dengan sesama yang membutuhkan, bersedekah, begawi bujur-bujur karna kada semua orang dapat kesempatan begawi, jadi bujur-bujur begawi.*⁴¹

Subjek M ketika ada teman yang berbuat baik kepadanya ia berterima kasih dan akan membalas kebajikannya juga. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B92-B95, yaitu:

*Misalnya kawan bebuat baik bemakasih dan membalasnya dengan kebaikan jua, kalau kena inya yang lagi perlu bantuan diusahkan dibantu jua.*⁴²

³⁹ Hasil wawancara subjek M pada hari Minggu, 29 Oktober 2023

⁴⁰ Hasil wawancara subjek M pada hari Minggu, 29 Oktober 2023

⁴¹ Hasil wawancara subjek M pada hari Minggu, 29 Oktober 2023

⁴² Hasil wawancara subjek M pada hari Minggu, 29 Oktober 2023

Subjek M mengungkapkan ketika mendapatkan rezeki lebih ia akan bersyukur dan berbagi. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B99-B100, yaitu:

*Ya bersyukur diberi rezeki dan berbagi jua kalau dapat rezeki lebih.*⁴³

2) Stres Kerja

a) Aspek Gejala Fisiologis

Subjek M mengatakan jantungnya akan terasa cepat saat membuat laporan hasil kerja yang tidak sesuai. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B112-B114, yaitu:

*Waktu meolah laporan tapi kada sesuai dengan yang dimaksud atasan. Laporan hasil kerja.*⁴⁴

Subjek M mengatakan penyebab sakit kepala saat bekerja yaitu membuat laporan hasil kerja, karena rumit. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B120-B123, yaitu:

*Ya meolah laporan hasil kerja tadi tu, karna ribet jadi kada kawa tesalah salah dikit. Jadi amun tesalah pusing mikirakan cara yang bujurnya kayapa.*⁴⁵

b) Aspek Gejala Psikologis

Subjek M mengatakan tidak fokus bekerja ketika banyak tugas yang harus segera diselesaikan. Tetapi dikerjakannya secara perlahan sampai selesai. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B128-B130, yaitu:

⁴³ Hasil wawancara subjek M pada hari Minggu, 29 Oktober 2023

⁴⁴ Hasil wawancara subjek M pada hari Minggu, 29 Oktober 2023

⁴⁵ Hasil wawancara subjek M pada hari Minggu, 29 Oktober 2023

*Iya kalonya banyak gawian menumpuk dan waktu pengerjaan sisa sedikit jadi tidak fokus, tapi begimitan diselesaikan kawa ja.*⁴⁶

Subjek M mengatakan ia cemas dengan hasil pekerjaannya karena masih takut kalau ada kesalahan. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B135-B137, yaitu:

*Ada sedikit cemas kepikiran kalau pina ada tesalah dihasil akhirnya atau pas bagian laporannya.*⁴⁷

Subjek M mengungkapkan ia mudah marah jika terjadi kesalahan saat bekerja. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B141-B142, yaitu:

*Iih jadi gampang marah kalau ada yang tesalah salah begawian.*⁴⁸

Subjek M sudah bekerja selama 26 tahun di PT Mantuil Raya, terkadang ia merasa bosan tetap ia memiliki cara agar rasa bosannya hilang yaitu berteman dan melakukan pekerjaan dengan santai makasudnya tidak perlu terlalu dipikirkan. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B146-B149, yaitu:

*Sudah 26 tahun. Terkadang ada bosannya jua, tapi namanya begawi dibawa santai ja mun dipikiri banar pusing kepala, dibawa bekawanan jua jadi rasa bosannya hilang.*⁴⁹

Subjek M mengatakan ia tidak menunda pekerjaan karena mau cepat selesai agar nantinya pekerjaannya tidak menumpuk. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B153-B156, yaitu:

*Kada menunda pang, karna handak hancap tuntung jua sorang nyaman kawa sambil santai. Amun menunda kena takutannya magin menumpuk pulang gawian.*⁵⁰

⁴⁶ Hasil wawancara subjek M pada hari Minggu, 29 Oktober 2023

⁴⁷ Hasil wawancara subjek M pada hari Minggu, 29 Oktober 2023

⁴⁸ Hasil wawancara subjek M pada hari Minggu, 29 Oktober 2023

⁴⁹ Hasil wawancara subjek M pada hari Minggu, 29 Oktober 2023

⁵⁰ Hasil wawancara subjek M pada hari Minggu, 29 Oktober 2023

c) Aspek Gejala Perilaku

Subjek M mengatakan tidak ada kendala yang dapat menurunkan produktivitasnya karna semua saling membantu dalam hal pekerjaan. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B159-B161, B164-B165, yaitu:

*Kada tetap ja berjalan kaya biasa ja karna banyak yang lain jua saling bantu, kada begawian sorangan tu nah.*⁵¹

*Kadeda, disini urang saling membantu jadi semangat jua sorang menggawinya.*⁵²

Subjek M mengatakan pola makannya tetap normal tidak berubah saat terjadi tekanan dalam pekerjaan. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B171-172, yaitu:

*Tetap normal kaya biasa ja, kada merubah pola makan jua.*⁵³

Subjek M mengungkapkan ia tidak pernah gelisah karena semua pekerjaan ia hadapi dengan santai/enjoy. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B176-B177, yaitu:

*Gelisah kah emm.. kada pernah pang dibawa enjoy aja semuanya.*⁵⁴

Subjek M mengatakan saat banyak pikiran mengenai pekerjaan jam tidurnya tetap normal. Hal ini sesuai dengan wawancara verbatim nomor B180, yaitu:

*Kada jua terganggu normal ja jam tidurnya.*⁵⁵

⁵¹ Hasil wawancara subjek M pada hari Minggu, 29 Oktober 2023

⁵² Hasil wawancara subjek M pada hari Minggu, 29 Oktober 2023

⁵³ Hasil wawancara subjek M pada hari Minggu, 29 Oktober 2023

⁵⁴ Hasil wawancara subjek M pada hari Minggu, 29 Oktober 2023

⁵⁵ Hasil wawancara subjek M pada hari Minggu, 29 Oktober 2023

H. Pembahasan Hasil Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif

1. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden paling banyak yaitu berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 responden dengan presentase 64% sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 responden dengan presentase 36%. Karyawan PT. Mantuil Raya bidang produksi lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki karena pada umumnya laki-laki akan lebih unggul untuk pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik. Sejalan dengan hasil penelitian dari Hasanah dan Widowati yaitu pada karyawan dengan jenis kelamin laki-laki tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan.⁵⁶

b. Usia

Usia adalah lamanya hidup responden yang terhitung sejak lahir sampai peneliti melakukan penelitian. Dalam penelitian ini usia dibagi menjadi 4 kategori yaitu usia masa dewasa awal 26-35 tahun, usia masa dewasa akhir 36-45 tahun, usia masa lansia awal 46-55 tahun dan usia masa lansia akhir 56-65 tahun.⁵⁷

Berdasarkan usia responden paling banyak yaitu pada usia 36-45 tahun sebanyak 12 orang (48%) selanjutnya usia 46-55 tahun sebanyak 9 orang (36%), usia 56-65 tahun sebanyak 3 orang (12%) dan usia 26-35 tahun sebanyak 1 orang (4%).

⁵⁶ Erni Ummi Hasanah and Puri Widowati, "Analisis Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Rumah Tangga Krecek di Kelurahan Segoroyoso," *Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 2, no. 2 (2011), 177.

⁵⁷ Kemenkes, "Kategori Usia," 2009

c. Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya responden melakukan pekerjaannya mulai sejak awal menjadi karyawan produksi PT. Mantuil Raya. Dalam penelitian ini masa kerja dibagi menjadi 3 kategori yaitu 10-20 tahun, 21-30 tahun dan 31-40 tahun.

Berdasarkan masa kerja responden paling banyak yaitu pada rentang 21-30 tahun sebanyak 18 orang (72%), rentang 31-40 tahun sebanyak 5 orang (20%) dan rentang 10-20 tahun sebanyak 2 orang (8%).

2. Tingkat Kebersyukuran pada Karyawan bagian Produksi PT Mantuil Raya

Berdasarkan hasil penelitian dari 25 responden, untuk menjawab rumusan masalah yang pertama mengenai tingkatan kebersyukuran pada karyawan bagian produksi PT Mantuil Raya dapat dilihat dari hasil analisis data variabel kebersyukuran antara lain untuk kategori rendah 0%, pada kategori sedang terdapat 1 orang dipersentasekan 4%, kemudian kategori tinggi sebanyak 24 orang yang dipersentasekan menjadi 96%. Dapat disimpulkan bahwa kebersyukuran karyawan bagian produksi PT Mantuil Raya berada dalam kategori tinggi. Kategori tinggi kebersyukuran pada karyawan bagian produksi PT. Mantuil Raya dapat diartikan bahwa karyawan sudah menerapkan nilai-nilai kebersyukuran secara maksimal dalam hidupnya.

Kebersyukuran pada karyawan PT. Mantuil raya dalam penelitian ini dapat dihubungkan dengan beberapa faktor. Faktor yang pertama adalah jenis kelamin. Dari hasil penelitian didapatkan mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dan

memiliki tingkat kebersyukuran yang tinggi yaitu 15 responden (60%) dan 1 responden (4%) yang memiliki tingkat kebersyukuran sedang. Sedangkan yang berjenis kelamin perempuan dalam penelitian ini berjumlah 9 responden (36%) dengan semua responden memiliki tingkat kebersyukuran tinggi. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *chi-square*, dari hasil data kuesioner diperoleh nilai *P-value* sebesar $0,444 > 0,05$ yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan kebersyukuran pada karyawan bagian produksi di PT. Mantuil Raya.

Faktor yang kedua adalah usia, hasil penelitian didapatkan dari 25 responden pada kategori usia 26-35 tahun ada 1 responden (4%) memiliki tingkat kebersyukuran tinggi, kategori usia 36-45 terdapat 1 responden (4%) memiliki tingkat kebersyukuran sedang, 11 responden (44%) yang memiliki tingkat kebersyukuran tinggi, kategori usia 46-55 tahun terdapat 9 responden (36%) yang memiliki tingkat kebersyukuran tinggi, kategori 56-65 terdapat 3 responden (12%) yang memiliki tingkat kebersyukuran tinggi. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *chi-square*, dari hasil data kuesioner diperoleh nilai *P-value* sebesar $0,770 > 0,05$ yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara usia dengan kebersyukuran pada karyawan bagian produksi di PT. Mantuil Raya.

Faktor yang ketiga yaitu masa kerja responden. Data hasil penelitian didapatkan bahwa mayoritas responden telah bekerja selama rentang 21-30 tahun ada 18 responden (72%), rentang 31-40 tahun ada 5 responden (20%) dengan tingkat kebersyukuran kategori tinggi. Kemudian rentang 10-20 tahun ada 1 responden (4%) dengan tingkat kebersyukuran sedang dan 1 responden (4%)

dengan tingkat kebersyukuran tinggi. Dapat disimpulkan semakin lama masa kerja karyawan maka semakin besar kemungkinan memiliki tingkat kebersyukuran tinggi.

Berdasarkan teori Emmons & McCullough kebersyukuran adalah sebuah bentuk perasaan yang kemudian berkembang menjadi suatu sifat moral yang baik, kebiasaan yang akhirnya mempengaruhi seseorang menanggapi atau bereaksi terhadap sesuatu atau situasi. Seseorang yang di dalam dirinya terdapat kebersyukuran, maka ia akan menghargai orang-orang yang berada di sekitarnya, seperti dalam lingkungan keluarga atau masyarakat. Seseorang dalam hal ini yaitu karyawan bagian produksi PT. Mantuil Raya yang memiliki kebersyukuran, maka karyawan tersebut akan lebih menghargai teman, seluruh keluarganya serta orang-orang yang berada di sekitarnya. Salah satu kekuatan daya syukur yaitu membuat hidup menjadi tenang dan damai.

Untuk informasi tambahan peneliti melakukan wawancara 2 subjek berdasarkan kriteria yaitu AB dan M. Berdasarkan hasil wawancara subjek AB dan M. Dari segi aspek perasaan menghargai, subjek AB dan M mengatakan percaya bahwa kesenangan kecil berasal dari Tuhan salah satunya yaitu diberi kesehatan, rezeki, umur yang panjang dan dimudahkan segala urusan. Hal tersebut sesuai dengan pandangan Ya'qub bahwa syukur artinya bentuk terima kasih kepada Allah atas segala nikmat karunia-Nya.⁵⁸ Disetiap kesulitan yang dialami, subjek AB dan M menyikapinya dengan sabar dan santai lalu berusaha mencari jalan keluarnya.

⁵⁸ Hamzah Ya'qub, *Tingkat Ketenangan Dan Kebahagiaan Mukmin*, Cet. 4 (Jakarta: Atisa, 1992: 215).

Berikut ayat-ayat tentang bersyukur dalam al-Qur'an disandingkan dengan sabar, seperti yang tertulis pada Q.S Al-Luqman ayat 31:

إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّكُلِّ صَبَّارٍ شَكُورٍ

Artinya: “... *Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi semua orang yang sangat sabar lagi banyak bersyukur.*”

Maksud dari ayat di atas adalah bahwa sabar dan syukur sama-sama sikap yang dianjurkan oleh Allah karena merupakan perilaku terpuji. Perbedaannya menurut Imam Al-Ghazali, sabar menarik pada rasa sakit, sedangkan syukur menarik pada rasa senang.⁵⁹ Subjek AB dan M mengatakan peran Tuhan menjadikannya pribadi yang lebih kuat dan sabar dalam menghadapi permasalahan. Subjek AB dan M menyadari kesenangan sederhana yang diperoleh dari orang lain, seperti saling menolong dan peduli satu sama lain saat menghadapi masalah pada pekerjaan.

Dari segi aspek perasaan positif akan kehidupan, subjek AB dan M mengatakan sudah puas dan bahagia dengan kehidupannya sekarang karena semua kebutuhan telah tercukupi, mendapatkan pekerjaan sehingga bisa menyekolahkan anak, menabung, membeli motor, merenovasi rumah dan berangkat umroh. Subjek AB dan M juga mengatakan merasa bahagia karena keberadaan orang lain karena bisa saling membantu masalah pekerjaan.

Dari segi aspek ekspresi bersyukur, subjek AB dan M mengekspresikan rasa syukurnya melalui ucapan seperti kalimat alhamdulillah kemudian, melalui

⁵⁹ Al-Ghazali, *Menghidupkan Kembali Ilmu-Ilmu Agama; Sabar Dan Syukur*, Jilid 8 (Jakarta: Republika, 2011: 317).

perbuatan dengan cara sholat wajib lima waktu, bersedekah, menjalani kegiatan positif setiap harinya seperti membersihkan area gudang/kantor. Membantu orang lain dan membalas kebaikannya sebagai wujud terima kasih, hal ini sesuai dengan pendapat Muthahhari yaitu kebersyukuran ialah menghargai orang lain yang telah memberikan kebaikan, dengan kata lain membalas kebaikan tersebut dengan kebaikan juga.⁶⁰ Kemudian melalui hati dengan cara mensyukuri dan yakin semua pemberian berasal dari Tuhan. Hal tersebut sesuai dengan ajaran agama Islam yaitu kebersyukuran dapat terlihat saat adanya pengaruh nikmat Allah pada lisan hamba-Nya dalam bentuk pujian dengan ungkapan *alhamdulillah*, pada hati dalam bentuk pengakuan dan pada anggota badan dalam segi ketaatan atau kepatuhan. Artinya, syukur adalah membalas nikmat Allah dengan cara ucapan, perbuatan dan dengan niat untuk selalu mengingat-Nya.⁶¹

Berdasarkan penjelasan dari salah satu karyawan bagian produksi serta pengamatan langsung, diketahui bahwa salah satu pemicu kebersyukuran yang tinggi adalah tersedianya tempat ibadah (masjid). Setiap waktu salat dzuhur dan ashar semua karyawan yang beragama Islam selalu salat berjamaah di masjid tersebut. Setiap acara keagamaan selalu ada kegiatan yang dilaksanakan dari pihak perusahaan dan dihadiri karyawan seperti penyembelihan hewan qurban (Idul Adha), Isra Mi'raj, Maulid Nabi Muhammad dengan mengundang

⁶⁰ Umi, *Pengaruh Kebersyukuran terhadap Kecemasan Ibu Hamil Trimester Tiga di Banjarmasin*. UIN Antasari Banjarmasin, Skripsi, 2016: 19.

⁶¹ Mohammad Takdir, *Psikologi Syukur Suplemen Jiwa Untuk Menggapai Kebahagiaan Sejati (Authentic Happiness)* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2018: 4)

ustaz/penceramah. Serta saat hari raya Idul Fitri selalu kumpul dan bersilaturahmi antar karyawan.

3. Tingkat Stres Kerja pada Karyawan bagian Produksi PT Mantuil Raya

Berdasarkan hasil penelitian dari 25 responden untuk menjawab rumusan masalah yang kedua mengenai tingkatan stres kerja pada karyawan bagian produksi PT Mantuil Raya dapat dilihat dari hasil analisis data variabel stres kerja antara lain untuk kategori rendah terdapat 4 responden dipresentasikan menjadi 16%, pada kategori sedang terdapat 21 orang dipersentasekan 84%, kemudian kategori tinggi 0%. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja karyawan bagian produksi PT Mantuil Raya berada dalam kategori sedang. Kategori sedang stres kerja pada karyawan bagian produksi PT. Mantuil Raya dapat diartikan bahwa karyawan cukup mampu mengatasi tekanan di lingkungan pekerjaan yang mereka alami atau cukup mampu beradaptasi dengan lingkungannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Melati, Sahri, Rhomadhoni dan Ayu di PT. Hamifaro Jaya Lestari tahun 2021 bahwa stres kerja karyawan pada bagian produksi berada pada kategori sedang (97,7%).⁶²

Stres kerja pada karyawan PT. Mantuil raya dalam penelitian ini dapat dikaitkan dengan beberapa faktor. Faktor yang pertama adalah jenis kelamin. Dari hasil penelitian didapatkan dari 16 responden berjenis kelamin laki-laki terdapat 14 responden (56%) mengalami tingkat stres kerja dalam kategori sedang dan 2 responden (8%) dalam kategori rendah. Kemudian dari 9 responden berjenis

⁶² Ari Anda Putri Melati et al., "Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pekerja Bagian Produksi" 11, no. 4 (2021), 747.

kelamin perempuan terdapat 7 responden (28%) mengalami tingkat stres kerja dalam kategori sedang dan 2 responden (8%) dalam kategori rendah. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *chi-square*, dari hasil data kuesioner diperoleh nilai *P-value* sebesar $0,524 > 0,05$ yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan stres kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Mantuil Raya. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Adiba dan Bahri pada tahun 2022 menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan tingkat stres kerja pada karyawan bagian produksi PT. Tri Teguh Manunggal Sejati Kota Tangerang dengan nilai *P-value* $0,568 > \alpha = 0,05$.⁶³ Tidak adanya hubungan yang signifikan tersebut mungkin disebabkan karena setiap karyawan, baik laki-laki maupun perempuan mendapat tanggung jawab dan tugas yang setara. Karena pada penelitian ini lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki yang dominan lebih tangguh fisiknya jadi setara dengan beban kerjanya.

Faktor kedua adalah usia responden. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa responden yang berada pada rentang usia 26-35 ada 1 responden (4%) memiliki stres kerja sedang, 36-45 tahun ada 2 responden (8%) memiliki stres kerja rendah, 46-55 tahun ada 10 responden (40%) memiliki stres kerja sedang, usia 56-65 tahun ada 2 responden (8%) memiliki stres kerja rendah, usia 66-75 tahun ada 3 responden (12%) memiliki stres kerja sedang. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *chi-square*, dari hasil data kuesioner diperoleh nilai *P-value* sebesar $0,795 > 0,005$ yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara usia dengan stres kerja pada karyawan

⁶³ Hasna Adiba and Syaiful Bahri, "Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Bagian Produksi di PT. Tri Teguh Manunggal Sejati Kota Tangerang," *PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat* 6, no. 2 (2022): 1554, <https://doi.org/10.31004/prepotif.v6i2.4562>.

bagian produksi di PT. Mantuil Raya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Habibi dan Jefri pada tahun 2018 menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara usia dengan stres kerja pada karyawan di unit produksi PT. Borneo Melintang Buana Export dengan nilai P-value $0,268 > \alpha = 0,05$.⁶⁴ Akan tetapi bertolak belakang dengan hasil penelitian dari Putri pada tahun 2021 menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara usia dengan stres kerja pada karyawan konstruksi bagian produksi PT. Haka Hidup Indah KSO dengan nilai P-value $0,040 < \alpha = 0,05$. Pada penelitian tersebut usia kategori lansia lebih rentan mengalami stres kerja dibandingkan kategori dewasa.⁶⁵ Pada penelitian ini diketahui bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara usia dengan stres kerja pada karyawan. Mungkin karena pada usia dewasa awal sampai lansia akhir seseorang sudah banyak memiliki pengalaman dan pengetahuan yang telah didapat. Responden pada penelitian ini memperlihatkan jumlah karyawan pada usia dewasa (26-45 tahun) memiliki tingkat stres kerja sedang berjumlah 9 responden (44%) dibandingkan dengan jumlah karyawan lansia (45-65 tahun) memiliki tingkat stres kerja sedang berjumlah 10 responden (40%). Berdasarkan data tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa semakin muda usia seseorang maka semakin besar kemungkinan mengalami stres kerja.

Faktor ketiga adalah masa kerja responden. Berdasarkan masa kerja hasil penelitian menunjukkan bahwa rentang 10-20 tahun ada 2 responden (8%) memiliki

⁶⁴ Julius Habibi and Jefri, "Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja di Unit Produksi PT. Borneo Melintang Buana Export," *Journal of Nursing and Public Health* 6, no. 2 (2018): 50–59, <https://doi.org/10.37676/jnph.v6i2.658>.

⁶⁵ Hanifah Pratama Putri, "Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Konstruksi Bagian Produksi PT. Haka-Hidup Indah KSO," 2021, 72.

stres kerja sedang, 21-30 tahun ada 4 responden (16%) dengan stres kerja rendah dan 14 responden (56%) dengan stres kerja sedang, 31-40 tahun ada 5 responden (20%) dengan stres kerja sedang. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *chi-square*, dari hasil data kuesioner diperoleh nilai *P-value* sebesar $0,396 > 0,005$ yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara masa dengan stres kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Mantuil Raya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Samri, dkk pada tahun 2023 menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan tingkat stres kerja pada karyawan bagian produksi PT. Industri Kapal Indonesia Makassar dengan nilai $P\text{-value } 0,172 > \alpha = 0,05$.⁶⁶ Pada penelitian ini responden lebih banyak memiliki masa kerja lama dengan hasil stres kerja pada kategori rendah dan sedang artinya semakin lama karyawan bekerja semakin kecil kemungkinan mengalami stres kerja karena responden sudah cukup beradaptasi dengan lingkungannya, pengalaman kerja yang positif seperti komunikasi yang baik, hubungan sesama karyawan yang harmonis dan lain-lain.

Menurut Handoko stres merupakan suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan keadaan seseorang.⁶⁷ Robbins berpendapat stres adalah suatu keadaan di mana seseorang dihadapkan dengan peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan keinginan individu itu dan

⁶⁶ Putri Samri, Ikhrum Hardi, and Haeruddin, "Faktor yang Berhubungan dengan Stress Kerja Pekerja Bagian Produksi di PT. Industri Kapal Indonesia Makassar," *Window of Public Health Journal*, 2023, 462, <https://doi.org/10.33096/woph.v4i3.806>.

⁶⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2001: 200).1

hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.⁶⁸ Selanjutnya, menurut Mangkunegara stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.⁶⁹ Ditambahkan oleh Rivai, stres yang terlalu tinggi dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan⁷⁰ menurut pendapat Harras, dkk dampak stres kerja bagi karyawan yaitu, kesehatan akan menurun, suasana hati yang menjadi kacau, pikiran jadi terganggu dan berperilaku tidak baik.⁷¹

Untuk informasi tambahan peneliti melakukan wawancara 2 subjek berdasarkan kriteria yaitu AB dan M. Berdasarkan hasil wawancara subjek AB dan M. Dari segi aspek fisiologis, subjek AB dan M mengatakan saat terjadi tekanan dari pekerjaan menyebabkan detak jantung meningkat dan sakit kepala. Salah satu pemicunya menurut subjek AB yaitu ketika diperintah mengerjakan tugas secara dadakan dan tuntutan pekerjaan yang rumit membuatnya sakit kepala. Menurut subjek M pemicu detak jantung meningkat dan sakit kepala ketika membuat laporan hasil kerja kemudian tidak sesuai dengan yang diinginkan.

Dari segi aspek psikologis, subjek AB mengatakan tidak merasa tegang saat banyak tugas, ia tetap fokus bekerja, ia juga tidak pernah merasa cemas dengan pekerjaannya karna sudah yakin dengan hasilnya. Kemudian subjek M mengatakan sebaliknya ia merasa tegang/tidak fokus saat banyak tugas yang harus segera

⁶⁸ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Jilid 2 (PT. Indeks Kelompok, 2003: 222)

⁶⁹ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 14th ed. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017): 157.

⁷⁰ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2004: 516).

⁷¹ Hadyati Harras, Endang Sugiarti, and Wahyudi Wahyudi, *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa*, 1 (Tangerang Selatan: Unpam Press, 2020: 338).

diselesaikan cara ia mengatasi dengan mengerjakannya secara perlahan sampai selesai. Ia juga merasa cemas dengan hasil pekerjaannya karna masih takut ada kesalahan. Subjek AB mudah marah saat disalahkan ketika sedang bekerja sedangkan M mudah marah saat terjadi kesalahan ketika sedang bekerja. Subjek AB mengatakan ia sudah bekerja di PT. Mantuil Raya selama 35 tahun dan tidak pernah merasa bosan. Subjek M sudah bekerja di PT. Mantuil Raya selama 26 tahun, terkadang ia merasa bosan tetapi ia memiliki cara agar rasa bosannya hilang yaitu dengan berteman dan tidak terlalu membebankan pikirannya terkait masalah pekerjaan. Subjek AB dan M mengatakan tidak pernah menunda pekerjaan salah satunya karena semua pekerjaan sudah diberi target oleh atasan dan ingin segera selesai agar pekerjaan tidak menumpuk.

Dari segi aspek perilaku, subjek AB mengatakan produktivitas kerjanya bisa menurun akibat tugas yang banyak dan menumpuk. Sedangkan M mengatakan tidak ada kendala yang membuat produktivitas kerjanya menurun karena semua saling membantu sehingga dapat meringankan beban dalam hal pekerjaan. Subjek AB dan M mengatakan saat terjadi tekanan dari kantor tidak merubah kebiasaan makannya, pola makan tetap normal seperti biasanya. Subjek AB dan M juga mengungkapkan tidak pernah gelisah saat bekerja karena semuanya dibawa santai aja. Subjek AB mengatakan sedikit mengalami gangguan pada jam tidur siangnya karena kadang harus menyelesaikan pekerjaan terlebih dahulu. Sedangkan M mengatakan tidak mengalami gangguan tidur saat banyak pikiran mengenai pekerjaan, jam tidurnya tetap normal.

Dari hasil penjelasan sebagian karyawan bagian produksi serta pengamatan langsung, diketahui bahwa salah satu penyebab stres kerja tingkat sedang yang dialami karyawan bagian produksi adalah sering mengalami sakit kepala dan peningkatan detak jantung (degdegan) ketika terjadi tekanan/stres, hal tersebut bisa terjadi karena beban kerja yang tinggi seperti penargetan penyelesaian produksi. Salah satu cara mengurangi stres kerja bagi karyawan bagian produksi PT. Mantuil Raya yaitu dengan melakukan kegiatan masak-masak rutin setiap satu minggu sekali dihari jum'at.

4. Hubungan antara Kebersyukuran dan Stres Kerja pada Karyawan bagian Produksi PT Mantuil Raya

Dari hasil penelitian dan analisa data yang telah dilakukan didapatkan hasil pada variabel pertama, bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat kebersyukuran tinggi. Kemudian pada variabel kedua didapatkan hasil bahwa mayoritas karyawan mengalami stres kerja tingkat sedang. Untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga mengenai hubungan antara kebersyukuran dan stres kerja pada karyawan bagian produksi PT. Mantuil Raya dapat dilihat dari hasil uji korelasi *Pearson-Product Moment* didapatkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya terdapat hubungan yang signifikan. Kemudian nilai koefisien korelasi 0,699 yang letaknya di antara 0,60–0,799, dapat diartikan bahwa hubungan variabel kebersyukuran terhadap variabel stres kerja pada karyawan bagian produksi PT Mantuil Raya berada pada kategori kuat. Kemudian dapat disimpulkan terdapat hubungan yang negatif antara variabel kebersyukuran terhadap variabel stres kerja, yang berarti semakin tinggi kebersyukuran yang dimiliki karyawan maka stres kerja akan

semakin rendah, begitupun sebaliknya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Bahrapour dan Yazdkasti tahun 2014 bahwa dengan meningkatkan kebersyukuran dapat mengarah pada penurunan variabel seperti kecemasan, stres dan depresi.⁷² Kemudian hasil penelitian Fitch-Martin pada tahun 2015 menyatakan bahwa seseorang yang memiliki kebersyukuran yang tinggi mengalami lebih sedikit stres. Menurutnya, kebersyukuran ampuh menurunkan stres, karena kebersyukuran memiliki fungsi penting mengenai bagaimana seseorang bereaksi terhadap suatu kejadian.⁷³ Kebersyukuran memacu seseorang untuk memaknai segala kejadian secara lebih positif hal itulah yang dapat mengurangi tumbuhnya stres.⁷⁴

Pada uji regresi sederhana diketahui bahwa nilai hitung F adalah 21,984 dan tingkat signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa komponen dapat diprediksi menggunakan model regresi dan variabel memiliki pengaruh, variabel stres kerja dikendalikan oleh variabel kebersyukuran. Untuk nilai korelasi R dan R Square adalah sebesar 0,699 dan 0,489 artinya pengaruh kebersyukuran terhadap stres kerja adalah sebesar 48,9%.

I. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian yang peneliti lakukan pada pengambilan data adalah sebagai berikut:

⁷² M. Adin Setyawan and Ridho Riyadi, "Persamaan dan Perbedaan Syukur Menurut Psikologi Barat, Islam, dan Budaya Jawa," *Al-Muaddib: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Keislaman* 5, no. 2 (2020): 272.

⁷³ Arissa Fitch-Martin, "Gratitude and Health: A Brief Intervention to Reduce Undergraduate Stress," *Department of Psychology*, 2015: 32.

⁷⁴ Alex M. Wood, Stephen Joseph, and P. Alex Linley, "Coping Style as a Psychological Resource of Grateful People," *Journal of Social and Clinical Psychology* 26, no. 9 (2007): 93, <https://doi.org/10.1521/jscp.2007.26.9.1076>.

1. Terkait jumlah responden yang hanya 25 orang dalam pengambilan data kuantitatif.
2. Responden penelitian yang peneliti lakukan hanya berfokus kepada karyawan bagian produksi PT. Mantuil Raya. Sehingga, hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan kepada populasi umum.
3. Dalam proses pengambilan data kuantitatif, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena mungkin perbedaan pemikiran, pandangan dan pemahaman yang berbeda tiap responden dan juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
4. Waktu dalam pengambilan data kualitatif menyesuaikan dengan pihak narasumber.