



Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja. Ini ditunjukkan dari hasil uji korelasi *rank spearman* yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,035. Hasil signifikansi yang kurang dari 0,05 ini dapat menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan tidak ada hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Blauran Surabaya ditolak.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan nilai korelasi sebesar -0,473. Nilai ini pada tabel koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut cukup kuat dan arah hubungan adalah negatif. Ini berarti, semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi produktivitas kerja pada karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Blauran Surabaya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratna Suryani pada tahun 2011. Pada penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa stres kerja cukup berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga mendukung teori yang telah ada.

Menurut Freemont E. Kast dan James E. Rosenzweig kondisi kerja yang dapat menimbulkan stres dibagi menjadi tiga yakni tingkat individu, tingkat kelompok, dan tingkat organisasi. Pada tingkat individu terdapat komponen konflik peran, kelebihan beban peran, ketidakjelasan peran, tanggung jawab atas orang, pelecehan, dan kecepatan perubahan. Beban kerja termasuk dalam faktor produktivitas kerja.



Hati yang sibuk dengan pikiran juga menjadi faktor stres. Terlebih jika pikiran yang ditampung seseorang bermacam-macam. Seperti seorang bapak yang seorang karyawan bertanggung jawab akan keluarga, pekerjaan, dan masyarakat. Jika seseorang tersebut tidak baik dalam mengatur hal itu semua, dengan diselingi hiburan baginya, maka menurut kalam hikmah diatas menyebabkan hati atau jiwa tumpul.

Ketumpulan disini adalah berkurangnya produktifitas untuk karyawan atau bahkan tidak dapat berproduksi sama sekali. Hal ini yang menjadikan stres sebuah petaka baginya juga sekitarnya. Jika dalam keluarga maka keharmonisan akan terganggu, cepat ataupun lambat. Pun di dalam kehidupan bermasyarakat, sosialisasi yang dilakukan tidak akan berjalan dengan baik.

Cuti atau libur kerja yang biasa diambil atau didapat oleh karyawan akan membuat produktivitas setelahnya menjadi lebih baik. Karena selingan dari penat yang terus ia rasa akan hilang dengan cuti atau liburan. Bahkan dengan kegiatan saat cuti atau liburan yang padat dapat menjadikan jiwa karyawan kembali segar. Bukan pada kekosongan akan kegiatan, akan tetapi suatu kegiatan yang monoton dan terus menerus membuat stres cepat menyerang seseorang. Hal ini banyak terjadi pada karyawan.

Tidak hanya cuti, ada hal lain yang dapat membuat seseorang tidak stres. Seorang muslim hendaknya berserah diri kepada Allah atas segala urusan yang sedang dihadapi. Selain itu, ia harus meyakini bahwasanya setiap cobaan yang dihadapi pasti memiliki jalan keluar dan Allah lebih tahu jalan



## **B. Hubungan Antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Blauran Surabaya**

Motivasi merupakan dorongan dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu. Adanya motivasi dapat membantu seseorang untuk bekerja lebih baik dan lebih giat lagi. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi karyawan, yakni insentif, kelangsungan kerja, pengembangan karir, kondisi kerja, aktualisasi diri, pengakuan, dan tanggung jawab.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Ini ditunjukkan dengan hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai ini kurang dari 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan tidak adanya hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja ditolak.

Selain itu, nilai korelasi yang didapat yakni sebesar 0,951 dimana pada tabel koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variable ini sangat kuat dengan arah hubungan positif. Maksudnya yakni ketika motivasi kerja yang dimiliki semakin tinggi, maka produktivitas kerja akan semakin naik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ibriati Kartika Alimuddin pada tahun 2012. Pada penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Leni Ayu Novitasari pada tahun 2015. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja.

Selain itu penelitian ini mendukung teori yang telah ada. Menurut Edy Sutrisno faktor-faktor motivasi dibagi menjadi dua yakni faktor intern dan ekstern. Faktor intern motivasi antara lain yakni keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa. Sedangkan faktor ekstern dari motivasi adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

Menurut Justin T. Sirait faktor-faktor tersebut yakni pendidikan dan pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dengan bawahan, motivasi/kemauan, dan kesempatan kerja. Penelitian ini mendukung teori yang telah ada. Jadi, motivasi merupakan salah satu faktor dari produktivitas. Oleh karena itu, dari pembahasan di atas dapat diketahui bahwa motivasi yang dimiliki karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Blauran Surabaya menentukan produktivitas kerja perusahaan.

Motivasi merupakan hal penting bagi orang muslim. Ini karena Allah lebih suka dengan orang tangan di atas dari pada tangan di bawah. Hadits riwayat Bukhari menyatakan yang artinya:

“Tiada makanan yang lebih baik dari pada hasil usaha tangan sendiri”.  
(HR. Bukhari).

Hadits di atas menjelaskan bahwa makanan yang dihasilkan oleh tangan sendiri atau bekerja itu lebih baik dari pada makanan yang diperoleh dari





