

**AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi**  
Andi Hendrawan, Hari Sucahyowati, Titi Laras  
*Pengaruh Stress Kerja Terhadap . . . .*  
Edisi: vol. 3 no. 1 (2020)  
e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KREATIVITAS PADA TENAGA KERJA  
PADA UMKM DI WILAYAH BANTARSARI KABUPATEN CILACAP**

**Andi Hendrawan<sup>1</sup>, Hari Sucahyowati<sup>2</sup>, Titi Laras<sup>3</sup>**  
Dosen Akademi Maritim Nusantara<sup>1,2</sup>  
Dosen Universitas Janabadra<sup>3</sup>  
e-mail: andi\_hendrawan@amn.ac.id

**Abstrak**

*Kreativitas seniman adalah kemampuan seniman dalam melahirkan karya seninya yang berbeda dengan karya sebelumnya, proses kreatif ini harus dilalui dengan tahapan tahapan yang berbeda dari setiap pelaku UMKM. Tenaga kerja dan pelaku UMKM bisa yang bisa mengalami stress dan stress dalam pekerjaan sangat mungkin karena proses kreativitas itu sendiri perlu pemikiran dan gagasan baru yang tidak mudah Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh stress kerja terhadap kreativitas. Metode penelitian adalah metode suervey dengan pendekatan cross sectional dengan mengukur strss kerja dan kreativitas*

*Berdasarkan hasil penelitan menunjukan terdapat hubungan antara stress kerja dengan kreativitas signifikan negative, artinya semakin tidak stress maka cenderung bahwa makin kreatif. Analisa regresi antara stress kerja terhadap kreativitas menunjakan hubungan signifikan negatip artinya semakin tidak stress maka kreativitas makin baik dan meningkat. Hal ini ditunjukkan dengan  $P=0.002$*

**Kata Kunci: Stress kerja, kreativitas**

**A. Latar Belakang**

Stres adalah hasil dari hubungan sosial sedemikian rupa sehingga seseorang dapat mengalami tekanan karena orang-orang di lingkungan sosialnya. Seseorang dapat mengalami stres terutama ketika dia menganggap ancaman bahaya dari lingkungan sosialnya. Stres memiliki hasil negatif dan positif. Stres biasanya merupakan respons terhadap bahaya. Ketika seseorang merasakan bahaya, secara otomatis sinyal ditransfer ke pikiran dan reaksi terhadap bahaya itu dihasilkan. Dalam arti positif, stres menarik kita ke arah reaksi dan solusi yang diperlukan terhadap ancaman yang baik dan sesuai. Sementara dalam arti negatif, stres adalah penghalang yang mengurangi produktivitas dan menciptakan rintangan untuk mencapainya (Cox, 1987; Sohail, 2015)

Kreativitas tenaga kerja adalah kemampuan seniman dalam melahirkan karyany yang berbeda dengan karya sebelumnya, proses kreativitas ini harus dilalui

dengan tahapan tahapan yang berbeda dari setiap pelaku seni. Semua manusia bisa yang bisa mengalami stress dan stress dalam pekerjaan seniman sangat mungkin karena proses kreativitas itu sendiri perlu pemikiran dan gagasan baru yang tidak mudah

Kerja yang nyaman, kerja yang menyenangkan akan meningkatkan kreativitas seniman, Stress kerja berhubungan erat dengan kelelahan kerja dan produktivitas. Pada sebagian pelaku UMKM produktivitas sangat erat dengan kreativitas , bahkan penyakit akibat kerja juga ditimbulkan karena kelelahan dan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Beban berat bagi tenaga kerja UMKM apalagi di saat pandemic covid saat ini. karena mereka harus melahirkan (Hendrawan, 2017) karya yang kreatif dan laku, maka diperlukan solusi untuk menanggulangi stress kerja agar produktivitas dapat meningkat. Stres kerja akan muncul bersamaan dengan kelelahan kerja karena pola kerja seniman yang tidak teratur sehingga waktu istirahat tidak terpola pula.

## **B. Tinjauan Pustaka**

### **1. Stres Kerja**

Hampir semua orang setuju bahwa stress kerja diakibatkan oleh interaksi pekerja dan kondisi-kondisi pekerjaan. NIOSH (*National Institute for Occupational and Health*) berdasarkan pengalaman dan riset yang dilakukan, bahwa kondisi kerja adalah merupakan peran utama penyebab stress kerja. Kondisi-kondisi kerja yang dapat mendorong ke arah stress kerja di antaranya lingkungan sosial misalkan hubungan antar teman, sifat kepemimpinan yang kaku, budaya, beban kerja dan pemasalah keluarga. Lingkung kerja fisik yang dapat menimbulkan stress kerja adalah kerumunan, kebisingan, polusi, penerangan dan ergonomi.

Sohail (2015) menyatakan stress dapat menimbulkan perubahan perilaku yang dapat mengganggu hubungan antar individu dalam suatu individu. kategori potensial akibat stress anatara lain; 1. Subyektif berupa ketakutan dan apatis; 2. perilaku berupa alkoholisme, ketergantungan obat dan mudah mendapat kecelakaan; 3. kognitif berupa konsentrasi rendah, hambatan dan lebih; 4. fisiologis berupa naiknya tekanan darah, dan gangguan jantung naik; 5. organisasional berupa produktivitas rendah, absensi dan tindakan hukum..

Hubungan antara stress kerja dan berbagai penyakit dapat menimbulkan gangguan suasana hati dan tidur, gangguan pencernaan dan sakit kepala, gangguan hubungan dengan keluarga dan antar teman. (Mahiri, 2016)

Stress yang dialami oleh seseorang akan merubah cara kerja sistem kekebalan tubuh. Para peneliti ini juga menyimpulkan bahwa stress akan menurunkan daya tahan tubuh terhadap serangan penyakit dengan cara menurunkan jumlah *fighting disease cells*. Akibatnya, orang tersebut cenderung sering dan mudah terserang penyakit yang cenderung lama masa penyembuhannya karena tubuh tidak banyak memproduksi sel-sel kekebalan tubuh, ataupun sel-sel antibodi banyak yang kalah

Stress dihubungkan dengan daya tahan tubuh. Pengaruh stress terhadap daya tahan tubuh ditentukan pula oleh jenis, lamanya, dan frekuensi stress yang dialami seseorang. Peneliti lain juga mengungkapkan, jika stress yang dialami seseorang itu sudah berjalan sangat lama, akan membuat letih *health promoting response* dan akhirnya melemahkan penyediaan hormon adrenalin dan daya tahan tubuh. Banyak sudah penelitian yang menemukan adanya kaitan sebab-akibat antara stress dengan penyakit, seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya. Oleh karenanya, perlu kesadaran penuh setiap orang untuk mempertahankan tidak hanya kesehatan dan keseimbangan fisik saja, tetapi juga psikisnya.

Secara umum orang berpendapat bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dikatakan bahwa individu itu mengalami stress kerja. Namun apakah sebenarnya yang dikategorikan sebagai stress kerja? Menurut Phillip L. Rice (1978), Penulis buku *Stress and Health*, seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika:

1. Urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stress kerja.

2. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu.

Oleh karenanya diperlukan kerja sama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stress tersebut.

(THANGIYAH (2012; Ukil and Ullah (2016) gejala stress kerja dapat di bagi dalam 3 (tiga) aspek, yaitu gejala psikologis, gejala psikis dan perilaku.

**Tabel 1**  
Gejala stres kerja

<b>Gejala Psikologis</b>	<b>Gejala Fisik</b>	<b>Gejala Perilaku</b>
Kecemasan, ketegangan	Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah	Menunda ataupun menghindari pekerjaan/ tugas
Bingung, marah, sensitif	Meningkatnya sekresi adrenalin dan noradrenalin	Penurunan prestasi dan produktivitas
Memendam perasaan	Gangguan gastrointestinal, misalnya gangguan lambung	Meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk
Komunikasi tidak efektif	Mudah terluka	Perilaku sabotase
Mengurung diri	Mudah lelah secara fisik	Meningkatnya frekuensi absensi
Depresi	Kematian	Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan)
Merasa terasing dan mengasingkan diri	Gangguan kardiovaskuler	Kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan
Kebosanan	Gangguan pernafasan	Meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, seperti ngebut, berjudi
Ketidakpuasan kerja	Lebih sering berkeringat	Meningkatnya agresivitas, dan kriminalitas
Lelah mental	Gangguan pada kulit	Penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
Menurunnya fungsi intelektual	Kepala pusing, migrain	Kecenderungan bunuh diri
Kehilangan daya konsentrasi	Kanker	
Kehilangan spontanitas dan kreativitas	Ketegangan otot	

**AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi**

Andi Hendrawan, Hari Sucahyowati, Titi Laras

*Pengaruh Stress Kerja Terhadap . . . .*

Edisi: vol. 3 no. 1 (2020)

e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680

Kehilangan semangat hidup	Probem tidur (sulit tidur, terlalu banyak tidur)	
Menurunnya harga diri dan rasa percaya diri		

2. Sumber Dan Penyebab Stres Kerja

Cox, (1987); Ivanoovich, (2006) sumber-sumber stres kerja antara lain, jenis pekerjaan itu sendiri Untuk memahami sumber stres kerja, kita harus melihat stress kerja ini sebagai interaksi dari beberapa faktor, yaitu stres di pekerjaan itu sendiri sebagai faktor eksternal, dan faktor internal seperti karakter dan persepsi dari karyawan itu sendiri. Dengan kata lain, stres kerja tidak semata-mata disebabkan masalah internal, sebab reaksi terhadap stimulus akan sangat tergantung pada reaksi subyektif individu masing-masing.

Terdapat tiga kategori sumber stres kerja yang potensial;

- a. Faktor lingkungan diantaranya adalah ketidakpastian di bidang ekonomi, ketidakpastian dibidang politik dan ketidakpastian teknologi.
- b. Faktor organisasi diantaranya, tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.
- c. Faktor individu diantaranya masalah ekonomi dan masalah keluarga.

Berbagai hal yang dapat menimbulkan stres dibagi 4 jenis stresor di tempat kerja, yaitu;

- a. Stresor lingkungan, antara lain; pencahayaan, kebisingan, suhu, dan udara yang kotor.
- b. Stresor individu, antara lain konflik peran, tanggung jawab dan rancang pekerjaan.
- c. Stresor kelompok antara lain; hubungan buruk dengan teman sejawat, bawahan dan atasan.
- d. Stresor organisasi, antara lain; struktur organisasi, kebijakan dan tingkat jabatan.

Stres akan timbul dalam lingkungan kerja jika kebutuhan dasar di tempat kerjanya tidak terpenuhi. Kebutuhan dasar yang dimaksud adalah a) kebutuhan biologik, sering tidak terpenuhi antara lain karena faktor upah yang tidak

**AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi**

Andi Hendrawan, Hari Sucahyowati, Titi Laras

*Pengaruh Stress Kerja Terhadap . . . .*

Edisi: vol. 3 no. 1 (2020)

e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680

memadai, kurangnya jaminan kesehatan, jam kerja dan beban kerja yang berlebihan; b) kebutuhan akan kasih sayang, tidak terpenuhinya antara lain karena tidak ada wadah berkomunikasi, birokrasi di tempat kerja dan kompetisi yang tidak sehat; c) kebutuhan akan rasa aman, tidak terpenuhi antara lain karena isolasi sosial, kurang atau tidak adanya peralatan kerja yang memadai dan sistem manajemen yang kurang baik; d) kebutuhan akan rasa dimiliki dan memiliki, kebutuhan ini penting karena setiap individu pada hakekatnya merupakan bagian dari lingkungan tempat kerja, hambatan ini dapat timbul antara lain karena tidak ada program pengembangan personal dan kurang jelasnya desain pekerjaan; e) kebutuhan akan rasa dihargai, sering tidak terpenuhi karena kondisi antara lain, tidak adanya penghargaan dan sanksi yang tegas, kurang atau tidak adanya penghargaan terhadap prestasi yang dicapai dan sikap selalu menolak ide-ide baru; f) kebutuhan aktualisasi diri, sering tidak terpenuhi oleh lingkungan yang tidak memberi kesempatan berkembang dan kurangnya atau tidak adanya perencanaan bagi setiap individu.

Kondisi-kondisi berikut dapat menjadi penyebab stres di lingkungan kerja:

- a. Pengawasan kerja: beberapa studi menyatakan bahwa kurangnya pengawasan dapat mengakibatkan ketegangan dan terlalu ketat serta kakunya pengawasan di tempat kerja juga dapat menimbulkan ketegangan emosional dan psikologis tenaga kerja.
- b. Dukungan sosial (*social support*); dukungan sosial baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja dapat menurunkan efek-efek stres yang merugikan dan begitu pula sebaliknya.
- c. Pekerjaan yang menyusahkan atau tidak memuaskan (*job distress* atau *dissatisfaction*). Hal ini terjadi terutama yang berhubungan dengan isi pekerjaan dan beban kerja, ini dapat mengakibatkan stres kerja.
- d. Tuntutan tugas dan prestasi (*task and performance demand*). Dikategorikan sebagai beban kerja, termasuk kebutuhan akan perhatian.
- e. Tanggung jawab (*responsibility*)
- f. Keamanan kerja (*job security*)

**AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi**

Andi Hendrawan, Hari Sucahyowati, Titi Laras

*Pengaruh Stress Kerja Terhadap . . . .*

Edisi: vol. 3 no. 1 (2020)

e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680

- g. Masalah-masalah di lingkungan fisik di tempat kerja (*physical enviroment problem*)
  - h. Kompleksitas atau kesukaran kerja (*complexity*)
3. Dampak Stres Kerja

Menurut Cox, (1987); Chaudhry, (2012); Dewe, Driscoll and Cooper, (2012); Sohail, (2015), terdapat lima jenis konsekuensi dampak stres kerja yang potensial, yaitu;

- a. Dampak subyektif: kecemasan, agresi, acuh, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.
- b. Dampak perilaku: kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, perilaku yang terlalu mengikuti kata hati.
- c. Dampak kognitif: ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental.
- d. Dampak fisiologis: meningkatkan kadar gula, meningkatkan denyut jantung dan tekanan darah, berkeringat, membesarnya pupil mata, tubuh panas dingin.
- e. Dampak organisasi: ketidakhadiran, pergantian tenaga kerja, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan kerja, serta adanya ketidakpuasan kerja.

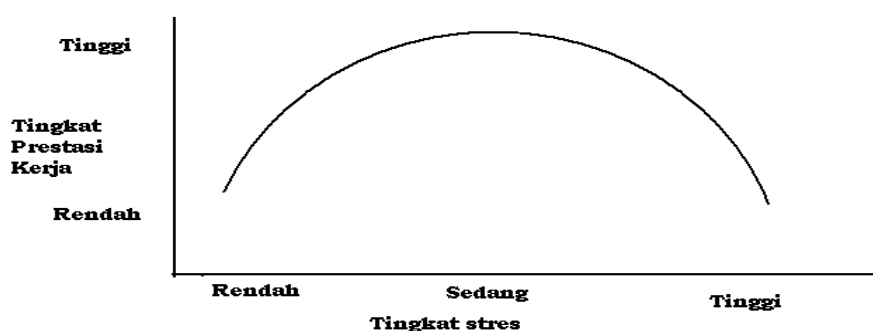
Cox, (1987) mengemukakan bahwa akibat stres bermacam-macam dan tidak sama bagi individu, hal tersebut disebabkan faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta perbedaan individu, baik daya tahan tubuh maupun toleransi fisik dan psikologinya. Apabila penyesuaian terhadap stres gagal dapat mengakibatkan penyakit badan, penyakit jiwa antara lain penyakit psikosomatik atau penyakit kepribadian.

Daya tahan tenaga kerja terhadap stres ada batasnya, seperti yang digambarkan dengan sebuah kurva mengenai fungsi atau respon manusia terhadap stresor. Kurva tersebut menjelaskan hubungan stimula (*arousol*) dengan penampilan atau kemampuan (*performance*) dan disebut kurva ketegangan sehat (*healthy-tension*). Pada puncak kemampuan atau daya tahan dalam menghadapi

stresor tenaga kerja mulai mengalami kelelahan, dan bila pada keadaan ini stresor masih berlanjut atau timbul stresor baru. Jika terjadi kepayahan (*Exhaustion*) yang berlanjut maka akan terjadi keadaan sahat-sakit (*ill-healthy*). Kondisi ini masih dapat berlanjut sampai pada titik kritis, hanya dengan stresor yang kecil sekalipun, individu akan menjadi tidak berdaya sama sekali (*break down*).

Tella, Ayeni and Popoola, (2007); ALLEN, (2011); Abd and Ghafar, (2016) mengatakan bahwa stres yang berkepanjangan dapat menimbulkan berbagai penyakit seperti alergi, tekanan darah tinggi, migran dan sakit lambung. Selain itu adanya stres biasanya diikuti dengan perasaan marah, cemas, depresi, gugup, mudah tersinggung, tegang dan jenuh.

Stres dapat membantu atau merusak prestasi kerja, akan tergantung pada seberapa besar tingkat stres. Selama beberapa tahun hipotesis U-terbalik telah diterima. Hipotesis ini menjelaskan hubungan antara stres dan prestasi kerja. (Ivanovich, 2006; Masia & Pienaar, 2011; Tella et al., 2007) bahwa hipotesis ini menjelaskan bahwa pada tingkatan tertentu stres dapat merangsang dan meningkatkan perhatian terhadap pekerjaan yang akan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja, namun kadar stres optimum akan menurunkan prestasi kerja pada taraf minimum. Sebuah model stres - prestasi kerja dengan bentuk U-terbalik dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1**  
Hubungan U-terbalik Stres-prestasi kerja

logika yang mendasari U-terbalik adalah stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk bereaksi. Pada



**AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi**

Andi Hendrawan, Hari Sucahyowati, Titi Laras

*Pengaruh Stress Kerja Terhadap . . . .*

Edisi: vol. 3 no. 1 (2020)

e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680

saat itulah individu sering melakukan tugasnya dengan baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Peningkatan stres akan menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala pada seseorang yang mengakibatkan prestasi kerja menjadi rendah.

Stres selain mempengaruhi prestasi kerja juga dapat membawa dampak potensial pada individu, yaitu a) dampak subyektif berupa ketakutan dan apatis; b) dampak perilaku berupa alkoholisme, ketergantungan pada obat dan mudah mendapat kecelakaan; c) dampak kognitif dapat berupa konsentrasi rendah, hambatan dan letih; d) dampak fisiologis berupa naiknya tekanan darah dan gangguan jantung; e) dampak organisasional bisa berupa produktivitas rendah, absensi dan tindakan hukum.

**C. Kreativitas**

Beberapa peneliti telah mengonseptualisasikan kreativitas atas dasar menciptakan kombinasi baru dan sinergis dari entitas yang tampaknya tidak terkait. Misalnya, Burnett (1960) mendefinisikan kreativitas sebagai "seni membangun hubungan baru dan bermakna antara hal-hal yang sebelumnya tidak terkait dengan cara yang relevan, dapat dipercaya dan dalam selera yang baik (Hendrawan, Kuswantoro, et al., 2019)

Banyak ahli memberikan definisi mengenai kreativitas, suatu pemikiran menyatakan Kreativitas adalah menghubungkan dan merangkai ulang pengetahuan di dalam pikiran-pikiran manusia yang membiarkan dirinya untuk berfikir secara lebih bebas dalam membangkitkan hal-hal baru, atau menghasilkan gagasan-gagasan yang mengejutkan pihak lain dalam menghasilkan hal yang bermanfaat. Pengertian lainnya adalah kreativitas merupakan penyatuan pengetahuan dari berbagai bidang pengalaman berlainan untuk menghasilkan ide-ide baru dan lebih baik. Kreativitas juga merupakan keterampilan untuk menentukan pertalian baru, melihat subyek dari prespektif baru dan membentuk kombinasi-kombinasi baru dari dua atau lebih konsep yang telah tercetak dalam pikiran dan juga merupakan pembangkit ide-ide baru. Kreativitas juga sebagai penghasil ide baru dan inovasi sebagai pengasa ide baru dalam metode kerja dan produk baru

Kreativitas adalah inisiatif terhadap suatu produk atau proses yang bermanfaat, benar, tepat, dan bernilai terhadap suatu tugas yang lebih bersifat heuristik yaitu sesuatu yang merupakan pedoman, petunjuk, atau panduan yang tidak lengkap yang akan menuntun kita untuk mengerti, mempelajari, atau menemukan sesuatu yang baru. Atribut orang yang kreatif adalah : terbuka terhadap pengalaman, suka memperhatikan melihat sesuatu dengan cara yang tidak biasa, kesungguhan, menerima dan merekonsiliasi sesuatu yang bertentangan, toleransi terhadap sesuatu yang tidak jelas, independen dalam mengambil keputusan, berpikir dan bertindak, memerlukan dan meng- asumsikan otonomi, percaya diri, tidak menjadi subjek dari standar dan kendali kelompok, rela mengambil resiko yang diperhitungkan, gigih, sensitif terhadap permasalahan, lancar-kemampuan untuk men-generik ide-ide yang banyak, fleksibel keaslian, responsif terhadap perasaan, terbuka terhadap fenomena yang belum jelas, motivasi, bebas dari rasa takut gagal, berpikir dalam imajinasi, selektif (Ernani Hadiyati, 2011).

Kreativitas biasanya tidak secara langsung berhubungan dengan tingginya intelegensia seseorang. Disamping hal tersebut bahwa orang kreatif memiliki kemampuan dalam menjalankan ide-ide yang berbeda, dan juga peka terhadap lingkungan termasuk sering termotivasi oleh masalah yang menantang disamping juga fleksibel serta kaya akan fantasi. Aspek penting dalam kreativitas adalah pembangkitan ide. Pembangkitan ide secara individu akan terkait dengan kebebasan dan beragam pola pemikiran (Winardi. 2003) dalam .(Sya'roni & Sudirham, 2012) Ciri dari berpikir kreatif dan individu yang dikatakan kreatif, diantaranya didasarkan pada ; (1). Mencoba mengemukakan ide-ide atau gagasan asli dengan membuat keterkaitan baru diantara hal-hal yang telah diketahui, (2). Memperhatikan hal-hal yang tidak diduga, (3). Mempertimbangkan karakteristik pribadi seperti fleksibilitas dan spontanitas dalam pemikiran, (4) Kerja keras untuk membentuk gagasan-gagasan sehingga orang lain dapat melihat nilai dalam dirinya.

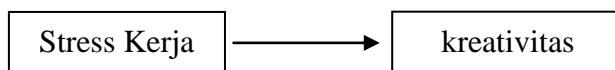
Sejumlah ciri orang yang kreatif dapat dikatakan mampu mengobservasi situasi dan masalah- masalah yang sebelumnya tidak diperhatikan orang lain. Ciri lainnya adalah mempunyai kemampuan untuk membangkitkan ide-ide dan masalah-masalah yang dicapainya dari banyak sumber, termasuk cenderung memiliki banyak

alternatif terhadap masalah atau subyek tertentu. Disamping hal tersebut bahwa ciri orang kreatif seringkali menentang hal-hal yang bersifat klise dan ia tidak terhalang oleh kebiasaan-kebiasaan yang terkadang menghambat berfikir kreatif. Demikian pula biasanya memiliki kemampuan dalam mendayagunakan serta menimba dari kekuatan-kekuatan emosional di bawah sadar yang dimilikinya termasuk juga memiliki fleksibilitas tinggi dalam pemikirannya, termasuk tindakannya.

Kreativitas pada dasarnya merupakan sebuah proses yang dapat dikembangkan dan ditingkatkan. Kemampuan dan bakat merupakan dasarnya, tetapi pengetahuan dari lingkungannya akan mempengaruhi kreativitas seseorang. Selama ini terdapat anggapan yang keliru mengenai orang yang kreatif. Terdapat anggapan bahwa hanya orang pintar saja atau jenius saja yang memiliki kreativitas. Bahwa proses kreatif adalah proses mental yang di dalam proses itu pengalaman masa lampau dikombinasikan kembali sering dengan beberapa distorsi dalam bentuk sedemikian rupa sehingga orang muncul dengan pola-pola baru, konfigurasi baru, aturan baru sehingga muncul pemecahan yang lebih baik yang dibutuhkan manusia.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan maka hipotesis penelitian ini adalah: terdapat pengaruh stress kerja terhadap kreativitas pada seniman lukis dengan konsep penelitian sebagai berikut:

Secara skematis kerangka konsep penelitian sebagai berikut:



#### **D. Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah suatu studi tentang hubungan antara stres kerja dengan kreativitas . jenis penelitian survey dengan pendekatan “*cross-sectional*”, jenis ini dipilih karena pelaksanaan relatif mudah dilaksanakan, ekonomis dari segi waktu, serta banyak variabel yang dapat dieksplorasi dan dipelajari korelasi atau pengaruhnya. Penelitian dilakukan di bantarsari kabupaten cilacap.

Populasi penelitian adalah semua UMKM (Usaha Mikro Kecil dan menengah) di bantarsari kabupaten cilacap. , sampel menggunakan random sampel diambil 40 tenaga kerja yang sudah menjadi bekerja minimal 3 tahun.

**AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi**

Andi Hendrawan, Hari Sucahyowati, Titi Laras

*Pengaruh Stress Kerja Terhadap . . . .*

Edisi: vol. 3 no. 1 (2020)

e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan terikat, yang dapat disebutkan sebagai berikut:

1. variabel bebas: stress kerja;
2. Variabel terikat: Kreativitas

Definisi operasional tiap variabel sebagai berikut:

1. Stress Kerja; stress yang berhubungan dengan pekerjaan atau stress yang mengakibatkan pekerjaan terganggu dari segi produktivitas. Diukur dengan kuisisioner stress kerja.
2. Kretaitvas Pengembangan dari sebuah bakat yang bisa menghasil ide dan atau produk baru.

**E. Tahap-tahap Penelitian:**

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini, secara umum melalui tahap-tahap sebgai beriku:

1. Tahap persiapan. Pada tahap ini dilakukan pengamanatan dan pengenalan subyek di dalam ruang kerja yang meliputi:
  - a. Pengamatan lingkungan kerja..
  - b. Sistem kerja pelaku UMKM .
  - c. Wawancara dengan Pelaku UMKM
2. Tahap pengumpulan data: Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan pengukuran langsung, pengamatan langsung, mengkaji sumber tertulis dan wawancara mendalam.
  - a. Pengukuran stress kerja: dilakukan dengan menggunakan kuesioner stress kerja yang dibagikan kepada para tenaga kerja UMKM.
  - b. Krestivitas menggunakan kuesioner dan observasi.

Data yang diperoleh di analisis secara diskriptif dan analitik. Hubungan antara variabel bebas dan terikat dianalisis secara analitik dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi.. Analisis analitik memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel tingkat stres kerja dan kreativitas.

**F. Hasil Dan Pembahasan**

Hasil penelitian tentang hubungan antara variabel ditunjukkan oleh tabel 2,

		<b>stress kerja</b>	<b>kreativitas</b>
<b>stress kerja</b>	Pearson Correlation	1	-.309**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	40	40
<b>kreativitas</b>	Pearson Correlation	-.309**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	40	40
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Hubungan antara stress kerja dengan kreativitas signifikan negative, artinya semakin tidak stress maka cenderung bahwa makin kreatif. salah satu sumber kelelahan adalah stress, hal ini dikarenakan stress akan lebih banyak energy yang dibutuhkan seseorang untuk coping stress. Cox (1987) berpendapat bahwa salah satu sumber stress adalah kelelahan, apalagi seniman ritme kerjanya tidak teratur sehingga sangat memperngaruhi kesehatan dan akibatnya mudah lelah karena pengaturan system istirahat yang tidak baku. kelelahan harus dikelola dengan baik agar tidak menjadi sumber stress kerja, International Petroleum Industry Environmental Conservation Association, (2012); The global oil and gas industry association for environmental and social issues, (2012); Sholihah and Fauzia, (2013) menemukan bahwa stress merupakan salah satu sebab kelelahan disamping sebab-sebab lain seperti gizi yang kurang, timyutam kerja berlebih, kepuasan kerja, umur, pendidikan dan lingkungan kerja. Penelitian (Pratiwi et al., 2018) kelelahan akan menurunkan derajat kesehatan dan penelitian (Hendrawan, Sucahyawati, Cahyandi, & Indriyani, 2018) menunjukkan bahwa stress kerja sangat berhubungan erat dengan kinerja dan kinerja seorang seniman ditunjukkan oleh kreativitasnya.

**Tabel 3**  
 Hasil Analisa Regresi

<b>no</b>	<b>Independent</b>	<b>dependent</b>	<b>Y= BX</b>	<b>β</b>	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>P</b>
1	Stress kerja	Kreativitas	Y=-0.265 + 51.799	-0.309	0.309	0.096	0.002

Analisa regresi antara stress kerja terhadap kreativitas menunjukkan hubungan signifikan negatip artinya semakin tidak stress maka kreativitas makin baik dan

meningkat. Hal ini ditunjukkan dengan  $P=0.002$  dan nilai  $\beta$  yang negative dan nilai R yang rendah sehingga pengaruh stress kerja terhadap kreativitas sangat lemah . Stress ynag dikelola dengan baik akan meningkat kinerja , namun dalam penelitian ini stress kerja berpengaruh negatif sehingga diperlukan pengelolaan atau manajemen stress kerja sehingga stress yang dialami oleh pekerja atau pelaku UMKM dapat meningkatkan kreativitas yang pada ujungnya akan meningkatkan produktivitas. (Byron & Nazarian, 2010; Muazza, 2013; Thomas & Ruegg, 2014) kebanyakan penelitian menunjukan hubungan yang negatif anantara stress kerja dan kinerja sehingga antisapi untuk tidak terjadi stress kerja merupakan upaya yang lebih baik dalam rangka meningkatkan produktivitas.

Stressor stress kerja tidak bisa dilepaskan dengan kondisi personal karena setiap individu mempunyai daya tahan stress yang berbeda-beda. Penanganan stress yang baik selalu melibatkan tenaga kerja itu sendiri dan organisasi sehingga dapat dicari solusi yang sebaik-baiknya demi kinerja.

Tidak selamanya stress bernilai negative, Diponegoro, (2006) dan Hendrawan and Yulianeu, (2017) kajian psikologi positif, stres dikendalikan dengan cara menumbuhkan potensi positif yang ada pada diri manusia. Misalnya dengan menawarkan perilaku positif, seperti memaafkan, bersyukur, sadar secara total terhadap keadaan yang ada di sekitarnya. Tujuannya adalah meningkatkan kesejahteraan subjektif individu. Stres akan lebih mudah dikendalikan saat seseorang nyadari datangnya stress di awal. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan agar stres dapat terkelola dan meningkatkan kesejahteraan subjektif individu: 1. melakukan gerakan yang menyenangkan dan bermanfaat. Misalnya berjalan, membantu orang yang kesusahan. Menurut teori flow dalam psikologi positif, perilaku ini akan meningkatkan kesejahteraan subjektif individu. Individu tak perlu harus mengikuti kelas aerobik formal. 2. Mengonsumsi makanan yang seimbang, banyak kandungan serat seperti sayur dan buah, biji-bijian dan menghindari makanan yang berbahaya seperti alkohol. 3. Berdoa, dan berkomunikasi dengan Tuhan dan melakukan kegiatan keagamaan secara bersama-sama serta menumbuhkan nilai-nilai moral seperti pemaaf, bersyukur, berperilaku gembira, aktif menolong individu yang membutuhkan.

**AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi**

Andi Hendrawan, Hari Sucahyowati, Titi Laras

*Pengaruh Stress Kerja Terhadap . . . .*

Edisi: vol. 3 no. 1 (2020)

e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680

Kesuksesan seseorang salah satunya adalah bagaimana dia bisa mengendalikan diri salah satunya coping stress. Menurut Lestari, (2010) seseorang yang berkepribadian positif seperti giat bekerja, suka bekerjasama, inovatif dalam cara usaha, mampu mengendalikan emosinya, teratur dan disiplin akan mencapai prestasi maksimal yang diharapkan. Harapan seorang seniman adalah menghasilkan sebuah karya yang fenomenal, karya yang fenomenal hanya bisa dilahirkan melalui proses kreativitas yang tiada henti,

Stres sangat tidak menguntungkan karena akan mengurangi perilaku baik (Hendrawan, Laras, Sucahyowati, et al., 2020b; Hendrawan, Sucahyawati, Cahyandi, Indriyani, et al., 2018; Hendrawan, Sucahyawati, et al., 2019; Hendrawan, Sucahyowati, & Cahyandi, 2020a; Hendrawan, Sucahyowati, Cahyandi, et al., 2020a) Yaitu perilaku organizational citizenship behavior (OCB), perilaku ini akan meningkatkan kinerja karena memberi rasa aman dan tenang dan meningkatkan kinerja tim dan organisasi (Hendrawan, Laras, Sucahyowati, et al., 2020a; Hendrawan, Sucahyowati, & Cahyandi, 2020a; Hendrawan, Sucahyowati, & Indriyani, 2020; Hendrawan, Sucahyowati, Cahyandi, et al., 2020a, 2020b). Hal ini juga didukung oleh penelitian (Hendrawan, Sucahyowati, & Cahyandi, 2020b) yang menyatakan bahwa Peran Organizational citizenship behavior (OCB) dalam menurunkan stress kerja pada karyawan PT MK signifikan, hal ini ditunjukkan dengan pengaruh OCB terhadap stress kerja, dengan uji regresi dengan nilai  $P = 0,00$  berarti juga korelasi antara OCB dan stress kerja sangat signifikan. Kontribusi pengaruh OCB terhadap stress kerja sebesar 77.9 %, Perilaku OCB yang dominan pada karyawan akan menurunkan stress kerja sehingga tujuan organisasi akan tercapai yaitu kinerja yang optimal

**G. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan antara stress kerja dengan kreativitas signifikan negative, artinya semakin tidak stress maka cenderung bahwa makin kreatif. Analisa regresi antara stress kerja terhadap kreativitas menunjukkan hubungan signifikan negatif artinya semakin tidak stress maka kreativitas makin baik dan meningkat. Hal ini ditunjukkan dengan  $P = 0.002$  dan nilai  $\beta$  yang negative dan nilai R yang rendah sehingga pengaruh stress kerja terhadap

**AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi**

Andi Hendrawan, Hari Sucahyowati, Titi Laras

*Pengaruh Stress Kerja Terhadap . . . .*

Edisi: vol. 3 no. 1 (2020)

e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680

keaktivitas sangat lemah Stress harus dikelola dengan baik dan benar agar bernilai positif sehingga akan berakibat kreativitas dan ujungnya tenaga kerja UMKM dapat menghasilkan produk yang bermutu. . Stress harus dikelola dengan baik agar bernilai positif sehingga kreativitas yang dihasilkan akan lebih bagus dan inovatif.

**Daftar Pustaka**

- Abd, R., & Ghafar, E. (2016). Occupational Stress : Measuring its Impact on Employee Performance and Turnover. *European Journal of Business and Managemen*, 8(21), 12-21.
- ALLEN, A. (2011). OCCUPATIONAL STRESS AND EMPLOYEES PERFORMANCE A CASE STUDY OF UGAFODE MICROFINANCE LIMITED. *THIS DISSERTATION HAS BEEN PREPARED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR THE AWARD OF A BACHELOR OF COMMERCE DEGREE OF MAKEREREUNIVERSITY KAMPALA.*
- Byron, K., & Nazarian, D. (2010). The Relationship Between Stressors and Creativity : A Meta-Analysis Examining Competing Theoretical Models. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 201-212. <https://doi.org/10.1037/a0017868>
- Chaudhry, A. Q. (2012). The Relationship between Occupational Stress and Job Satisfaction : The Case of Pakistani Universities. *International Education Studies*, 5(3), 212-221. <https://doi.org/10.5539/ies.v5n3p212>
- Cox, T. (1987). Stress, coping and problem solving. *Work and Stress*, 1(1), 5-14. <https://doi.org/10.1080/02678378708258476>
- Dewe, P. J., Driscoll, M. P. O., & Cooper, C. L. (2012). Theories of Psychological Stress at Work. *Handbook of Occupational Health and Wellness, Handbooks in Health, Work, and Disability*, 23-39. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4839-6>
- Diponegoro, A. M. (2006). PERAN STRESS MANAGEMENT TERHADAP KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF. *HUMANITAS Vol.*, 3(2), 137-145.
- Ernani Hadiyati. (2011). Kreativitas dan Inovasi Berpengaruh Terhadap Kewirausahaan Usaha Kecil. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13, 8-16. <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.8-16>
- Hendrawan, A. (2017). KOMPETENSI DAN KRATIVITAS TEAM PADA UMKM DI WILAYAH KECAMATAN BANTARSARI KABUPATEN CILACAP. *Sinar Nasional SINEMA 2 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.* <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hendrawan, A., Kuswantoro, F., & Sucahyowati, H. (2019). Dimensi Kreativitas dan Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah ( UMKM ). *Jurnal Humansi*, 2(1), 25-36.
- Hendrawan, A., Laras, T., Sucahyowati, H., & Cahyandi, K. (2020a). Peningkatan Kepemimpinan Transformasional Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *The 11 University Research Colloquium 2020 Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta*, 1-12.
- Hendrawan, A., Laras, T., Sucahyowati, H., & Cahyandi, K. (2020b). *PENINGKATAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*. 1-16.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., Cahyandi, K., & Indriyani. (2018). STRES KERJA DAN



**AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi**

Andi Hendrawan, Hari Sucahyowati, Titi Laras

*Pengaruh Stress Kerja Terhadap . . . .*

Edisi: vol. 3 no. 1 (2020)

e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680

KELELAHAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR.  
*Jurnal EMA*, 3(1), 1-13.

- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., Cahyandi, K., Indriyani, & Lusiani. (2018). HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP INDIKATOR KESELAMATAN NELAYAN. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Pekalongan "Job Outlook Mencari Atribut Ideal Lulusan Perguruan Tinggi*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., Reyendra, A., & Indriyani. (2019). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kelelahan Kerja Pada Nelayan. *AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(2), 135-155.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., & Cahyandi, K. (2020a). AVOID LEADERSHIP PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB). *7thNCAB 2020 NATIONAL CONFERENCE APPLIED BUSINESS*.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., & Cahyandi, K. (2020b). Peran Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) Dalam Menurunkan Stress Kerja. *Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi*, 3(1), 23-34.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., Cahyandi, K., & Indriyani, I. (2020a). MOTIVASI KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT MK SEMARANG. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarisan*, 5(1), 74-87.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., Cahyandi, K., & Indriyani, I. (2020b). Peran Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) Dalam Menurunkan Stress Kerja. *Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi*, 3(1), 23-34.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., & Indriyani. (2020). Prilaku organizational citizenship behavior (ocb) untuk meningkatkan kemampuan matematika taruna studi kasus di akademi maritim nusantara cilacap. *Seminar Nasional Matematika Dan Pendidikan Matematika (Sendika) 2020*, 6(2), 234-238.
- Hendrawan, A., & Yulianeu, A. (2017). THE IMPACT OF PHYSICAL ENVIRONMENT OF WORK STRESS IN ABK ( CREW ) FISHING BOAT IN CILACAP. *Proceeding ICSTIEM*, 1-21.
- Ivanoovich. (2006). *Organzation Behavior, structure and Process (FOURTEENTH)*. McGraw-Hill, a business unit of The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Lestari, S. (2010). PENGARUH KEPRIBADIAN, SELF-EFFICACY, DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP PERSEPSI KINERJA USAHA SKALA KECIL DAN MENENGAH. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 17(2), 144-161.
- Mahiri, E. (2016). Occupational Stress and Employee Performance : A Case Study of Kenya National Highways Authority ( KeNHA ). *International Journal of Education and Research*, 4(1), 211-218.
- Masia, U., & Pienaar, J. (2011). Unravelling safety compliance in the mining industry: examining the role of work stress, job insecurity, satisfaction and commitment as antecedents. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i1.937>
- Muazza. (2013). Stressors and impacts on n urses ' job performance : A case study at one general public hospital , Jambi , Indonesia. *Journal of Research in Humanities and Social Science*, 1(3), 1-7.
- nternational Petroleum Industry Environmental Conservation Association. (2012). Managing fatigue. *International Association of Oil & Gas Producers*.
- Pratiwi, A. Y., Suryani, D., Sunarji, & Hendrawan, A. (2018). KELELAHAN DAN KESEHATAN

**AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi**

Andi Hendrawan, Hari Sucahyowati, Titi Laras

*Pengaruh Stress Kerja Terhadap . . . .*

Edisi: vol. 3 no. 1 (2020)

e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680

KERJA NELAYAN. *Jurnal Sain tara*, 2(2).

- Sholihah, Q., & Fauzia, R. (2013). Relationship work fatigue related to work stress on circadian rythm night shift operator employee PT . Indonesia Bulk Terminal. *The European Journal of Social & Behavioural Sciences*.
- Sohail, M. (2015). Stress and Health at the Workplace-A Review of the Literature. *Journal of Business Studies Quarterly*, 6(3), 94–121.  
<http://search.proquest.com/docview/1667167656?accountid=13151>
- Sya'roni, D. A. W., & Sudirham, J. J. (2012). Kreativitas dan inovasi Penentu Kompetensi Pelaku Usaha Kecil. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 11(1), 42–59.
- Tella, A., Ayeni, C. O., & Popoola, S. O. (2007). Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 2007, 1–16.  
<https://doi.org/ISSN 1522-0222>
- THANGIYAH, S. A. / P. (2012). OCCUPATIONAL STRESS AND ITS EFFECT ON JOB PERFORMANCE. *Thesis Submitted to Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business, Universiti Utara Malaysia, In Fulfillment of the Requirement for the Degree of Master of Human Resource Management*.
- The global oil and gas industry association for environmental and social issues. (2012). Performance indicators for fatigue risk. *Nternational Association of Oil & Gas Producers*.
- Thomas, A., & Ruegg, L. (2014). Stress and its effects in managment training performace. *University of Twente P.O. Box 217, 7500 AE Enschede The Netherlands*.
- Ukil, M. I., & Ullah, M. S. (2016). EFFECT OF OCCUPATIONAL STRESS ON PERSONAL AND PROFESSIONAL LIFE OF BANK EMPLOYEES IN BANGLADESH: DOCOPING STRATEGIES MATTER. *Journal of Psychological and Educational Research*, 24(2), 2016.