

# PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

## *THE EFFECT OF WORK STRES ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY*

**Thio Azis Rico<sup>1</sup>, Nuraida Wahyu<sup>2</sup>, Yoga Achmad Ramadhan<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda,  
Jl. Ir. H. Juanda, Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia..

**Korespondensi:** [thiot867@gmail.com](mailto:thiot867@gmail.com)

**Abstract.** *This research was conducted to empirically assess whether there is an influence between work stress and employee work productivity on employees. This research involves 53 active employees who are male who are employees at PT. Martadinata Indah.. Determination of research samples using purposive sampling techniques. Research data was obtained using two types of scales, namely the work stress scale and the employee work productivity scale. Research data was analyzed using simple linear regression analysis techniques with the help of SPSS 27.0 for windows. Based on the results of the analysis, it is known that work stress and employee work productivity have a negative and significant influence with a Sig value = 0.001 ( $p < 0.05$ ). The effect of work stress on employee work productivity is shown by the R Square value of 0.360, which means that the effect of variable X on variable Y is 36%.*

**Keywords:** *work stress, employees work productivity, employees.*

**Abstrak.** Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara empiris apakah ada pengaruh antara Stres kerja dan Produktivitas kerja karyawan pada karyawan. Penelitian ini melibatkan 53 karyawan yang aktif yang berjenis kelamin laki-laki yang berstatus karyawan di PT. Martadinata Indah. Penetapan sampel penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*. Data penelitian diperoleh menggunakan dua jenis skala yaitu skala stres kerja dan skala produktivitas kerja karyawan. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS 27.0 for windows. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa stres kerja dan produktivitas kerja karyawan mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan dengan nilai Sig = 0,001 ( $p < 0,05$ ). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,360, yang berarti bahwa pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y 36%.

**Kata kunci:** stres kerja, produktivitas kerja karyawan, karyawan.

## PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Produktivitas kerja yang tinggi akan menghasilkan output yang lebih banyak dengan input yang sama, sehingga dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal meliputi faktor-faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti kemampuan, keterampilan, motivasi, dan sikap kerja. Faktor eksternal meliputi faktor-faktor yang berasal dari luar diri karyawan, seperti lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, kondisi ekonomi, tekanan kerja, beban kerja.

Organisasi menghendaki adanya tujuan yang ingin dicapai dengan melakukan berbagai usaha dan aktivitas melalui beberapa pendekatan untuk mencapai hasil yang maksimal dan optimal serta diperlukannya produktivitas kerja karyawan yang

tinggi. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh

perilaku para karyawan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Meningkatkan produktivitas melalui orang berarti menciptakan iklim kebersamaan dalam perusahaan. Yuniarsih & Suwatno (2013:156) mengartikan produktivitas kerja sebagai “Hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja”.

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan memiliki harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat. Di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya, dan untuk tercapainya hal tersebut perlu memiliki beberapa faktor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana ketiga faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, namun harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Tetapi diantara ketiga faktor di atas, faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang penting karena manusia merupakan pemakai dan penegak serta penentu dari semua aktivitas. Keberadaan sebuah perusahaan dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak lepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia, sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempat kerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan data yang dirilis oleh Kementerian Ketenagakerjaan, produktivitas kerja karyawan di Indonesia pada tahun 2019 berada di angka Rp.84,53 juta per tenaga kerja per tahun, namun angka tersebut tidak bisa bertahan atau bertambah justru angka produktivitas kerja karyawan di Indonesia justru menurun drastis pada tahun 2020, yang berada pada angka 76,39 juta per tenaga kerja per tahun, dikarenakan seluruh dunia sedang mengalami musibah yang dilanda virus covid 19 sehingga sangat mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan di Indonesia.

Jelang 1 tahun, pemerintah menetapkan peraturan dengan beraktivitas menggunakan masker sehingga pada tahun 2021 angka produktivitas kerja karyawan cukup meningkat dan berada pada angka 81,39 juta per tenaga kerja per tahun, peningkatan yang cukup signifikan karena adanya penerapan dari pemerintah, seiring berjalannya waktu produktivitas kerja karyawan di Indonesia pada tahun 2022 cukup menunjukkan peningkatan yang sangat signifikan hingga berada di angka Rp.86,55 juta per tenaga kerja per tahun, tidak sampai di situ produktivitas kerja karyawan di Indonesia pada tahun 2023 mencapai Rp.86,58 juta per tenaga kerja per tahun. Angka ini merupakan rekor tertinggi dalam lima tahun terakhir, dan meningkat 4,8% dibandingkan tahun 2022 namun pada angka tersebut, angka produktivitas kerja karyawan di Indonesia masih berada di bawah rata-rata Perhimpunan Bangsa-Bangsa Asia Tenggara (ASEAN), yang mencapai Rp.88.89 juta per tenaga kerja per tahun. Namun, angka tersebut menunjukkan adanya tren peningkatan produktivitas kerja karyawan di Indonesia dari tahun ke tahun.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap supervisor pada perusahaan PT. Martadinata Indah diketahui bahwa pandangan dari supervisor tersebut mengatakan bahwa terkadang ada beberapa karyawan di dalam satu

timnya tersebut yang di rasa kurang produktif atau bekerja tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti ada beberapa karyawan yang biasanya teman

setimnya bisa mendapatkan 10 ret tanah menggunakan unit DT, tetapi ada juga karyawan yang hanya bisa mendapatkan 7 ret tanah padahal mengunakan unit yang sama.

Tetapi ada juga beberapa karyawan yang banyak tingkah ketika sedang bekerja banyak alasan untuk melakukan istirahat sejenak yang dimana itu belum waktunya untuk istirahat dan ada beberapa karyawan yang sering menumpahkan muatannya di tempat yang tidak sesuai ketentuan. Menurut John Soeprihanto dalam Triton PB (2010:80) : Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Yuniarsih & Suwatno (2013:156) mengartikan produktivitas kerja sebagai “Hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja”.

Ada beberapa faktor yang dapat membuat produktivitas pada karyawan tidak tercapai atau menurun. diantaranya beban kerja yang berat, pimpinan atau mandor lapangan yang selalu menekan karyawan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan Stres Kerja menjadi salah satu faktor yang paling mencolok.

Di Indonesia, fenomena stres kerja merupakan suatu masalah yang cukup serius. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia pada tahun 2022 menunjukkan bahwa 70% karyawan di Indonesia mengalami stres kerja. Berdasarkan hasil survei Gallup, pada tahun 2022 sebanyak 44% pekerja di dunia sering merasa stres. Persentase tersebut sama seperti pada tahun 2021, sekaligus menjadi persentase stres tertinggi sejak lebih dari sedekade lalu. Stres kerja dapat berdampak negatif terhadap produktivitas kerja seseorang. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung memiliki produktivitas yang lebih rendah, lebih sering absen, dan lebih mudah melakukan kesalahan. Hal ini dapat merugikan perusahaan secara finansial.

Dampak stres kerja dapat dirasakan secara langsung oleh individu yang mengalaminya, Dampak langsung stres kerja pada individu, Kesehatan fisik Stres kerja dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan seperti: Sakit kepala, Nyeri otot, Gangguan tidur. Kesehatan mental Stres kerja juga dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan mental, seperti: Cemas, Depresi, Gangguan kecemasan, Gangguan makan, Gangguan penyalahgunaan zat.

Menurut Davis dan Newstrom (2008) mendefinisikan work stres yaitu seorang dihadapkan dengan berbagai macam masalah yang dapat mempengaruhi pola pikiran dan tingkat emosional. Menurut Robbins (2008) stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Penelitian yang dilakukan oleh Okeke, MN; Ojan Echo Oboreh, J. C (2016) yang berjudul “Effects Of Stress On Employee Productivity Karyawan Perbankan Nigeria.” mengungkapkan Hasil bahwa tekanan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Juga terungkap bahwa stres menghambat kinerja efektif karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Basit, A., & Hassan, Z. (2017) Impact Of Job Stress On Employee Performance yang memiliki tujuan untuk penelitian ini adalah menganalisis dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan hasil penelitiannya adalah bahwa Kami menemukan bahwa tekanan waktu dan ambiguitas peran mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dhruva Lal Pandey, Ph.D. pada tahun (2020) yang berjudul Work Sress And Employee Performance: An

Assment Of Impact Of Work Stress menunjukkan hasil bahwa dari 200 kuesioner yang di isi oleh para bankir dari berbagai bank di lembaga kathmandu hasilnya menunjukkan bahwa setiap orang yang mengalami stres kerja secara signifikan mengalami penurunan kinerja.

Dari beberapa pernyataan atau hasil dari penelitian di atas, Lucia, dkk, (2015) memiliki pandangan yang sangat berbeda Mereka memiliki penelitian, yang berjudul Pengaruh Konflik

Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja DiMediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado. dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa stres kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja, yang berarti bahwa tingginya suatu tingkat stres kerja maka tidak akan mempengaruhi sebuah produktivitas kerja pada karyawan.

Dari beberapa peneliti yang melakukan Penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, serta Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Masing-masing memiliki pandangan yang berbeda-beda atau hasil yang berbeda-beda seperti yang telah di paparkan di atas, maka dari itu Peneliti ingin melakukan penelitian kembali mengenai Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, muncul sebuah pertanyaan apakah Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk penelitian ini untuk mengetahui gambaran yang mendalam serta memberikan bukti yang empiris mengenai pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Meskipun telah terdapat penelitian terdahulu, penelitian ini tetap penting untuk dikaji, karena masih terdapat fenomena terkait dengan variabel-variabel yang diteliti, sehingga penting juga untuk menyumbangkan ilmu. Manfaat penelitian ini untuk instansi, Peneliti berharap agar hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak instansi dalam membuat kebijakan dan pengambilan keputusan dalam rangka pengelolaan SDM yang lebih baik. Serta memberkan gambaran pada Mahasiswa, peneliti berharap agar dapat memberikan peningkatan keilmuan bagi kalangan Mahasiswa dan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

## METODE

Peneliti menggunakan pendekatan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pendekatan ini juga sering disebut sebagai pendekatan ilmiah yang sistematis terhadap bagian bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya dan pengumpulan datanya yang bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019) dan bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y.

**Partisipan:** Populasi yang direncanakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Martadinata Indah. Yang berjumlah 73 Karyawan yang aktif yang berjenis kelamin laki-laki yang berstatus karyawan di PT. Martadinata Indah. Penelitian ini menggunakan teknik sampling purposive, menurut Sugiyono (2011, p.84) merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Oleh karena itu pada penelitian ini terdapat Variabel Stres kerja, maka dari itu sampel yang diteliti yang memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Subjek merupakan karyawan yang memiliki indikasi Stres pada pekerjaan atau pernah mengalami masa stres pada pekerjaan.
2. Subjek merupakan karyawan yang berada di divisi atau bagian produksi dan yang bekerja dibagian Oprator DT, dan oprator Excavator, serta mandor lapangan.
3. Subjek Berjenis Kelamin Laki-laki atau Perempuan

Adapun penelitian ini menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N x (e^2) + 1}$$

1) Rumus slovin

Dengan menetapkan tingkat kesalahan 5%, berikut ini Proses Perhitungan sample :

$$n = \frac{73}{1,1825} = 73 \times (0,05^2) + 1$$

$$n = \frac{73}{1,1825}$$

$$n = 53$$

Berdasarkan Proses Perhitungan sampel tersebut, sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 53 karyawan.

**Instrument Penelitian:** Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Stres Kerja yang dikembangkan oleh Robbin (2008). Yang diterjemahkan dalam penelitian Richard Triwelth Abednego Aritodang (2017) dan skala Produktivitas Kerja Karyawan menggunakan alat ukur dari menurut Triton (2010) dan dimodifikasi oleh suprapto dkk (2016).

**Teknik Analisa Data:** Pada penelitian ini, pengujian hipotesis penelitian akan menggunakan teknik analisis regresi sederhana dalam program SPSS versi 27.0 untuk melihat apakah ada pengaruh antara variabel bebas Stres kerja terhadap variabel terikat Produktivitas kerja Karyawan sesuai dengan tujuan dari penelitian ini sendiri.

## HASIL

Gambaran umum responden penelitian dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel 1. Deskripsi subjek berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase
22-30 Tahun	22	41,5%
31-40 Tahun	13	24,5%
41-50 Tahun	14	24,4%
>51 Tahun	4	7,6%
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Adapun subjek terbanyak berusia 22-30 tahun yakni sebanyak 22 Karyawan atau (41,5%). Dan subjek lainnya berada pada usia 41-50 tahun sebanyak 14 karyawan atau (24,5%). Subjek berikutnya berada pada usia 31-40 Tahun yaitu sebanyak 13 karyawan (24,4%). Untuk yang terakhir berada pada usia 51 Tahun keatas yaitu sebanyak 4 karyawan atau (7,6%).

Tabel 2. Deskripsi Subjek Berdasarkan Devisi

Divisi	Frekuensi	Persentase
Oprator DT	35	66%
Oprator Ekskavator	15	28%
Supervisor	3	6%
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa subjek paling banyak berasal dari divisi Oprator DT yakni sebanyak 35 karyawan (66%). Dan sebagian subjek berasal dari divisi Oprator Ekskavator yakni sebanyak 15 karyawan atau (28%). Sisanya subjek yang berasal dari divisi Supervisor yakni sebanyak 3 karyawan atau berada pada skala (6%) dari total keseluruhan subjek penelitian.

Tabel 3. Deskripsi Subjek berdasarkan jenis Status Karyawan

Status Karyawan	Frekuensi	Persentasi
Sudah Menikah	34	64%
Belum Menikah	19	36%
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui bahwa status karyawan yang sudah menikah sebanyak 34 karyawan (64%). Sedangkan sebagian subjek yang bersatatus belum menikah sebanyak 19 orang atau berada pada skala (36%) dari skala keseluruhan subjek.

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Deskriptif.

Variabel	Skor		Mean	SD
	Min	Max		
Stres Kerja	23	40	32,7358	3,99110
Produktivitas Kerja Karyawan	15	24	20,7270	2,54481

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa variabel Stres Kerja memiliki nilai minimal sebesar 23 dan nilai maksimal sebesar 40. Adapun nilai mean dan standar deviasinya yakni 32,7358 dan 3,99119. selain itu diketahui pula nilai minimal dan maksimal pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan adalah 15 dan 24 sedangkan nilai mean dan standar deviasinya adalah 20,7270 dan 2,54481.

Setelah mengetahui deskripsi data penelitian, maka dilakukan kategorisasi skor subjek pada masing-masing variabel berdasarkan nilai mean dan standar deviasi. Skor dikelompokkan menjadi dua kategori dengan prosedur statistik hipotetik yang menggunakan alat ukur sebagai acuan. Berikut hasil kategorisasi skor pada variabel Stres Kerja :

Tabel 5. Kategori Skor Stres kerja.

Interval kecendrungan	Kriteria Penentu	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < M - 1SD$	$X < 20$	Rendah	-	-
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$20 \leq X < 30$	Sedang	17	32,1%
$M + 1SD \leq X$	$30 \leq X$	Tinggi	36	67,9%

Berdasarkan kriteria penentu yang dihasilkan, diketahui bahwa pada skala ukur Stres Kerja terdapat 0 subjek yang memiliki skor kurang dari 20 sehingga tidak ada yang masuk ke dalam kategori rendah. Selain itu terdapat pula 17 subjek yang memiliki skor diantara 20-31 dengan kategori sedang dan 36 subjek yang memiliki skor 32 ke atas dengan kategori tinggi.

Oleh karena itu disimpulkan bahwa Stres kerja pada Karyawan yang sedang Bekerja di PT.Martadinata Indah adalah rata-rata Tinggi. Selanjutnya, adapun kategorisasi skor pada Produktivitas Kerja Karyawan sebagai berikut :

Tabel 6. Kategori Skor Produktivitas Kerja Karyawan

Interval kecendrungan	Kriteria Penentu	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < M - 1SD$	$X < 12$	Rendah	-	-
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$12 \leq X < 18$	Sedang	13	24,5%
$M + 1SD \leq X$	$18 \leq X$	Tinggi	40	75,5%

Berdasarkan kriteria penentu yang dihasilkan diketahui bahwa pada skala alat ukur Produktivitas Kerja Karyawan terdapat 0 sehingga subjek yang memiliki skor kurang dari 12 sehingga tidak ada yang masuk ke dalam kategori rendah. Selain itu terdapat pula 13 subjek yang memiliki skor diantara 12 - 17 dengan kategori sedang dan 40 subjek yang memiliki skor 18 ke atas dengan kategori tinggi. Oleh karena itu disimpulkan bahwa Produktivitas kerja karyawan pada pekerja di PT. Martadinata Indah adalah rata-rata Tinggi.

Berikut Tabel Uji Deskripsi Data Penelitian berdasarkan aspek-aspek Variabel penelitian, Bertujuan untuk mengetahui aspek yang mendominasi dalam tiap Variabel.

Tabel 7. Uji Deskripsi Data Penelitian Aspek (Stres Kerja)

Deskripsi Data Penelitian Aspek Stres Kerja			
Aspek	Kategori	Frekuensi	Persentase
Fisiologis	Rendah	-	-
	Sedang	26	48,1%
	Tinggi	27	50,0%
Psikologis	Rendah	-	-
	Sedang	5	9,3%
	Tinggi	48	88,9%
Perilaku	Rendah	-	-
	Sedang	9	16,7%
	Tinggi	44	18,1%

Berdasarkan Tabel Uji Deskripsi Data Penelitian pada aspek fisiologis, pada variabel stres kerja diperoleh kategori Rendah 0% dan sedang 48,1% dan poin tertinggi aspek fisiologis berada pada kategori tinggi dengan angka 50,0%. Pada aspek Psikologis memiliki nilai kategori rendah sebesar 0% dan sedang 9,3% dan kategori tinggi pada 88,9%. Aspek Perilaku pada variabel stres kerja diperoleh kategori Rendah 0% dan sedang 16,7% dan kategori tertinggi aspek Perilaku berada pada kategori tinggi dengan angka 81,1%. Berikut penjelasan data diatas, dapat di simpulkan untuk variabel stres kerja yang berperan sebagai variabel yang mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan didominasi oleh aspek Psikologis.

Selanjutnya peneliti melakukan perhitungan peraspek pada variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan.

Tabel 8. Uji Deskripsi Data Penelitian Aspek, (Produktivitas Kerja Karyawan)

Deskripsi Data Penelitian Aspek Produktivitas Kerja Karyawan			
Aspek	Kategori	Frekuensi	Persentase
Waktu	Rendah	-	-
	Sedang	-	-
	Tinggi	53	98,1%
Kualitas Kerja	Rendah	-	-
	Sedang	-	-
	Tinggi	53	98,1%
Kuantitas Kerja	Rendah	-	-
	Sedang	-	-
	Tinggi	53	98,1%

Berdasarkan Tabel 8 Uji Deskripsi Data Penelitian aspek waktu pada variabel Produktivitas kerja karyawan tidak diperoleh kategori Rendah maupun sedang untuk aspek Waktu produktivitas kerja karyawan berada pada kategori tinggi dengan angka 98,1%. Sedangkan Untuk Aspek Kualitas Kerja Karyawan, diperoleh Hasil yang cukup baik dengan kategori rendah hingga sedang berada pada angka 0% dan kategori tinggi berada pada angka 98,1%. Berdasarkan uji deskripsi di atas, aspek Kuantitas Kerja di dapatkan hasil yang serupa dengan 2 aspek produktivitas kerja karyawan diatas, pada variabel Produktivitas kerja karyawan tidak diperoleh kategori Rendah maupun sedang untuk aspek produktivitas kerja karyawan Rata-Rata berada pada kategori tinggi dengan angka 98,1%. Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa semua aspek berperan dalam tingginya produktivitas kerja

karyawan, dapat di buktikan dengan hasil uji data yang telah di lakukan dan dapat di lihat oleh angka yang telah di dapatkan dari hasil uji data tersebut.

Tabel 9. Uji Normalitas

Nilai sig. (2-tailed)	Keterangan
0,097	Berdistribusi Normal

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa kedua variabel memiliki sig (pvalue) lebih besar dari taraf signifikansi ( $\alpha=0,05$ ) yaitu sebesar  $0.097 > 0,05$ . Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) berdistribusi normal atau penyebaran data tergolong normal.

Uji linier dibutuhkan untuk pengujian korelasi, dimana uji linier harus terpenuhi untuk melakukan pengujian apakah hubungan antara dua variabel tergolong linier atau tidak. Hasil pengujian linieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig	Keterangan
Stres Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan	1,207	0,311	Linier

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai Sig Deviation from linierity ( p-value) didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.311 ( $p > 0,05$ ) hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki hubungan dengan variabel produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang linier.

Penelitian ini untuk uji hipotesis dihitung dengan menggunakan regresi linear sederhana. Dasar pengambilan keputusan pada uji hipotesis ini adalah jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dinyatakan berpengaruh, sebaliknya jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dinyatakan tidak berpengaruh didapatkan data sebagai berikut.

Tabel 11. Uji Hipotesis

R	R Square	SIG
0,600	0,360	0,001

Berdasarkan tabel uji regresi linear sederhana diatas diketahui.bahwa besarnya nilai korelasi atau nilai hubungan yaitu (R) yaitu sebesar 0,600 Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,360, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas yaitu (Stres kerja) terhadap variabel terikat yaitu (produktivitas kerja karyawan) adalah sebesar 36,0%. Serta untuk nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ , Maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Stres Kerja atau dengan kata lain ada pengaruh variabel (X) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

## DISKUSI

Penelitian ini mendapatkan hasil yang sesuai dengan hipotesis peneliti, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT. Martadinata Indah. Dengan pengaruh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini, tetapi variabel Stres Kerja sendiri mendapatkan pengaruh yang cukup tinggi dalam kepuasan kerja pada karyawan di PT. Martadinata Indah.

Hal ini dapat ditunjukkan dari tanggapan responden terhadap kuesioner pada variabel penelitian. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, nilai koefisien regresi stres kerja menunjukkan hasil yang signifikan, banyaknya tekanan atau pekerjaan serta besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan bisa membuat karyawan tersebut rentan



terhadap timbulnya stress. Namun Stres yang tidak diatasi dengan baik dapat berdampak pada ketidakmampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik. artinya stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian dari analisis deskriptif, tanggapan dari responden mengenai stres kerja pada PT. Martadinata Indah pada Aspek Fisiologis mendapatkan skor rata-rata sebesar 50,0%, Aspek Psikologis mendapatkan skor rata-rata sebesar 88,9% dan Aspek Perilaku sebesar 81,5%.

Secara keseluruhan jika dimasukkan ke dalam garis kontinum variabel stres kerja berada dalam kategori cukup tinggi, memiliki arti bahwa karyawan PT. Martadinata Indah merasakan stres yang cukup tinggi. Dari 10 pernyataan yang diajukan pada variabel stres kerja, Aspek Psikologis mendapatkan skor tertinggi sebesar 88,9% hal ini menunjukkan bahwa stres kerja pada karyawan PT. Martadinata Indah didominasi oleh faktor Psikologis.

Karyawan cenderung merasa stres di aspek Psikologis. Ada beberapa Faktor yang membuat karyawan menjadi sangat merasakan stres pada aspek psikologis ada faktor internal dan eksternal. Faktor Internal: Kepribadian: Tipe kepribadian tertentu, seperti perfeksionisme atau neurotisisme, dapat membuat seseorang lebih rentan terhadap stres kerja. Faktor Eksternal: Beban Kerja: Beban kerja yang berlebihan, tuntutan yang tinggi, dan tenggat waktu yang ketat dapat menjadi sumber stres utama. Lingkungan Kerja: Faktor seperti kebisingan, pencahayaan yang buruk, dan ruang kerja yang tidak nyaman dapat berkontribusi pada stres kerja.

Suatu organisasi perlu menekankan dampak stres kerja pada produktivitas kerja karyawan, artinya adalah karyawan yang mengalami stres tidak boleh mempengaruhi hasil kerja sehingga target produktivitas dapat terus dicapai. Jika stres yang dialami tidak terselesaikan akan sangat berpotensi mengganggu produktivitas organisasi yang lebih besar, seperti terjadinya kecacauan dalam operasional bekerja karyawan, kenormalan aktivitas kerja terganggu, serta terjadi penurunan tingkat produktivitas, penurunan pemasukan dan keuntungan pada perusahaan (Fahmi, 2013:258).

Berdasarkan penelitian dari analisis deskriptif, tanggapan responden mengenai produktivitas kerja pada PT. Martadinata Indah Aspek Waktu mendapatkan skor rata-rata sebesar 98,1%, Aspek kualitas pekerjaan mendapatkan skor rata-rata sebesar 98,1%, Aspek kuantitas mendapatkan skor rata-rata sebesar 98,1%. Jika dimasukkan ke dalam garis kontinum variabel produktivitas kerja karyawan berada pada kategori baik. Yang artinya produktivitas Kerja karyawan sudah sangat baik dan berada pada nilai persen yang sama tiap Aspeknya yaitu berada pada angka 98,1%, dan dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan hasil stres kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Martadinata Indah. Hal ini dapat diketahui dengan melihat nilai F hitung 28,731 dengan tingkat signifikan sebesar  $0.001 < 0,05$ . Maka variabel Stres Kerja atau dengan kata lain ada pengaruh variabel (X) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) selain itu berdasarkan uji hipotesis tabel summary dapat menjelaskan besarnya nilai korelasi atau nilai hubungan yaitu (R) yaitu sebesar 0,600 Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,360. Maka H1 diterima. Dapat diartikan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 36,0% dan sisanya 64,0% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti. Yang artinya semakin tinggi stres kerja maka akan menimbulkan penurunan produktivitas kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amelia Eka Safitri & Alini Gilang (2020). Jawaban dari responden pada PT. Telkoom Witel Bekasi menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. yang menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Senada dengan penelitian ini yang menunjukkan hasil di mana stres kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Martadinata Indah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap naik atau turunnya produktivitas kerja karyawan. Pengaruh stres kerja sebesar 36,0% pada PT. Martadinata Indah. Sementara 64,0% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor Lain yang mempengaruhi produktivitas di luar dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Setiap karyawan pasti akan dihadapkan dengan tekanan dalam bekerja tetapi dengan adanya tekanan dalam perusahaan dapat mendesak karyawan menyelesaikan tugasnya dengan lebih cepat selama tekan yang dirasakan atau yang berikan masih dalam kategori wajar (tidak berlebihan).

Oleh karena itu perlu adanya jalinan relasi yang baik antara karyawan di dalam sebuah perusahaan. Menurut Nuzsep Almigo (2014) perusahaan perlu melakukan berbagai upaya untuk peningkatan hubungan antar karyawan agar tetap terjaga hubungan dengan baik. Sehingga memberikan nuansa keharmonisan dalam perusahaan dan sesama karyawan dapat saling membutuhkan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya mengenai pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Martadinata Indah, dalam penelitian ini terdapat kesimpulan yang diharapkan mampu menjawab rumusan masalah yang ada. Pertama, berdasarkan hasil analisis deskriptif tingkat stres kerja karyawan secara keseluruhan pada saat ini termasuk dalam kategori cukup tinggi. Stres kerja didominasi oleh faktor Psikologis. Kedua, berdasarkan hasil analisis deskriptif produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan pada saat ini termasuk dalam kategori baik. Dapat diartikan karyawan PT. Martadinata Indah memiliki produktivitas yang baik. Ketiga, setelah dilakukan penelitian stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dibuktikan melalui uji hipotesis statistik. Berdasarkan dari hasil uji koefisien determinasi yang sudah dilakukan sebelumnya, variabel stres kerja diketahui memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 36,0%.

## **Implikasi**

Adapun saran penulis berdasarkan dari hasil penelitian antara lain sebagai berikut :

### **1. Bagi Perusahaan**

Bagi pihak manajemen perusahaan hendaknya memberikan sebuah kesempatan yang sama kepada setiap karyawan agar dapat berlatih untuk menghadapi sebuah tekanan yang moderat (moderen & berat), sehingga dapat memampukan karyawan agar bisa bertahan dan mengelolanya dengan baik untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Adapun beberapa cara yang dapat dilakukan antara lain memberikan kesempatan untuk berkompetisi meningkatkan daya tahan agar dapat bekerja lebih produktif, misalnya melalui diskusi, focus group discussion (FGD), dan memberikan sebuah pelatihan seperti pelatihan problem solving kepada karyawan.

### **2. Bagi Karyawan**

Setiap karyawan diharapkan dapat memanfaatkan sebuah peluang untuk memahami situasi dimana sebuah situasi tersebut menjadikan diri mereka stres, sehingga setiap karyawan memiliki daya tahan lebih kuat dalam menghadapi sebuah tekanan. Dengan demikian karyawan dapat merasakan bahwa tekanan tersebut diubah menjadi tantangan yg harus dihadapi untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Ada beberapa cara yang dapat digunakan oleh karyawan misalnya berkompetisi dalam meningkatkan produktivitas kerja.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan mampu menambahkan faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan selain stres kerja seperti faktor pendidikan & pelatihan, motivasi, keterampilan kerja, Lingkungan Kerja, Grean Behavioral, kedisiplinan, dan juga etos kerja.

## Referensi

- Aryani, M., & Wahida, A. (2018). Pengembangan Karir Dengan Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan di bidang Administrasi Pendidikan*, 1(2).
- Azwar, Saifuddin. (2009). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Basit, A., & Hassan, Z. (2017). Impact of job stress on employee performance. *International Journal of Accounting and Business Management*, 5(2), 13-33.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295-304.
- Kartikasari, D., & Cherny, K. B. (2017). Pengaruh stres dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt epon batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 80-90.
- Lucia, R. H., Kawet, L., & Trang, I. (2015). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- Makhfudz, L., & Karhab, R. S. (2022). Analisis Produktivitas Karyawan PT. Bina Pertiwi pada Masa Pandemi Covid-19 di Kota Samarinda. *Borneo Studies and Research*, 3(2), 2017-2024.
- Makhfudz, L., & Karhab, R. S. (2022). Analisis Produktivitas Karyawan PT. Bina Pertiwi pada Masa Pandemi Covid-19 di Kota Samarinda. *Borneo Studies and Research*, 3(2), 2017-2024.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Okeke, M. N., Echo, O., & Oboreh, J. C. (2016). Effects of stress on employee productivity. *International Journal of Accounting Research*, 42(3495), 1-12.
- Pb, T. (2010). *Mengelola Sumber Daya Manusia Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas*. Cetakan Pertama. Yogyakarta, Oryza.
- Pandey, D. L. (2020). Work stress and employee performance: an assessment of impact of work stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*, 7(05), 124-135.
- PB, Triton. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza.
- Putra, J. S. R., & Nurjanah, S. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Maelsov Mega Teknologi. *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis dan Teknologi*, 8(4), 4484-4498.
- Riznanda, W. M., & Kusumadewi, D. (2022). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Produksi PT. X *The Relationship between Workload and Work Stress in Production Division Employees of PT. X*.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 170-180.
- Siti marta ulina br sembing, s. M. (2022). Pengaruh faktor internal dan eksternal pegawai terhadap produktivitas kerja pada badan kepegawaian daerah kabupaten karo (doctoral dissertation, universitas quality berastagi).
- Soegiarto, S. H. E. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Kaltim Prima Coal Sangatta. *Ekonomia*, 5(3), 106-189.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Umar, Husein.

2004. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Gramedia Jakarta Utama.
- Wulansari, E. G. (2020). Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 1.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 12.