

## Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perseroan Terbatas (PT) Pucuk Jaya

**Muhammad Akbar<sup>1\*</sup>, Nuriyah<sup>2</sup>, Hamidah<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja Tanah Grogot, Indonesia

Alamat: Jenderal Sudirman No.149, Tanah Grogot, Kec. Tanah Grogot, Kabupaten Paser,  
 Kalimantan Timur, Indonesia

Korespondensi penulis: [akbar.moehammad.1601@gmail.com](mailto:akbar.moehammad.1601@gmail.com)\*

**Abstract.** The purpose of this study was to determine the effect of work stress on employee work productivity at Pucuk Jaya Limited Liability Company (PT) Batu Engau District, Paser Regency. The research method used in this study is a quantitative research method. The population in this study were employees at PT. Pucuk Jaya Batu Engau District, Paser Regency, totaling 153 people. In this study, the sampling technique used was the proportionate stratified random sampling technique. The sample taken by the researcher was 25% x 153, the result was 38.25 rounded up to 38 respondents. The techniques used in calculating data analysis in this study were validity test, reliability test, simple linear regression test, correlation coefficient, determination coefficient, partial t test. The test results show that the work stress variable has an effect on employee work productivity, this is proven by the calculated t value of 8.507 with a significant value of 0.05>0.000 when compared to the t table value of 1.68830, then the calculated t>t table is (8.507>1.68830).

**Keywords:** Employees, Work stress, Work productivity

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Perseroan Terbatas (PT) Pucuk Jaya Kecamatan Batu Engau Kabupaten Paser. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pucuk Jaya Kecamatan Batu Engau Kabupaten Paser yang berjumlah 153 orang. Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah teknik *proportionate stratified random sampling*. Sampel yang diambil peneliti yaitu sebanyak 25% x 153 hasilnya 38,25 dibulatkan menjadi 38 orang responden. Teknik yang digunakan dalam perhitungan analisis data dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial. Hasil pengujian diketahui bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai hitung sebesar 8,507 dengan nilai signifikan sebesar 0,05>0,000 jika dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 1,68830 maka hitung>tabel sebesar (8,507>1,68830).

**Kata kunci:** Karyawan, Stres kerja, Produktivitas kerja

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan tidak lepas dari manusia yang berperan aktif dan dominan setiap kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Manajemen sumber daya manusia digunakan sebagai satu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi.

Karyawan merupakan sumber daya utama dalam suatu organisasi, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas organisasi tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi pemikir, perencana, pengendali aktivitas dan penentu tercapainya tujuan. Demi tercapainya tujuan organisasi karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi maka karyawan perlu diperhatikan lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah untuk menyerah, dan mengalami kesulitan dalam bekerja.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi karyawan dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensial menimbulkan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres.

Menurut Asih, Widhiastuti, dan Dewi (2018:1), "Stres sebagai akibat dari ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stres yang dialami individu, dan akan mengancam."

Stres merupakan perasaan yang dapat kita rasakan saat berada dibawah tekanan, merasa kewalahan atau kesulitan menghadapi suatu kondisi. Kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang.

Stres kerja merupakan permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan pekerjaannya. Stres pada takaran proporsional dapat berfungsi sebagai motivasi dalam bekerja yaitu stres yang positif. Secara sederhana stres merupakan tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dapat menganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stres kerja dapat memberikan dampak merugikan maupun menguntungkan bagi perusahaan. Namun pada kenyataannya stres yang sering terjadi adalah stres yang berdampak negatif sehingga menyebabkan karyawan merasa tertekan dalam menghadapi pekerjaan.

PT. Pucuk Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit yang terletak di Desa Kerang Kecamatan Batu Engau, Kabupaten Paser. Perusahaan PT. Pucuk Jaya sebagai perusahaan yang mengolah buah kelapa sawit menjadi minyak setengah jadi untuk meningkatkan produksi maka kinerja karyawan harus ditingkatkan. Maka dalam hal ini karyawan memiliki peranan penting dalam perusahaan, namun setiap karyawan memiliki

tingkat stres yang berbeda-beda. Penyebab stres kerja antara lain terdapat pada lingkungan kerja, organisasi, dan individual.

Lingkungan kerja bising berasal dari mesin pengolah kelapa sawit membuat karyawan terganggu saat bekerja, selain itu aroma tidak sedap dari limbah pabrik membuat penciuman karyawan tidak nyaman yang membuat produktivitas kerja karyawan berkurang. Dilihat dari segi organisasi, pada perusahaan PT. Pucuk Jaya ada beberapa karyawan yang mengerjakan pekerjaan diluar dari tugasnya yang diberikan oleh atasan yang membuat karyawan merasa lelah dan tertekan, selain itu beban kerja yang berat dengan waktu pengumpulan tugas yang pendek membuat beberapa karyawan stres. Dilihat dari segi individu, karyawan pada PT. Pucuk Jaya, ada beberapa karyawan yang kesulitan dan buruk dalam mengelola keuangan mereka dan kebutuhan yang melampaui kapasitas penghasilan mereka seringkali membuat mereka stres. Selain itu masalah keluarga seperti hubungan antara ibu dan anak atau antara istri dan suami yang hubungannya renggang karena karyawan jarang berada di rumah sehingga membuat masalah tersebut sering terbawa ke pekerjaan dan membuat karyawan merasa stres.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen**

Menurut Hasibuan (2020:1) “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Sebagaimana diketahui berjalannya suatu perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya yang dimiliki. Manajemen organisasi juga memegang peranan yang besar dalam mengelola sumber dayanya. Oleh karena itu diperlukan manajemen yang baik untuk mengelola tenaga kerja selaku salah satu sumber daya penggerak perusahaan agar peranannya dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin demi eksistensi dan perkembangan serta tercapainya suatu tujuan perusahaan.

### **Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2014:244) “Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.”

Setiap organisasi dan perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia karena sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting untuk tercapainya tujuan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka pekerjaan tidak akan terlaksana dan tujuan tidak akan tercapai. Karena itu sumber daya manusia menjadi hal utama dan sangat

penting dalam perusahaan yang dijalankan demi berlangsungnya kebutuhan hidup manusia maupun perusahaan itu sendiri.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Yuliani (2023:2) Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam perusahaan, bagaimana cara mengelola hubungan dan peran sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan perusahaan tercapai.

### **Stres**

Menurut Asih, dkk (2018) "Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stres yang dialami individu dan akan mengancam."

Stres diartikan sebagai kondisi ketegangan yang terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan yang dihadapi dan kemampuan sumber daya yang dimiliki oleh individu. Semakin besar perbedaan antara kedua faktor ini, semakin besar pula tingkat stres yang dirasakan, yang dapat berpotensi membahayakan kesejahteraan individu tersebut.

### **Stres Kerja**

Menurut Mangkunegara (2018) "Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan."

Stres kerja merupakan kondisi dimana karyawan merasa tertekan yang diakibatkan adanya tuntutan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan mereka di tempat kerja.

Stres kerja merupakan kondisi yang timbul akibat dari interaksi antara individu dengan tugas-tugas pekerjaan yang menuntut, yang dirasakan sebagai beban yang berlebihan. Kondisi ini ditandai oleh perubahan pada diri individu yang memaksa mereka untuk beradaptasi atau menyimpang dari cara kerja normal mereka seringkali menyebabkan dampak negatif pada kesehatan fisik dan mental, serta efektifitas dalam bekerja.

## Produktivitas Kerja

Menurut Sisca et.al dalam Kristanti et.al (2023:143) “Produktivitas kerja adalah sikap mental maupun upaya yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan hasil kerja (barang dan jasa) sebanyak mungkin dengan menggunakan sumber- sumber data yang ada pada periode tertentu.”

Produktivitas kerja merupakan peningkatan kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan barang dan jasa, hal ini tidak hanya terbatas pada jumlah output yang lebih besar, tetapi juga peningkatan kualitas. Dengan kata lain, produktivitas kerja menggambarkan efisiensi dan efektivitas yang tinggi dalam proses produksi, yang mana hasil meningkat secara kuantitas dan kualitas seiring berjalannya waktu.

Produktivitas kerja merupakan gambaran keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam menjalankan dan mencapai tujuan. Hal tersebut disebabkan karena karyawan merupakan orang yang melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, pengarahan, serta melakukan pengendalian terhadap berbagai aktivitas organisasi atau perusahaan.

### 3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pucuk Jaya Kecamatan Batu Engau Kabupaten Paser yang berjumlah 153 orang. Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah teknik *proportionate stratified random sampling*. Dalam teknik ini populasi dikelompokkan atau dikategorikan yang disebut strata (*stratified*). Strata ini bisa berupa usia, kota, jenis kelamin, agama, tingkatan pendidikan, tingkat penghasilan dan lain-lain. Adapun kategori populasi dalam penelitian ini adalah berdasarkan perbedaan umur dan jenis kelamin. Sampel yang diambil peneliti yaitu sebanyak  $25\% \times 153$  hasilnya 38,25 dibulatkan menjadi 38 orang responden. Jenis data yang peneliti kumpulkan yaitu data kualitatif dan kuantitatif serta sumber data yang digunakan adalah data skunder dan data primer. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner. Teknik yang digunakan dalam perhitungan analisis data dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi liniear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial menggunakan alat bantu dengan *software* SPSS versi 25.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Regresi Sederhana

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Sederhana**

Model	Unstandardized coefficients	
	B	
1	(constant)	7,251
	Stres Kerja(X)	0,523

*Sumber Data : Hasil Olahan SPSS*

Berdasarkan tabel 1 di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,251 + 0,523X$$

- 1) Angka 7,251 adalah konstanta artinya jika stres kerja (X) adalah sama dengan 0 (nol) , maka besarnya nilai produktivitas kerja karyawan (Y) adalah 7,251.
- 2) Angka 0,523 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel stres kerja (X), yang berarti jika terjadi kenaikan satu satuan pada variabel produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,523 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

##### Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square
1	0,817	0,668

*Sumber Data : Hasil Olahan SPSS*

Dari tabel 2 di atas dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,817 yang menggambarkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen yaitu stres kerja (X) dengan variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y) yang berada pada tingkatan 0,80-1,000.

Dari tabel 2 di atas dapat diketahui besarnya nilai R square sebesar 0,668 atau 66,8% yang artinya variabel independen yaitu stres kerja (X) dapat menjelaskan produktivitas kerja karyawan (Y). Adapun sisanya sebesar  $(100-66,8)\% = 33,2\%$  dipegang oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

##### Analisis Uji t

**Tabel 3. Hasil Uji t**

Model		thitung	tabel	Sig.	Keterangan
1	Stres Kerja (X)	8,507	1,68830	0,000	Signifikan

*Sumber Data : Hasil Olahan SPSS*

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan yaitu digunakan uji t. Uji t dilakukan untuk, membandingkan nilai uji thitung dengan uji ttabel. Apabila  $thitung > ttabel$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya bahwa ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Sedangkan apabila  $thitung < ttabel$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, artinya bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dan

variabel dependen. Dari hasil analisis regresi maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar nilai  $8,507 > t_{tabel}$  sebesar 1,68830 dan diperoleh nilai  $\alpha = 0,05 > 0,000$  atau nilai signifikan, sehingga hipotesis peneliti diterima sesuai proses pengujian, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang berarti variabel stres kerja (X) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (X) pada PT. Pucuk Jaya Kecamatan Batu Engau Kabupaten Paser.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Analisis regresi sederhana menghasilkan persamaan fungsi yaitu  $Y = 7,251 + 0,523X$ , dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa variabel stres kerja (X) berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Pucuk Jaya Kecamatan Batu Engau Kabupaten Paser.

Analisis korelasi (R) sebesar 0,817 artinya bahwa terdapat hubungan sangat kuat antara variabel bebas yaitu stres kerja (X) terhadap variabel tidak bebas yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,668 atau 66,8% artinya bahwa variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 66,8% dan sisanya sebesar 33,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Dari hasil pengujian diketahui bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,507 dengan nilai signifikan sebesar  $0,05 > 0,000$  jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,68830 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $(8,507 > 1,68830)$ .

### Saran

Diharapkan PT. Pucuk Jaya menyesuaikan beban pekerjaan dengan tingkat kemampuan karyawan sehingga produktivitas tetap mengalami peningkatan. Diharapkan kepada PT. Pucuk Jaya untuk mengelola stres kerja dengan baik agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

## DAFTAR REFERENSI

- Amirullah, F. (2016). *Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Trijaya Pratama Putres Makassar* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar].
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Ghozali, I. (2018). *Applikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hatmoko, J. H. (2015). Survei minat dan motivasi siswa putri terhadap mata pelajaran Penjasorkes di SMK se-Kota Salatiga tahun 2013. *Journal of Physical Education, Sport, Health and Recreations*, 4(4).
- Kristanti, D., et al. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Jawa Tengah: CV Eureka Media Aksara.
- Kurniaty, H. (2020). Pengaruh stres lingkungan kerja, stres kerja organisasi dan stres kerja pribadi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi*, 6(2).
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif: Panduan praktis merencanakan, melaksanakan dan analisis dalam penelitian kuantitatif* (Cet. ke-3). Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mesra, B. (2017). *Statistika ekonomi dan bisnis*. Yogyakarta: Deepublish.
- Priyatno, D. (2010). *Pahami analisis statistik data dengan SPSS*. Jakarta: MediaKom.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Ikrar Mandiriabadi.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitry, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *JIMEA (Jurnal Ilmiah MEA: Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(1).
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas kerja: Analisis faktor budaya organisasi, kepemimpinan spiritual, sikap kerja, dan motivasi kerja untuk hasil kerja optimal*. Jakarta: Kencana.
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Yusuf, M., et al. (2023). *Teori manajemen*. Kota Baru: Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim.