

Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Pratama System Pasar Rebo Jakarta Timur

¹Meidiana Tiara Puspa, ²Lili Sularmi

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Tangerang Selatan, Indonesia

¹Puspameidiana.2003@gmail.com, ²lilisularmi.ls81@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Pratama System Pasar Rebo Jakarta Timur. Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif, analisis yang digunakan dalam penelitian ini uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Pratama System Pasar Rebo Jakarta Timur dengan menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 65 responden. Berdasarkan hasil uji hipotesis terkait Stres Kerja (X1) diperoleh $t_{hitung}=6,953 > t_{tabel}=1,998$ dengan $sig\ 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Pratama System Pasar Rebo Jakarta Timur. Sedangkan, hasil uji hipotesis terkait Beban Kerja (X2) diperoleh $t_{hitung} = 8,634 > t_{tabel} = 1,998$ dengan $sig\ 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Pratama System Pasar Rebo Jakarta Timur. Kemudian, hasil uji hipotesis $F_{hitung} = 48,298 > F_{tabel} = 3,145$ dengan $sig\ 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stres kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Pratama System Pasar Rebo Jakarta Timur.

Kata Kunci : Stres Kerja, Beban Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

Abstract - This study aims to determine the effect of work stress and workload, both partially and simultaneously, on employee work productivity at PT. Pratama System, Pasar Rebo, East Jakarta. This research is a quantitative study. The analysis methods used in this study include instrument testing, classical assumption testing, descriptive analysis, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, coefficient of determination test, and hypothesis testing. The population in this study consists of employees of PT. Pratama System, Pasar Rebo, East Jakarta, using a saturated sample of 65 respondents. Based on the hypothesis test results related to Work Stress (X1), the result shows $t_{count} = 6.953 > t_{table} = 1.998$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, thus H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that partially, there is a positive and significant influence of Work Stress on Employee Work Productivity at PT. Pratama System, Pasar Rebo, East Jakarta. Meanwhile, the hypothesis test result related to Workload (X2) shows $t_{count} = 8.634 > t_{table} = 1.998$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, thus H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that partially, there is a positive and significant influence of Workload on Employee Work Productivity at PT. Pratama System, Pasar Rebo, East Jakarta. Furthermore, the result of the F-test shows $F_{count} = 48.298 > F_{table} = 3.145$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, thus H_0 is rejected and H_a is accepted. This indicates that simultaneously, Work Stress and Workload have a positive and significant influence on Employee Work Productivity at PT. Pratama System, Pasar Rebo, East Jakarta.

Keywords: Work Stress, Workload, Employee Work Productivity

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran strategis dalam mencapai tujuan organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan globalisasi dan digitalisasi yang pesat. Menurut Iryadana (2024), MSDM di era industri 5.0 menekankan

pentingnya kolaborasi antara manusia dan teknologi dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam pengelolaan SDM. Perusahaan dituntut untuk mengadopsi strategi MSDM yang lebih efektif agar tetap kompetitif dan mencapai efisiensi organisasi secara maksimal. Salah satu tantangan utama dalam MSDM adalah bagaimana merancang program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan individu karyawan dan tujuan organisasi. Arda Aprilia L (2024) menyoroti pentingnya komitmen organisasi untuk mendukung pengembangan dan pengelolaan SDM, serta tantangan yang dihadapi dalam hal penyediaan fasilitas dan dukungan yang diperlukan. Selain itu, tantangan lain yang muncul adalah bagaimana merancang sistem penghargaan yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan (Mutoffar, n.d.). Pengakuan dan penghargaan terhadap karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan. Namun, tantangan yang dihadapi adalah bagaimana merancang sistem penghargaan yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan.

Dalam konteks PT Pratama System Pasar Rebo Jakarta Timur, tantangan ini semakin kompleks dengan adanya fenomena stres kerja dan beban kerja berlebih yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan MSDM yang holistik dan berkelanjutan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, serta mendukung pengembangan karyawan secara optimal. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, produktivitas karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. PT Pratama System Pasar Rebo Jakarta Timur sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di sektor [sebutkan industrinya, misalnya: manufaktur, jasa, atau logistik], menghadapi tantangan besar dalam menjaga performa karyawannya tetap optimal. Salah satu aspek yang kerap memengaruhi produktivitas adalah kondisi psikologis dan beban kerja yang ditanggung oleh karyawan. Stres kerja merupakan respon fisik dan emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja. Menurut Robbins dan Judge (2022), stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan penurunan motivasi, kelelahan mental, hingga turunnya kinerja karyawan.

Di sisi lain, beban kerja yang berlebihan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, dapat memperburuk kondisi tersebut dan berdampak negatif terhadap efisiensi kerja (Handoko, 2023). Penelitian oleh Greenberg (2023) menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara tingginya beban kerja dengan meningkatnya tingkat stres,

yang pada akhirnya menurunkan produktivitas individu dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan dari Luthans (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang menuntut secara berlebihan tanpa dukungan yang memadai dapat menciptakan burnout pada karyawan, sehingga menurunkan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan. PT Pratama System Pasar Rebo Jakarta Timur sendiri menghadapi dinamika kerja yang cukup kompleks, terutama dalam menghadapi target produksi dan pelayanan yang tinggi. Observasi awal menunjukkan adanya indikasi stres dan beban kerja berlebih pada sejumlah karyawan, yang dapat menjadi sinyal awal terhadap turunnya produktivitas secara keseluruhan. Di PT Pratama System Pasar Rebo Jakarta Timur, ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan adanya tekanan kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara informal dengan beberapa karyawan, terdapat keluhan mengenai: Tumpukan pekerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia, Jam kerja yang sering melebihi batas waktu normal tanpa kompensasi yang memadai, dan Karyawan merasa kelelahan secara fisik maupun mental, bahkan beberapa mengaku mengalami gangguan tidur dan kecemasan.

KAJIAN TEORI

1.1.1 Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah kemampuan setiap orang, sistem atau suatu perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang diinginkan dengan cara memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Menurut Perdana Turangga, Wonny Ahmad Ridwan, dan Hermawan (2017:99) Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. Menurut Sutrisno (2017:99) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Sedangkan menurut Simamora (2017:610) mengemukakan Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal. Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang atau perusahaan untuk menghasilkan hasil kerja yang baik

dalam waktu dan sumber daya yang efisien.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Adapun pengertian stres kerja menurut beberapa para ahli : Pengertian stres kerja menurut Ganyang (2018:252) stres kerja diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa tertekan secara psikologis dalam menghadapi beban pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja. Menurut Robbins dan Judge (2017:429) stres adalah suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Sedangkan pendapat lain menurut Mangkunegara (2017:97) stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Menurut Siagian (2017:300) Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya.

Beban Kerja

Beban kerja adalah volume pekerjaan atau sejumlah tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Menganalisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu, tidak hanya beban kerja yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan. Pengertian beban kerja menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk menyelesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Menpan yang dikutip oleh Luh Kadek Budi Martini (2018:41) menyatakan bahwa: "Beban kerja adalah seperangkat atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan diisi oleh unit atau pemegang organisasi posisi dalam jangka waktu tertentu".

METODE PENELITIAN

Menurut (Rohman dkk., 2023:1) “penelitian sendiri merupakan sebuah proses kegiatan yang bertujuan mengetahui sesuatu secara teliti, kritis, serta mengungkapkan fakta-fakta dengan langkah dan aturan serta model tertentu.” Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut sugiyono (Abdullah dkk., 2022:1-2) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi/sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian memerlukan metode penelitian untuk menentukan cara yang tepat sebagai langkah-langkah yang harus ditempuh untuk memecahkan suatu permasalahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Sugiyono (Saat & Mania, 2020:65) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Menurut (Machali, 2021:67) “populasi adalah keseluruhan objek/subjek penelitian yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pratama System yang menjadi target penelitian yang berjumlah 65 orang. Menurut (Saat & Mania, 2020:66) “sampel adalah bagian dari populasi atau, bagian dari sub-sub populasi yang benar-benar diambil datanya, sehingga bisa disebut sebagai sumber data atau subyek penelitian. maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi yaitu 65 karyawan yang bekerja pada PT. Pratama system Pasar Rebo Jakarta Timur. Oleh karena itu, teknik pengambilan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data

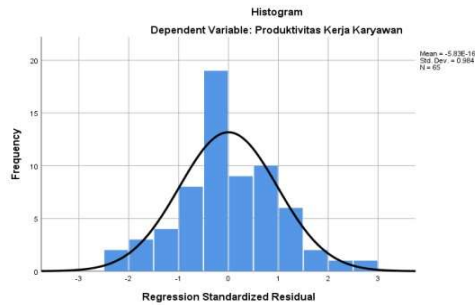
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.71612570
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.050
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS V.26 (2025)

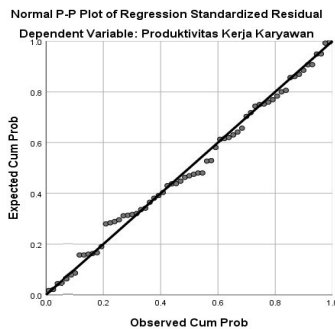
Berdasarkan hasil pada tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka nilai residual tersebut dapat dikatakan normal.



Sumber : Output SPSS V.26 (2025)

Gambar 1. P-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas dapat diketau bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal dapat disimpulkan bahwa data residu yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.



Sumber: Output SPSS V.26 (2025)

Gambar 2. Grafik Normalitas Histogram

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat

penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

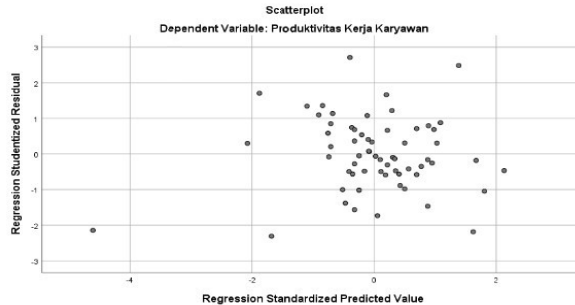
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5.159	2.667		1.935	.058		
	Stres Kerja	.303	.093	.329	3.262	.002	.620	1.614
	Beban Kerja	.544	.103	.533	5.285	.000	.620	1.614

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Output SPSS V.26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai tolerance $0,620 > 0,100$ dan nilai Variance inflation Factor (VIF) $1,614 < 10,00$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS V.26 (2025)

Berdasarkan di atas dapat diketahui bahwa penyebaran titik data pada acatterplot tidak teratur (acak) dan tidak membentuk pola. Maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi Heteroskedastisitas dalam regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	5.159	2.667		1.935	.058
	Stres Kerja	.303	.093	.329	3.262	.002
	Beban Kerja	.544	.103	.533	5.285	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Output SPSS V.26 (2025)

- a. Nilai konstanta i intersep sebesar $5,159$ menyatakan bahwa jika i variabel i Stres Kerja Kerja i meningkat i satuan, maka i variabel i Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar $5,159$.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja i (X_1) terhadap variabel i Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.303 . Hal ini berarti jika variabel Stres Kerja

(X₁) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,303, dengan asumsi variabel Stres Kerja (X₁) dianggap konstan.

- c. Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja (X₂) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,544. Hal ini berarti jika variabel Beban Kerja (X₂) naik 1 satuan akan menurunkan variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,544 dengan asumsi variabel Beban Kerja (X₂) dianggap konstan.

Tabel 4. Koefisien Korelasi Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.609	.596	2.760

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja

Sumber: Output SPSS V.26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi Stres Kerja (X₁) dan Beban Kerja (X₂) yaitu 0,780 berada pada rentang 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan sangat kuat dan sig. (2-tailed) = 0,000.

Artinya terdapat hubungan yang kuat secara signifikan antara Stres Kerja (X₁) dan Beban Kerja (X₂) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pratama System (Y).

Tabel 5. Koefisien Determinasi Simultan Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.609	.596	2.760

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja

Sumber: Output SPSS V.26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square = 0,596 atau 59,6%. Artinya kontribusi pengaruh Stres Kerja (X₁) dan Beban Kerja (X₂) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pratama System (Y)

Tabel 6. Hasil Uji t Variabel Stres Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan(Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13.026	2.643		4.928	.000
	Stres Kerja	.606	.087	.658	6.935	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Output SPSS V.26 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,935 > t_{tabel} 1,998$ dan nilai signifikasinya sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pratama System.

Tabel 7. Hasil Uji t Variabel Beban Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.777	2.731		2.848	.006
	Beban Kerja	.751	.087	.736	8.634	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Output SPSS V.26 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,634 > t_{tabel} 1,998$ dan nilai signifikasinya sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pratama System.

Tabel 8. Hasil Uji F Secara Simultan Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	735.604	2	367.802	48.298	.000 ^b
	Residual	472.150	62	7.615		
	Total	1207.754	64			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja

Sumber : Output SPSS V.26 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $48,298 > F_{tabel} 3,145$, dan nilai signifikasinya sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan secara simultan antara Stres kerja dan Beban kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pratama System.

Pembahasan

1. Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,026 + 0,606 X1$. Koefisien korelasi Stres Kerja (X1) yaitu 0,658 berada pada rentang 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat dan sig. (2-tailed) = 0,000. Artinya terdapat hubungan yang kuat secara signifikan. Nilai determinasi dapat diketahui bahwa R Square = 0,433 atau 43,3%. Artinya kontribusi pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 43,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung adalah $6,953 > t$ tabel 1,998 dan atau nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pratama System Pasar Rebo Jakarta Timur.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Zanul Hartanto Universitas Wijaya Putra dengan judul Pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mitra perkasa interior Gresik metode yang digunakan Kualitatif Nilai signifikansi t untuk variabel X1 stres kerja sebesar $t = 0,003 < 0,05$. Dengan demikian variabel X1 stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (produktivitas kerja). Hal ini bisa mempengaruhi produktivitas kerja

2. Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 7,777 + 0,751 X2$. Koefisien korelasi Beban Kerja (X2) yaitu 0,736 berada pada rentang 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat dan sig. (2-tailed) = 0,000. Artinya terdapat hubungan yang kuat secara signifikan. Nilai determinasi dapat diketahui bahwa R Square = 0,542 atau 54,2%. Artinya kontribusi pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 54,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung adalah $8,634 > t$ tabel 1,998 dan atau nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pratama System Pasar Rebo Jakarta Timur.

Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan Hilda Nopitasari, Rahayu Setianingsih, Dwi Hastuti Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama metode yang digunakan kuantitatif Setelah dilakukan pengujian data secara parsial (uji t) diketahui nilai t hitung < dari t tabel = $0.762 < 1,993943$, dan nilai sig (α) = $0.449 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja (X1) dan Beban kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5,159 + 0,303 X1 + 0,544 X2$. Koefisien korelasi Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) yaitu 0,780 berada pada rentang 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan sangat kuat dan sig. (2-tailed) = 0,000. Artinya terdapat hubungan yang kuat secara signifikan. Nilai determinasi dapat diketahui bahwa Adjusted R Square = 0,596 atau 59,6%. Artinya kontribusi pengaruh Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 59,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $48,298 > F$ tabel 3,145 dan atau nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pratama System.

Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan Zaneth Cahyani Dewi Kusumanegara Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka dengan judul Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap produktivitas pegawai PT.Sumber Rezeki Berkah Lautan indonesia metode yang digunakan kuantitatif Berdasarkan dari hasil penelitian serta pembahasan yang telah dijabarkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel dari penelitian ini, yaitu X1 (Stres Kerja) maupun X2 (Beban Kerja) berpengaruh secara signifikan, baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel Y yaitu Produktivitas dari pegawai PT Sumber Rezeki Lautan indonesia.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Terbukti bahwa Variabel Stres Kerja (X1) berpengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) berdasarkan hasil penelitian secara parsial

menunjukkan bahwa thitung adalah $6,935 > t_{tabel} 1,998$ dan atau nilai sig $0,000 < 0,05$. Dengan nilai persamaan regresi $Y = 13,026 + 0,606 X_1$. maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima dan menekankan bahwa dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Stres Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Pada PT. Pratama System Pasar Rebo Jakarta Timur sehingga hipotesis keduanya dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin minim stres kerja, maka produktivitas kerja akan meningkat.

2. Terbukti bahwa Variabel Beban Kerja (X_2) berpengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) berdasarkan hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa thitung adalah $8,634 > t_{tabel} 1,998$ dan atau nilai sig $0,000 < 0,05$, Dengan nilai persamaan regresi $Y = 7,777 + 0,751 X_2$. maka H_0 ditolak dan H_{a2} diterima dan menekankan bahwa dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Beban Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Pada PT. Pratama System Pasar Rebo Jakarta Timur sehingga hipotesis keduanya dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin minim beban kerja, maka produktivitas kerja akan meningkat.
3. Terbukti bahwa Stres Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) terdapat Pengaruh secara simultan dengan menunjukkan nilai F hitung $48,298 > F_{tabel} 3,145$ dan atau nilai sig $0,000 < 0,05$, Dengan nilai persamaan regresi $Y = 5,159 + 0,303 X_1 + 0,544 X_2$. maka H_0 ditolak dan H_{a3} diterima dan menekankan bahwa dapat disimpulkan secara simultan yang signifikan antara variabel Stres Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Pada PT. Pratama System Pasar Rebo Jakarta Timur sehingga ketiga hipotesis dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin minim stress kerja dan beban kerja, maka produktivitas kerja akan meningkat.

Saran

1. Variabel Stres Kerja (X_1)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja karyawan di PT Pratama System Pasar Rebo Jakarta Timur dipengaruhi oleh beberapa indikator. Indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada Struktur Organisasi sebesar 3,6, yang berada pada kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden masih mengalami permasalahan terkait hubungan antarpribadi di tempat kerja,

kurangnya pemahaman terhadap struktur organisasi, serta kebingungan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan yang dapat memicu stres kerja. Oleh karena itu perusahaan PT Pratama System Pasar Rebo Jakarta Timur disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap beban kerja karyawan agar lebih seimbang dan sesuai dengan kapasitas serta tanggung jawab masing-masing individu. Pengaturan pembagian tugas yang jelas dan realistis diharapkan dapat mengurangi kelelahan dan tekanan kerja yang berlebihan. Perusahaan juga perlu meningkatkan kejelasan struktur organisasi, peraturan, dan kebijakan kerja agar mudah dipahami oleh seluruh karyawan. Sosialisasi yang lebih efektif serta komunikasi internal yang baik diharapkan dapat mengurangi kebingungan karyawan dan menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis. Selain itu, pemimpin diharapkan dapat memperkuat komunikasi dua arah, memberikan umpan balik yang objektif.

2. Variabel Beban Kerja (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 4.6 mengenai beban kerja karyawan di PT Pratama System Pasar Rebo Jakarta Timur, dapat disimpulkan bahwa beban kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa indikator. Indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada Standar Pekerjaan dengan nilai 3,55, yang berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa kesulitan untuk mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan dan menilai bahwa standar tersebut relatif tinggi sehingga berpotensi menimbulkan tekanan dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu perusahaan PT Pratama System Pasar Rebo Jakarta Timur disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap standar kerja yang diterapkan agar sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan kondisi kerja karyawan. Penyesuaian standar kerja yang realistis diharapkan dapat membantu karyawan bekerja lebih optimal tanpa merasa terbebani secara berlebihan. Perusahaan juga perlu meninjau kembali penetapan target kerja, baik dari segi jumlah maupun waktu pencapaiannya. Penetapan target yang lebih proporsional serta dukungan sumber daya yang memadai diharapkan dapat mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Variabel Produktivitas (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 4.7 mengenai produktivitas kerja karyawan di PT Pratama System Pasar Rebo Jakarta Timur, dapat disimpulkan

bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan secara umum berada pada kategori baik hingga sangat baik. Indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada Semangat Kerja dengan nilai 4,07, yang berada pada kategori ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki semangat dan antusiasme yang cukup tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, masih terdapat peluang untuk meningkatkan motivasi kerja agar produktivitas dapat lebih optimal. Oleh karena itu perusahaan PT Pratama System Pasar Rebo Jakarta Timur disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kemampuan karyawan melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, serta pemberian kesempatan untuk meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan bidang masing-masing. Perusahaan juga perlu memberikan perhatian lebih terhadap peningkatan semangat kerja karyawan, misalnya melalui pemberian motivasi, penghargaan atas kinerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan, sehingga produktivitas kerja dapat terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). PENGARUH ROTASI JABATAN, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *JURNAL DIMENSI*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Ayuningtyas, O. C., Pradiani, T., & Fathorrahman, F. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BCG PADA HEAD OFFICE DI JAKARTA. *Jurnal ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1406–1412. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3865>
- Darmasari, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Sinar Utama Yamaha Kota samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 10(4), 296. <https://doi.org/10.54144/jadbis.v10i4.9190>
- Dermawan, i & Sularmi, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Erafone Artha Retalindo Tangerang Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 3(3), 78–93. <https://doi.org/10.30640/digital.v3i3.3078>
- Dewi, i. G. A. P. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Ratio Construction. *Majalah ilmiah Widyacakra*, 1(2).
- Hartanto, M. Z. (2025). Pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mitra perkasa interior Gresik. *Jurnal Universitas Wijaya Putra*, 2(4), 35-46
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, R. (2018). PENGARUH ROTASI JABATAN, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI HARMONI HOTEL BATAM. *JURNAL BENING*, 5(2), 171. <https://doi.org/10.33373/bening.v5i2.1351>
- Ismal, F., & Supriyadi, S. (2020). Hubungan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kronis Pada Perawat Di Ruang Rawat inap RSUD Wonosari. *Jurnal Keperawatan Akper YKY Yogyakarta*, 12(1), 9-18.
- Ismartaya, i., Yuningsih, E & Rengganis, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel intervening Pada Karyawan PT. ABC. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 2(3), 64–89. <https://doi.org/10.55606/jempper.v2i3.2108>
- Koesomowidjojo, S. M. (2017). *Analisis beban kerja*. Jakarta: Rah Asa Sukses.
- Kurniati, A., & Mardianti, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang. *Jurnal Manajemen FE- UB*, 9(1).
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management.
- Kusdinar, R., Zakky, i., Dewi, S. A. K., Sanjaya, Y., & Wijaya, W. T. (n.d.). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN DI KABUPATEN SUMEDANG.
- Kusumanegara, Z. C. D., Ramadhan, A. R., & Ramadhan, i. C. (2024). *PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWA PT SUMBER REJEKI BERKAH LAUTAN iNDONESIA*. 3(2).
- Machmuddah, T. G. S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan realita*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manoppo, P., Tewal, B., & Trang, i. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN iNTEGRITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. EMPAT SAUDARA MANADO.
- Manullang, M. (2018). *Dasar-dasar manajemen* (Ed. revisi, Cet. 7). Jakarta: Ghalia indonesia.
- Muna, F. N., & Widjajani, S. (2025). *PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi CV Mekar*. 7(1).
- Mutiya, A. S., & Suprayoga, S. (2022). ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA BERDASARKAN BEBAN KERJA PEGAWA PUSKESMAS MENGANTI PADA SAAT PANDEMI COVID-19. *JISP (Jurnal inovasi Sektor Publik)*, 2(2), 96–113. <https://doi.org/10.38156/jisp.v2i2.145>
- Mutoffar, M. M. (2024). *Pedoman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Terbak Merah Sukses*.
- Nopitasari, H., Setianingsih, R., & Hastuti, D. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama*. 4(1).
- Oktavianti, N., Nariah, N., & Astuti, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Cipta Abadi Bogor. *Jurnal ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(2), 388. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i2.31507>

- Padriansyah, E., & Firmansyah, D. (2021). Pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Catur Sentosa Adiprana Kabupaten Sukabumi: Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 78–97.
- Rofiqoh, N., & Sularmi, L. (2024). ANALISIS STRES KERJA MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK BIMA ADI VIRGANA PAMULANG TANGERANG SELATAN. 2(1).
- Saefullah, E., & Amalia, A. N. (2017). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Akademika*, 15(2), 117–122.
- Safitri, A. E. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 3 (2), 170–180. <https://doi.org/10.31311/jeco.v3i2.5918>
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Semaksiani, A., Handaru, A. W., & Rizan, M. (2019). The Effect of Work Loads and Work Stress on Motivation of Work Productivity (Empirical Case Study of ink-Producing Companies). *Scholars Bulletin*, 05(10), 560–571. <https://doi.org/10.36348/sb.2019.v05i10.003>
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suleman Hsb, M., & Fitriyanti, F. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 3(1), 42–53. [https://doi.org/10.25299/syarikat.2020.vol3\(1\).5849](https://doi.org/10.25299/syarikat.2020.vol3(1).5849)
- Sunyoto, D. (2018). *Teori, kuesioner, dan analisis data sumber daya manusi* Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. 9). Jakarta: Kencana. **Sumber Jurnal:**
- Triyadin, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada ULP Rayon Woha. *Forum Ekonomi*, 23(1), 102-107.
- Turangga, P., Ridwan, W. A., & Herman, H. (2021). Hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Mega Electric. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 6(1), 1–10.
- Wibowo, F. P. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja. *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS*, 17(1).
- Wulansari, E. G. (2020). Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v5i1.5002>
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DEPARTEMEN R-PET PT. NAMASINDO PLAS BANDUNG BARAT. *Jurnal ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(3), 151–177. <https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss3.pp151-177>