

PERAN STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KINERJA DALAM PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. WILMAR NABATI GRESIK

Muhammad Arsyah Rifki Mahardika¹, Adiba Fuad Syamlan^{2*}

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gresik, Indonesia

Article Info

Article history:

Received 2023

Accepted 2023

Published 2023

Abstract

Purpose- This study aims to determine the effect of work stress, workload and performance on work productivity of employees in the operational department of PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik. This research is important to do because employees are required to achieve more targets and survive in existing conditions, so employees must still have good performance at work in order to succeed in achieving what is targeted by the company.

Method- This research uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The number of samples taken was 67 respondents using a questionnaire in data collection.

Finding- Partially work stress and workload have no effect on employee work productivity, while performance has a positive and significant effect on work productivity of employees of the operational department of PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik. Simultaneously the variables of work stress, workload and performance have a positive and significant effect on the work productivity of the employees of the operational department of PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik.

Implications- Analysis shows that work stress and workload do not affect productivity. However, companies still have to minimize this so that it does not impact work productivity. While performance affects work productivity so that companies need to improve employee performance efficiently and effectively so that employee work productivity also increases. This study emphasizes that work stress and excessive workload can reduce employee performance which has an impact on work productivity.

Keywords: Work stress, workload, performance, productivity

^{2*} Corresponding Author: adibafuadsyamlan@unigres.ac.id

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan dunia usaha yang semakin pesat, setiap perusahaan akan terus menerus berusaha meningkatkan kualitas tenaga kerjanya agar mampu bertahan dan bersaing dengan kompetitor maupun perusahaan lain. Selain itu dianggap mampu meningkatkan mutu dan kemampuan usaha sesuai dengan kebutuhan dan harapan dunia usaha dengan tujuan mencapai *output* produktivitas yang tinggi.

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kemampuan dalam mengolah serta mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan capaian dari para pekerja, selain itu juga akan mendorong motivasi para pekerja untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi. setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Stres dapat membantu atau merusak produktivitas kerjanya, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialaminya (Tanjung, 2018).

Tidak sedikit karyawan di perusahaan yang mengeluh stres karena pekerjaannya. Beberapa kasus yang sering ditemukan bahwa stress kerja dapat mengakibatkan terjadinya kesalahan hingga kecelakaan kerja, misal kondisi emosi yang tidak stabil dapat menurunkan konsentrasi karyawan pada saat bekerja. Stress kerja juga berdampak pada kesehatan seperti *burnout* (kombinasi kelelahan secara fisik, psikis dan emosi), menurunnya produktivitas kerja, mengalami kegelisahan, kelelahan dan juga bisa menyebabkan depresi hingga bunuh diri.

Hal lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu beban kerja. Upaya untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan karyawan dituntut untuk memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Jika karyawan diberikan beban kerja lebih yang berujung pada stress kerja, maka hal itu akan menimbulkan permasalahan pada karyawan itu sendiri (Rohman dan Ichsan, 2021). Oleh karena itu, stres akibat dari beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Selain stres kerja dan beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu kinerja. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial, baik dari performa karyawan pada pola tugas, berdaya guna, dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan dari suatu perusahaan dalam memantau dan mengkoordinir lingkup kegiatan operasional. Untuk mencapai tujuan dan hasil yang optimal diharapkan karyawan memiliki kinerja yang baik guna tercapai tujuan tersebut. Dampak yang dirasakan jika memiliki kinerja karyawan yang baik yakni produktivitas kerja pun dapat meningkat.

PT Wilmar Nabati Indonesia merupakan perusahaan bergerak dalam bidang perkebunan di bawah naungan pengelolaan Wilmar International Group. PT Wilmar Nabati Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam jasa pengolahan minyak mentah kelapa sawit dan melakukan berbagai macam kegiatan mulai dari penyulingan minyak masak, penggilingan biji sawit, proses produksi, hingga pengepakan produk. Perusahaan ini menjadi salah satu industri

pengolahan minyak sawit terbesar di Indonesia. Peneliti tertarik melakukan penelitian di perusahaan tersebut karena diduga di perusahaan tersebut terdapat permasalahan mengenai produktivitas kerja karyawannya.

Ruang lingkup PT Wilmar Nabati Indonesia terdiri atas staff kantor dan karyawan produksi. Departemen operasional merupakan salah satu bagian dari staff kantor yang tugasnya mengatur jalannya operasional seluruh perusahaan mulai dari penjualan produk, akses pengadaan bahan baku, hingga proses inventaris diatur oleh departemen ini. Dari beberapa departemen, secara garis besar terbagi atas karyawan pabrik atau pada departemen produksi dan karyawan kantor yang salah satunya yaitu departemen operasional. Karyawan pabrik memiliki waktu kerja yang pasti sedangkan karyawan di kantor utama lebih produktif dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya agar tidak menumpuk di kemudian hari. Pola kerja tersebut memiliki cakupan beban kerja pada manajemen waktu, kondisi fisik karyawan, dan mental karyawan. Hal ini dipengaruhi oleh tuntutan target pekerjaan, tugas tambahan, hingga tuntutan tambahan antar tenaga kerja yang membutuhkan performa yang kuat tidak selalu dapat terpenuhi. Yang peneliti ketahui tiap individu karyawan tidak selalu dalam kondisi yang baik, pada sebuah contoh seorang karyawan menganggap tambahan pekerjaan dari atasan, tuntutan target perusahaan dan lembur tambahan dirasa seorang karyawan menjadi sebuah beban.

Permasalahan lainnya yang sering dijumpai di dalam perusahaan yaitu karyawan dituntut lebih dalam pencapaian target dan dapat bertahan dalam kondisi yang ada. Sehingga tetap memiliki performa yang baik dalam bekerja agar berhasil mencapai apa yang ditargetkan.

Sejalan dengan masalah tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Purba *et al.* (2016) diketahui bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hasil penelitian yang sama oleh Ramadhan (2022) menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh.

Setiap perusahaan perlu mempertahankan kinerja karyawannya, karena kinerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja. Sejalan hal tersebut, Penelitian dari Ladianto (2018) diketahui bahwa kinerja pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas organisasi pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang. Penelitian yang dilakukan oleh Mandasari (2022) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Camming).

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hamali (2016) menyatakan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Secara umum SDM dalam organisasi terbagi kepada tiga kelompok yaitu

(Sayuti, 2000):

1. Investor
Setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
2. Karyawan
Merupakan penjual jasa (pikiran dan tenaganya) untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (sesuai perjanjian). Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan menjadi:
 - a. Karyawan Operasional, ialah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakannya sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.
 - b. Karyawan Manajerial, ialah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah.
3. Pemimpin
Seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Stres Kerja

Handoko (2001) mengungkapkan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Hamali (2016) Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan dan masyarakat. Stres diakibatkan oleh kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah dan ketiadaan otonomi. Stres di tempat kerja telah terbukti berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja.

Menurut Afandi (2018), mengutarakan bahwa ada 5 indikator stres kerja, yaitu :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan

Beban Kerja

Menurut Hariyati (2011), beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Menurut Mudayana (dalam Hanni dan Ilyas 2016) menyatakan beban

kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Indikator beban kerja (Munandar, 2014) yaitu:

1. Beban Fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti sistem pada tubuh, jantung, pernapasan, serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu: beban fisik psikologis dan beban fisik biometrika.
2. Beban Mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental atau psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu: konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.
3. Beban Waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Basri dan Rivai, 2005).

Menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107), terdapat 6 indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, sebagai berikut:

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2014) secara teknis produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*).

Indikator produktivitas kerja digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian produktivitas yang dicapai. Menurut Sutrisno (2009) indikator dari produktivitas adalah :

1. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta

profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh pekerja maupun penikmat hasil pekerjaan tersebut. Maka, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan
3. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dilakukan dengan melihat tantangan dengan harapan apa yang akan dihadapi lebih baik kedepannya. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkankemampuan.
4. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu adalah hasil pekerjaan untuk menunjukkan kualitas kerja seseorang. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik dan suatu saat akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
5. Efisiensi perbandingan antara hasil yang dicapai dengan dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. *Input* dan *Output* adalah aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang signifikan bagi karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini eksplanatori atau eksplansif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adakah karyawan Departemen Operasional PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik yang berjumlah 202 orang. Sampel pada penelitian ini dilakukan melalui *probability sampling*. Penentuan sampel menggunakan rumus slovin, sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 67 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan jawaban dari 67 responden terhadap variabel penelitian yaitu variabel stres kerja, beban kerja dan kinerja terhadap variabel produktivitas kerja pada karyawan departemen operasional PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik.

Tabel 1 Data Interval

No	Variabel	Indikator Variabel	Hasil Rata-Rata	Kategori Interval
1	Stres Kerja	Tuntutan tugas	3,89	Setuju
		Tuntutan peran	3,82	Setuju
		Tuntutan antar pribadi	3,1	Cukup setuju
		Struktur organisasi	3,67	Setuju
		Kepemimpinan	3,53	Setuju
2	Beban Kerja	Beban fisik	3,81	Setuju

		Beban mental	3,98	Setuju
		Beban waktu	3,55	Setuju
3	Kinerja Karyawan	Kualitas kerja	4,46	Sangat Setuju
		Kuantitas kerja	4,07	Setuju
		Ketepatan waktu	4,28	Sangat Setuju
		Efektivitas	4,01	Setuju
		Kemandirian	3,97	Setuju
4	Produktivitas	Kemampuan meningkatkan hasil	4,26	Sangat Setuju
		Semangat kerja	3,95	Setuju
		Pengembangan diri	4,31	Sangat Setuju
		Mutu	4,02	Setuju
		Efisiensi	3,68	Setuju

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan tabel data interval, variabel stres kerja diperoleh hasil rata-rata tertinggi didominasi pada indikator tuntutan tugas dengan nilai 3,89 dengan kategori setuju, pada variabel beban kerja diperoleh hasil rata-rata tertinggi didominasi pada indikator beban mental dengan nilai 3,98 dengan kategori setuju. Pada variabel kinerja karyawan, diperoleh hasil rata-rata tertinggi pada indikator kualitas kerja dengan nilai 4,46 dengan kategori sangat setuju, dan pada variabel produktivitas diperoleh hasil rata-rata tertinggi yaitu pada indikator pengembangan diri dengan nilai 4,31 dengan kategori sangat setuju.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Pada Uji normalitas *kolmogorov-smirnov* diperoleh nilai signifikansi pada asymp sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 (nilai Sig 0,200>0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan dapat memenuhi syarat normal.

2. Heteroskedastisitas

Pada uji glejser menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai Sig 0,528>0,05. Variabel beban kerja memiliki nilai sig 0,265>0,05 dan pada variabel kinerja memiliki nilai sig 0,477>0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Multikolinieritas

Dari hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak ada variabel yang memiliki nilai lebih dari 10. Nilai Tolerance juga menunjukkan tidak ada variabel yang memiliki nilai kurang dari 0,1. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

4. Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dengan menggunakan nilai *Durbin Watson* menunjukkan nilai DW hitung sebesar 1,979 lebih besar dari nilai dU (1,6988) dan lebih kecil dari nilai 4-dU (2,3012) atau $dU < d < 4-dU$ ($1,6988 < 1,979 < 2,3012$) yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

5. Linearitas

Variabel stres kerja terhadap produktivitas menunjukkan hasil uji linieritas bahwa nilai signifikansi pada baris Deviation from Linearity sebesar $0,095 > 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linier antara variabel stress kerja (X1) dan produktivitas kerja (Y). Variabel beban kerja terhadap produktivitas menunjukkan hasil uji linieritas bahwa nilai signifikansi pada baris Deviation from Linearity sebesar $0,241 > 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linier antara variabel beban kerja (X2) dan produktivitas kerja (Y). dan Variabel kinerja terhadap produktivitas menunjukkan hasil uji linieritas diketahui bahwa nilai signifikansi pada baris Deviation from Linearity sebesar $0,537 > 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linier antara variabel kinerja (X3) dan produktivitas kerja (Y).

Hasil Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua tau lebih variabel dependen sebagai faktor predictor dimanipulasi dinaik turunkan nilainya (Sugiyono, 2012 dalam Danaswara, 2018).

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients								
a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.238	2.871		3.567	.001		
	Stress Kerja	-.015	.091	-.019	-.164	.870	.960	1.041
	Beban Kerja	.050	.123	.050	.406	.686	.835	1.198
	Kinerja karyawan	.567	.155	.440	3.650	.001	.862	1.161
a. Dependent Variable: Produktivitas								

Sumber : Diolah Peneliti (SPSS)

$$Y = 10,238 - 0,015 X_1 + 0,050 X_2 + 0,567 X_3$$

1. Nilai konstan (a) sebesar 10,238. Artinya yaitu apabila stress kerja, beban kerja dan kinerja diasumsikan bernilai nol (0), maka produktivitas pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik sebesar 10,238.
2. Nilai koefisiensi regresi variabel stress kerja (X1) sebesar -0,015. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel stress kerja dan produktivitas. Artinya jika stress kerja mengalami kenaikan bernilai satu satuan, dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka produktivitas akan

mengalami penurunan sebesar 0,015.

3. Nilai koefisiensi regresi variabel beban kerja (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,050. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh searah antara variabel independen (beban kerja) dan variabel dependen (produktivitas). Artinya jika beban kerja mengalami kenaikan bernilai satu satuan, dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka produktivitas akan mengalami peningkatan sebesar 0,050.
4. Nilai koefisiensi regresi variabel kinerja karyawan (X3) memiliki nilai positif sebesar 0,567. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh searah antara variabel independen (kinerja karyawan) dan variabel dependen (produktivitas). Artinya jika kinerja mengalami kenaikan bernilai satu satuan, dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka produktivitas akan mengalami peningkatan sebesar 0,567

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.238	2.871		3.567	.001		
	Stress Kerja	-.015	.091	-.019	-.164	.870	.960	1.041
	Beban Kerja	.050	.123	.050	.406	.686	.835	1.198
	Kinerja karyawan	.567	.155	.440	3.650	.001	.862	1.161
a. Dependent Variable: Produktivitas								

Sumber : Diolah Peneliti (SPSS)

- H1 : nilai t hitung $-0,164 < \text{nilai } t \text{ tabel } 1,998$ dan nilai sig $0,870 > 0,05$ jadi H1 ditolak, artinya stress kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas
- H2 : nilai thitung $0,406 < \text{nilai } t \text{ tabel } 1,998$ dan nilai sig $0,686 > 0,05$ jadi H2 ditolak, artinya beban kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas
- H3 : nilai thitung $3,650 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,998$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$ jadi H3 diterima, artinya kinerja berpengaruh terhadap produktivitas.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.858	3	29.286	5.611	.002 ^b
	Residual	328.829	63	5.220		
	Total	416.687	66			
a. Dependent Variable: Produktivitas						
b. Predictors: (Constant), Kinerja karyawan, Stress Kerja, Beban Kerja						

Sumber : Diolah Peneliti (SPSS)

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 5,611 > F_{tabel} 2,748$ atau nilai sig $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya stress kerja, beban kerja dan kinerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (stress kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan). Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (r^2), digunakan untuk menyatakan besar kecilnya x variabel y (silalahi 2012:376)

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.459 ^a	.211	.173	2.285
a. Predictors: (Constant), Kinerja karyawan, Stress Kerja, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas				

Sumber : Diolah Peneliti (SPSS)

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,173. Artinya variabel stress kerja, beban kerja, dan kinerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel produktivitas sebesar 17,3% sedangkan sisanya sebesar 82,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Stress kerja menurut Sondang (2014), merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya. Hal ini karyawan

yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Mahawati et al, 2021)

Berdasarkan hasil uji t, dimana nilai thitung $-0,164 < \text{nilai ttabel } 1,998$ sedangkan nilai sig $0,870 > 0,05$. Hasil analisis data tersebut memperlihatkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan departemen operasional PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik. Sejalan dengan penelitian dari Cherny dan Kartikasari (2017) menunjukkan bahwa stres kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Epsom Batam.

Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan departemen operasional dengan tuntutan kerja yang harus sesuai target tidak menjadi penghalang bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dari perusahaan PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Beban kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan beban kerja yang diberikan kepada karyawan sering kali tidak sesuai dengan keterampilan maupun keahlian yang dimilikinya. Fenomena yang biasanya ada di dalam perusahaan yaitu adanya beban kerja yang tinggi sehingga dapat mengurangi produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan seperti sarana dan prasarana/infrastruktur belum mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Asnora, 2020).

Berdasarkan hasil uji t, dimana nilai thitung $0,406 < \text{nilai ttabel } 1,998$ dan nilai sig $0,686 > 0,05$. Hasil analisis data tersebut memperlihatkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti beban kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan departemen operasional PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik. Sejalan dengan penelitian dari Jumantoro dkk (2019) membuktikan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia KSU Anak Mandiri Ponorogo.

Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan PT. Wilmar Nabati Gresik kepada karyawan departemen operasional telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta karyawan juga merasa tidak terbebani dengan tuntutan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga tugas tersebut dapat terselesaikan.

3. Pengaruh Kinerja karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh perusahaan yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan yang bekerja pada institusi tersebut untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan (Bukhari, 2019 dalam Hutagalung, 2022).

Berdasarkan hasil uji t, dimana nilai thitung $3,650 > \text{nilai ttabel } 1,998$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$. Hasil analisis data tersebut memperlihatkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan departemen operasional PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik.

Sejalan dengan penelitian dari Tiansi (2022) menyatakan kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada Bank Syariah Indonesia. Penelitian yang sama oleh Prihadi dan Meilani (2020) juga menunjukkan efektivitas kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja petugas rekam medis RSUD Cibabat. Persaingan yang cukup signifikan seperti saat ini membuat PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik harus lebih memperhatikan kinerja karyawannya, dimana kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu jawaban dari keberhasilan perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka akan meningkatkan produktivitas secara maksimal.

Perusahaan seringkali menuntut kinerja yang tinggi pada para karyawan dan tanpa melihat hal apa saja yang menyebabkan kinerja para karyawan tersebut rendah. Dalam menunjang kinerja seperti motivasi kerja disiplin kerja, stress kerja dan beban kerja juga harus diperhatikan demi meningkatnya produktivitas karyawan.

4. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, menunjukkan nilai $F_{hitung} 5,611 > F_{tabel} 2,748$ atau nilai sig $0,002 < 0,05$. Hasil analisis data tersebut memperlihatkan bahwa stress kerja, beban kerja dan kinerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen operasional PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi stress dan beban kerja karyawan, dan semakin rendah kinerja pada karyawan maka produktivitas kerja yang dihasilkan juga semakin rendah.

Produktivitas perusahaan sangat didukung oleh produktivitas kerja karyawan, dimana produktivitas kerja karyawan menjadi sangat penting bagi perusahaan manapun. Hal ini dikarenakan rendahnya produktivitas kerja karyawan akan berdampak bagi produktivitas perusahaan dan diri karyawan itu sendiri.

Perusahaan harus lebih selektif dalam memilih karyawan yang tepat dengan pekerjaan yang tepat dan disertai kondisi yang memungkinkan karyawan tersebut dapat bekerja secara optimal, agar bisa mencapai produktivitas kerja yang maksimum. Dimana perusahaan harus bisa memadukan antara keterampilan karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Pribadi yang produktif menggambarkan potensi persepsi dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi diri sendiri dan lingkungannya (Nursanti, 2018).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan variabel stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan departemen operasional PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik. Hal ini berdasarkan hasil uji T dengan nilai $t_{hitung} -0,164 < \text{nilai } t_{tabel} 1,998$ dan nilai sig $0,870 > 0,05$.
2. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan variabel beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan departemen operasional PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik. Hal ini berdasarkan hasil uji T dengan nilai $t_{hitung} 0,406 <$

- nilai ttabel 1,998 dan nilai sig 0,686 > 0,05.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen operasional PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik. Hal ini berdasarkan hasil uji T dengan nilai thitung 3,650 > nilai ttabel 1,998 dan nilai sig 0,001 < 0,05.
 4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel stress kerja, beban kerja dan kinerja karyawan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen operasional PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik. Hal ini berdasarkan hasil uji F dengan nilai Fhitung 5,611 > Ftabel 2,748 atau nilai sig 0,002 < 0,05.

BIBLIOGRAFI

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Asnora, F.H. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan. Jurnal ECOBISMA, Vol.7 No.2 Tahun 2020. P-ISSN : 2477-6092, E-ISSN : 2620-3391.
- Cherny, K.B., k Basri, A.F.M., Rivai, V. 2005. *Performance Appraisal* : Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan & Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gaya Media.
- artikasari, D. 2017. Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Epson Batam. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 5 No. 1, July 2017, 80-9. E-ISSN: 2548-9836.
- Hamali, A.Y. 2016. Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Handoko, T. H. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hannani, A., & Ilyas, G. B. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD Wisata UTT Makassar. Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar. Jurnal Mirai Management, Vol. 01, No. 02
- Haryati, W. 2019. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Mandiri Utama Sejahtera. Skripsi: Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
- Hutagalung, B.A. 2022. Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial, Volume 3, Issue 1, 2022. E-ISSN: 2716-375X, P-ISSN: 2716-3768. DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>
- Jumantoro, R., Farida. U., Santoso, A. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. Jurnal

- Ekonomi, Manajemen & Akuntansi, Vol. 3 No. 1 April 2019 hal 106 – 117.
E-ISSN: 2599-0578 ISSN: 2598-7496.
- Ladianto, C. 2018. Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Organisasi Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kab. Deli Serdang. Skripsi : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
- Mahawati, E dkk. 2021. Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Yayasan Kita Menulis.
- Mandasari, W. 2022. Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Peningkatan Produktifitas Pada Pt. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Camming). Skripsi: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Makassar.
- Munandar, A. S. 2014. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nursanti, I. 2018. Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi Dalam Produktivitas Kerja. Pegawai. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXV No.2 Oktober 2018.
- Prihadi, M.D., Meilani, S. 2020. Pengaruh Efektivitas Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Petugas Distribusi Rekam Medis Rawat Jalan Di RSUD Cibabat Cimahi. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Vol. 2 No. 1, Juni 2020. E-ISSN : 2715-9361 <https://doi.org/DOI.10.30812/target.v2i1.710>
- Purba, J. W. P., Purba, F, Lubis, F. 2022. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Bank Sampah Simpatik Projeck Di Nagorisidamanik. Jurnal Manajemen dan Bisnis (Media Eletronik)Vol. 1 No. 3 (September 2022) 232-243. ISSN: 2829-2103
- Ramadhan. A.T. 2022. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. Skripsi: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Rohman, M. A., Ichsan, R.M. 2021. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851
- Sayuti Hasibuan. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan non sekuler. Surakarta : Muhammadiyah University Press
- Sinungan. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta:Bumi Aksara.
- Sondang P. S. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1, Prenda Media Group Jakarta
- Tanjung, M., Hutagalung, H. 2018. Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Aido Mini Plaza Sibolga. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 1 Januari 2018. E-ISSN : 2599-3410, P-ISSN : 2614-3259
- Tiansi. 2022. Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Syariah. Skripsi: Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan BisnisIslam Institut Agama Islam Negeri Palopo.