

**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
(Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi CV Mekar
Abadi Garment Sapuran)**

Fani Nailil Muna

faninailil12@gmail.com

Susi Widjajani

susiwidjajani@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya yaitu stres kerja dan beban kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi CV Mekar Abadi Garment Sapuran sebanyak 150 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria minimal kerja dua tahun sebanyak 135 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala *likert* yang telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja serta beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Produktivitas Kerja

A. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (Mangkunegara, 2021:2). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Faktor manusia memegang peran penting dalam mencapai target perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti produktivitas akan meningkat (Mangkunegara, 2021:91).

Sutrisno (2013:99) mengemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antar hasil dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan

tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai. Sedangkan menurut Afandi (2018:91), produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antar jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Menurut Manuaba dalam Tarwaka (2004:139) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan di antaranya yaitu beban kerja dan stres kerja.

Stres kerja adalah kondisi dinamika yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demand*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins and Judge, 2017:429). Menurut Mangkunegara (2021:157), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Karyawan yang mengalami stres kerja pada suatu organisasi, maka produktivitasnya akan semakin menurun (Mahawati, 2021:143). Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (Manuaba dalam Tarwaka, 2004:140).

Selain stres kerja, faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah beban kerja (Manuaba dalam Tarwaka, 2004:140). Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut Mahawati (2021:50), beban kerja merupakan suatu hal yang secara otomatis ada dan akan dimiliki oleh individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Sedangkan Haryanto dalam Mahawati (2021:50), beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu maupun sekelompok individu, selama periode waktu tertentu dalam kegiatan normal. Beban kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas dan kenyamanan kerja karyawan (Wahyuni, 2022:18).

CV Mekar Abadi Garment terletak di Kec. Sapuran, Kab. Wonosobo. CV Mekar Abadi Garment merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konveksi yang memproduksi pakaian seperti dress, kemeja, blouse, gamis, mukena dan baju renang. CV Mekar Abadi memiliki jumlah karyawan sebanyak 250 karyawan. CV Mekar Abadi Garment di bagi menjadi beberapa bagian seperti bagian *loading* (penerimaan barang), *cutting* (pola pemotongan bahan baku), *swing* (menjahit), gudang penyimpanan bahan baku, *packing*, *finishing*.

Berdasarkan informasi dari Bapak Hamzah selaku *Human Resource Development* di CV Mekar Abadi Garment menginformasikan bahwa ada beberapa pegawai yang memiliki produktivitas kerja rendah. Hal tersebut ditandai dengan adanya pegawai yang tidak mencapai target pekerjaan. Para karyawan dalam mengerjakan tugasnya sering mengalami tekanan yang menyebabkan penurunan konsentrasi dalam bekerja. Hal ini diindikasikan dengan adanya stres kerja seperti kelelahan fisik serta minimnya konsentrasi kerja dan pekerjaan yang menumpuk karena adanya tuntutan tugas.

Fenomena lainnya yang terlihat adalah adanya beban pekerjaan yang cukup berat. Hal ini dapat dilihat dari target kerja yang diberikan instansi melebihi batas kemampuan karyawan, masing-masing karyawan bagian produksi membuat baju blouse sesuai dengan bagiannya masing-masing yaitu 350-400 untuk perhari, dres 150-200 untuk perhari, mukena 200-250 untuk perhari, dan baju renang 250 untuk perharinya. Sedangkan waktu kerja yang diberikan perusahaan dalam satu hari yaitu 7 jam hal tersebut tidak sebanding dengan banyaknya target perusahaan dan karyawan belum mampu menggunakan waktu kerja yang tersedia secara efektif .

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1 Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan CV Mekar Abadi Garment Sapuran?
- 2 Apakah beban kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan CV Mekar Abadi Garment Sapuran?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Produktivitas kerja

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai (Sutrisno, 2013:99). Sedangkan menurut Tarwaka (2004:137), produktivitas adalah suatu konsep universal yang menciptakan lebih banyak barang dan jasa bagi kebutuhan manusia, dengan menggunakan sumber daya yang serba terbatas.

Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antar jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung (Afandi, 2018:91). Sedangkan menurut Sunyoto (2015:37), produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang di keluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

b. Stres Kerja

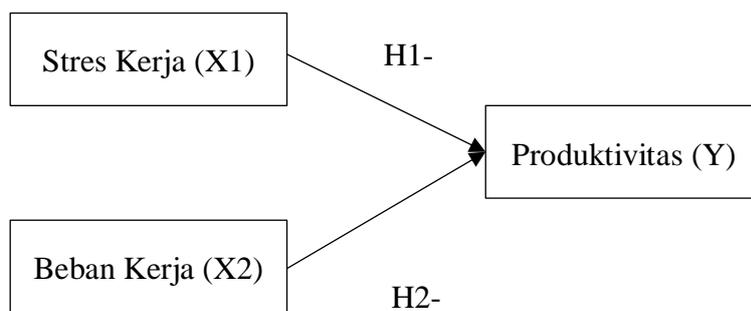
Stres kerja adalah kondisi dinamika yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demand*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins and Judge, 2017:429). Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan (Afandi, 2018:173). Sedangkan menurut Mangkunegara (2021:157), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami

karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

c. Beban Kerja

Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017:21). Sedangkan menurut Mahawati (2021:50), beban kerja merupakan suatu hal yang secara otomatis ada dan akan dimiliki oleh individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Menurut Haryanto dalam Mahawati (2021:50), beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu maupun sekelompok individu, selama periode waktu tertentu dalam kegiatan normal.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1.
Kerangka Pikir

Keterangan
 → = pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (Tarwaka, 2004:140). Karyawan yang mengalami stres kerja pada suatu organisasi, maka produktivitasnya akan menurun (Mahawati, 2021:143). Stres kerja adalah kondisi dinamika yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demand*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting

(Robbins and Judge, 2017:429). Afandi (2018:173) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antar individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.

Hasil penelitian Smaksiani dkk. (2019), Nadiaty dkk. (2019), Ismartaya dkk. (2023) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja

2. Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (Tarwaka, 2004:140). Beban kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas dan kenyamanan kerja karyawan (Wahyuni, 2022:18). Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Hasil penelitian Smaksiani dkk. (2019), Nadiaty dkk. (2019), Ismartaya dkk. (2023) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₂ : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2013:99) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antar hasil keluaran dan masukan. Indikator produktivitas menurut Sutrisno (2013:104) yaitu: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu.

b. Stres Kerja

Menurut (Robbins and Judge, 2017:429) stres kerja adalah kondisi dinamika yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demand*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Indikator stres kerja menurut (Robbins and Judge, 2017:429) yaitu: tuntutan tugas, tuntutan individu, tuntutan *interpersonal*.

c. Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk kurun

waktu tertentu. Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:21) yaitu: kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:175) Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment*. Uji validitas yang digunakan adalah *korelasi Product Moment* dengan kriteria bila nilai *Pearson Correlation* $>0,3$ maka dinyatakan valid (Sugiyono 2019:181).

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen, menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari produktivitas (Y), stres kerja (X_1), dan beban kerja (X_2) mempunyai koefisien korelasi di atas 0,3 dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid. Hal ini dapat diartikan bahwa semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuesioner akurat dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, maka dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Kriteria yang dipakai untuk mengukur reliabilitas adalah dengan melihat besarnya nilai *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>0,70$ (Nunnally dalam Ghozali, 2011:48).

Berdasarkan uji reliabilitas instrumen, menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* $>0,7$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel produktivitas kerja (Y), stres kerja (X_1), dan beban kerja (X_2) semua reliabel, artinya pernyataan dalam kuesioner akurat dalam mengukur variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data berikutnya.

F. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Table 1
Hasil Uji Regresi X terhadap Y

Model	Standarized Coefficients Beta (β)	Signifikansi (p-value)	Keterangan
X1 (Stres Kerja)	-0,261	0,000	Negatif dan signifikan
X2 (Beban Kerja)	-0,478	0,000	Negatif dan signifikan

Sumber : data primer diolah (2024)

a. Pengaruh Stres Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Nilai signifikansi dalam penelitian ini sebesar 0,000 ($<0,05$), maka dapat dikatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja dapat di terima.

b. Pengaruh Beban Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Nilai signifikansi dalam penelitian ini sebesar 0,000 ($<0,05$), maka dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu beban kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja dapat di terima.

2. Pembahasan

a. H_1 : Stres Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 1, nilai *standardized coefficients beta* sebesar -0,261 dari nilai *p-value* = 0,000 ($<0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama H_1 diterima, yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja CV Mekar Abadi Garment Sapuran.

Adanya pengaruh negatif stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Mekar Abadi Garment Sapuran khususnya karyawan bagian produksi dapat dilihat dari tuntutan tugas yang diberikan perusahaan melebihi batas kemampuan karyawan sehingga karyawan sering merasakan kelelahan fisik dan kurangnya konsentrasi. Hal ini

menyebabkan munculnya stres kerja pada karyawan. Dari hasil analisis dapat dijelaskan bahwa karyawan CV Mekar Abadi Garment Sapuran mempunyai beban kerja yang melebihi batas kemampuan karyawan sehingga berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sejalan dengan teori stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (Tarwaka, 2004:140). Selain itu hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Smaksiani dkk (2019), Nadiaty dkk (2019), Ismartaya dkk (2023) menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. H2 : Beban Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 1, nilai *standardized coefficients beta* sebesar -0,478 dari nilai *p-value* = 0,000 (<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua H₂ diterima, yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja CV Mekar Abadi Garment Sapuran.

Adanya pengaruh negatif beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Mekar Abadi Garment Sapuran khususnya karyawan bagian produksi dapat dilihat dari target kerja yang diberikan perusahaan melebihi batas kemampuan karyawan. Hal ini berkaitan dengan waktu kerja yang tidak sebanding dengan banyaknya target sehingga karyawan belum mampu menggunakan waktu kerja yang tersedia secara efektif. Dari hasil analisis dapat dijelaskan bahwa karyawan CV Mekar Abadi Garment Sapuran mempunyai beban kerja yang melebihi batas kemampuan karyawan sehingga berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sejalan dengan teori beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (Tarwaka, 2004:140). Selain itu hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Smaksiani dkk (2019), Nadiaty dkk (2019), Ismartaya dkk (2023) menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

G. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Mekar Abadi Garment Sapuran.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Mekar Abadi Garment Sapuran.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Asih, Widiastuti, Dewi (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IMB SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ismartaya, Yuningsih, Erni., Rengganis, Mutiara., (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan PT. ABC. *Jurnal JEMPPER*, 2(3): 2809-6037
- Koesomowidjojo, S.R.M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mahawati, Eni. (2021). *Analisis beban kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Nadiati, Wahyudi, Amin., Sriwidodo, Untung., (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*,13(2): 383-394
- Robbins, Stephen P & Judge, Tiomothy A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kelima. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Mamajemem Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia group.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Semaksiani, Astria., Handru, Agung., Rizan Mohamad., (2019). *The Effect of Work Loads and Work Stress on Motivation of Work Productivity (Empirical Case Study Of Ink-Producing Companies)*. *Journal Economies and Finance*, 5(10): 560-571
- Tarwaka. (2004). *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja, Dan Produktivitas*. Surakarta: Uniba Press
- Wahyuni, Purbudi. (2022). *Perilaku Organisaional Teori dan Aplikasi Penelitian*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.

