

STRES DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. NATURAL INDOCOCONUT ORGANIK

Hernansi Basis¹; Putri Yusnia Badjo²

Universitas Halmahera^{1,2}

Email : enabisohernansi@gmail.com¹; ptrybadjo@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian dilakukan untuk menganalisis hubungan antara stres dan produktivitas karyawan di PT. Natural Indococonut Organik. Pendekatan yang dipakai yaitu pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil terdiri dari 83 karyawan borongan di perusahaan tersebut, dipilih dengan metode sampel acak. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Proses analisa data dengan perangkat lunak SPSS versi 30.0.. Hasil penelitian menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,490 > t_{tabel} 2,002$, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Nilai koefisien korelasi (R) antara stres kerja dan produktivitas 0,417, dengan nilai R Square 0,174. Signifikansi yang diperoleh adalah $< 0,000$, menandakan bahwa hasil tersebut secara statistik signifikan dan mendukung hipotesis penelitian. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,174 mengungkapkan bahwa stres kerja berhubungan dengan produktivitas karyawan pada PT. Natural Indococonut Organik. Artinya, sebesar 17,4% variabel dalam penelitian produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh faktor stres kerja, sementara sisanya yaitu 82,6% dijabarkan oleh variabel lain diluar cakupan penelitian ini.

Kata kunci : Stress Kerja; Produktivitas Karyawan; PT. Indococonut Organik

ABSTRACT

The Research was done to analyze the relationship between stress and employee Productivity at PT Natural Indococonut Organik. The Approach use is Quantitative approach. The sample taken consisted of 83 contract employees I the company , selected apply a simple random sampling method. Data were taken by distributing questionnaires to respondent. The data analysis process was carried out using SPSS Software Version 30.0. The Result showed $3.490 > t$ table 2.002, so that the proposed hypothesis can be accepted. The correlations coefficient (R) value between work stress and productivity is 0,417, with an R square value of 0,174. The significance obtained $< 0,000$, indicating that the result are statistically significant and support the research hypothesis. The determination coefficient (R^2) value of 0,174 reveal that work stress is related to employee productivity at PT Natural Indococonut Organik. This means that 17,4 % of the variable in the work productivity study can be influenced by work stress factors, while the remaining 82,6 % by other variable outside the scope this study

Keywords : Job Stress; Employee Work Productivity; PT. Indococonut Organik

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan bagian dari sumber daya yang vital bagi kelangsungan sebuah perusahaan. Tanpa adanya karyawan yang berkualitas, perusahaan tidak akan mampu mencapai kesuksesan. Oleh karena itu, dalam mengelola karyawan harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk kemajuan perusahaan. Menurut Aisyah (2021)

oleh sebab itu dalam meraih tujuan, perusahaan wajib berupaya meningkatkan atau mempertahankan tingkat produktivitas karyawan dengan maksimal.

Produktivitas menurut Sunyoto (2012) adalah perilaku yang ditanamkan untuk sellau berusaha mencapai segala sesuatu yang lebih baik dari hari kemarin. Oleh karena itu, peningkatan hasil kerja individu menjadi suatu keharusan. Namun, kenyataannya, banyak individu yang tidak dapat meraih target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini sering diakibatkan oleh gangguan yang dianggap sepele, tetapi berkepanjangan, seperti beban kerja yang berlebihan dan tuntutan produktivitas yang tinggi. Masalah produktivitas menjadi isu krusial dan menjadi satu penyebab utama adalah ketidakproduktifan karyawan karena stres yang dialami dalam lingkungan kerja..

Menurut Sagala (2013), Stres menyebabkan pertentangan yang menimbulkan ketidakstabilan emosi yang mempengaruhi kemampuan fisik untuk menyelesaikan pekerjaan. Tanda-tanda stres kerja sering kali terlihat dari keluhan-keluhan yang muncuterkait masalah pekerjaan. Beberapa faktor yang menjadi sumber keluhan bagi karyawan antara lain kesulitan dalam mencapai jumlah produksi yang telah ditentukan Perusahaan. Hal ini dirasakan menjadi beban yang terlalu berat serta tekanan dari atasan untuk memenuhi jumlah tersebut.

Stres yang dialami oleh seorang karyawan dapat berpengaruh negatif pada kinerja mereka, yang pada akhirnya bisa mengganggu pelaksanaan tugas-tugas yang harus dilakukan. Tingkat stres kerja akan meningkat ketika karyawan dihadapkan pada berbagai masalah yang datang secara beruntun. Berbagai kemungkinan yang dipaparkan memperlihatkan fenomena stres kerja yang dirasakan oleh individu dalam suatu organisasi dapat memberikan efek yang signifikan terhadap orang tersebut.

Berkaitan dengan diskusi yang telah diuraikan sebelumnya, PT. Natural Indococonut Organik memiliki keinginan untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas demi mewujudkan tujuan yang telah disepakati oleh perusahaan. Pada wawancara yang dilakukan oleh peneliti ditemukan fenomena yang terjadi pada perusahaan yaitu PT. Natural Indococonut Organik memiliki kapasitas produksi sebanyak 500.000 butir kelapa per hari. Kondisi ini mengharuskan karyawan untuk bekerja lebih keras untuk memenuhi jumlah produksi yang ditetapkan. Selain itu, karyawan juga diharapkan dapat mencapai atau bahkan melampaui target agar dapat memperoleh penilaian positif dari perusahaan. Penempatan karyawan dalam divisi atau

bidang yang sesuai sangat menentukan, karena jika tidak sejalan dengan minat karyawan, hal ini dapat menyebabkan stres kerja dan penurunan produktivitas. Namun, ada juga karyawan yang mampu mengubah stres tersebut menjadi motivasi positif, sehingga meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja..

Penelitian dari Cherny & Kartika (2017), yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Epson Batam”, Pada penelitian ini yang melibatkan 100 responden sebagai sampel. Temuan dari penelitian menampilkan pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan oleh stres kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan hasilnya berbeda pada saat dianalisis secara terpisah, stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti mengamati adanya peluang untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kondisi internal di PT. Natural Indococonut Organik (NICO) terkait stres kerja dan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, judul penelitian ini adalah “Stres Kerja dalam hubungannya dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Natural Indococonut Organik.”

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen sumber daya manusia meliputi berbagai aspek seperti merencanakan Sumber Daya Manusia, proses penarikan karyawan dan Seleksi, Pengorganisasian, Pengendalian, Pengembangan karyawan, sistem Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan hubungan kerja, penegakan Kedisiplinan, serta proses Pemberhentian karyawan (Hasibuan,2020). Dengan demikian, MSDM bukan hanya difokuskan pada pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga pada menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif, sehingga semua pihak yang terlibat dapat mencapai hasil yang diharapkan. Melalui pendekatan yang sistematis dan terencana, manajemen sumber daya manusia berupaya untuk memaksimalkan kinerja individu dan tim dalam organisasi, sehingga dapat memberi kontribusi yang signifikan bagi pengembangan perusahaan. Dalam melaksanakan fungsi manajemen SDM, perusahaan perlu memperhatikan aspek individu dalam diri karyawan seperti stres kerja. Stres kerja dapat membuat karyawan tertekan yang berdampak pada produktivitasnya. Adapun menurut Priansa (2017), Stres kerja adalah Ketimpangan kekuatan fisik mental dalam mengerjakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga berdampak pada aspek yang berkaitan dengan emosi, pemikiran, tindakan, dan lainnya

dari karyawan tersebut. Ketimpangan ini akan menimbulkan berbagai akibat yang berbeda bagi setiap pribadi yang mengalaminya. Stres juga merupakan kondisi yang dialami karyawan ketika mereka tidak mampu mencapai target dalam pekerjaan mereka (2015:157). Stres kerja itu menunjukkan gejala-gejala seperti emosi yang labil, ketidaknyamanan, keinginan untuk menyendiri dalam waktu yang lama, insomnia, kebiasaan merokok yang melebihi batas normal, ketidakmampuan untuk bersantai, serta perasaan cemas, tegang, dan gugup. Selain itu, ada juga peningkatan tekanan darah dan gangguan pada sistem pencernaan. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres yang berasal dari pekerjaan dapat menyebabkan dampak negatif, baik pada individu maupun pada orang yang berada di sekitarnya. Robbins, 2013:372 menyatakan Semakin tinggi tingkat ketergantungan antara tugas individu dengan tugas rekan kerja lainnya, semakin besar potensi munculnya stres. Situasi ini sering kali disebabkan oleh minimnya dukungan sosial dari kolega serta adanya hubungan interpersonal yang tidak harmonis, yang dapat menyebabkan stres yang signifikan, terutama di kalangan karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi. Indikator stress kerja menurut Hasibuan (2020) adalah Beban kerja, sikap pemimpin, durasi kerja, konflik, komunikasi, serta otoritas kerja merupakan faktor-faktor penting dalam lingkungan kerja. Tingginya beban kerja dapat mengakibatkan karyawan tidak memiliki cukup waktu untuk melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, yang berpotensi menyebabkan stres. Di sisi lain, sikap pemimpin yang selalu memberikan arahan dalam pelaksanaan tugas dapat membantu mengurangi stres yang dialami karyawan. Durasi kerja ditetapkan dengan batasan maksimal 8 jam per hari untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan waktu pribadi. Dalam proses pekerjaan, sering kali muncul konflik yang melibatkan atasan dan bawahan, maupun antar sesama bawahan, yang biasanya disebabkan oleh perbedaan sudut pandang dan kepentingan dalam menjalankan tugas. Untuk mengatasi konflik ini, komunikasi yang efektif sangat diperlukan; keterbukaan dalam menerima kritik dan kesediaan untuk melakukan perubahan merupakan kunci untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis. Menurut Khairudin (2022) menyatakan bahwa stres kerja memiliki ukuran efek yang kecil dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Ina Sawitri dan Muhamad Nur Ridwan (2022) menyatakan bahwa stres kerja, disiplin dan motivasi secara parsial positif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Yansuli abadi Utama Plastik. Pengaruh stres kerja dimulai sejak timbulnya tuntutan

untuk efisiensi di dalam Perusahaan. Definisi stres kerja mengindikasikan bahwa stres sangat bergantung pada model tuntutan yang diberikan dan mental individu saat menghadapinya, karena masing-masing orang memiliki metode yang tidak sama dalam menghadapi stres, sehingga individu yang berbeda dapat merasakan tingkat stres yang bervariasi, meskipun mereka berada dalam situasi yang serupa. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan temuan yang sejalan, di mana Ekeniabor dalam studinya mengidentifikasi adanya stres kerja dapat mempengaruhi komitmen karyawan. Pada saat stres kerja meningkat tanpa adanya tindakan dari pimpinan untuk memberikan solusi, hal ini dapat berakibat pada penurunan produktivitas. (Ekeniabor E, 2016). Okeke et al dalam penelitiannya mendapati bahwa beban kerja yang penuh tekanan berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja. Tekanan beban kerja menyebabkan munculnya Stres yang dapat menghambat karyawan berprestasi dengan baik. Oleh sebab itu penting bagi manajemen untuk melakukan upaya perbaikan untuk meminimalisir efek stress kerja secara permanen (Okeke, M.N., Echo, O & Oboreh, J.C., 2016). Penelitian lain juga menunjukkan temuan yang sejalan, di mana penurunan produktivitas dipicu oleh berbagai faktor, seperti tuntutan kerja, minimnya topangan dan keikutsertaan dari atasan atau supervisor, serta rekan kerja. Selain itu, peran kerja yang lebih besar juga menjadi salah satu penyebab utama yang dapat menimbulkan stres. (Manwanza, 2017)

Produktivitas kerja karyawan adalah suatu sikap mental yang terus-menerus berupaya untuk melakukan perbaikan terhadap kondisi yang terjadi. Ini mencerminkan kepercayaan bahwa individu mampu melakukan tugas dengan lebih baik dari hari kehari (Sutrisno, 2017). **Indikator Produktivitas Kerja** menurut Safitri (2020), terdapat lima indikator yang diterapkan dalam penilaian produktivitas kerja sebagai berikut: (1) Kualitas Kerja menciptakan mutu. Menurut Sinamora (Nurjaman, 2014), Kualitas pekerjaan merujuk pada bagaimana menghasilkan standar mutu dari produk atau layanan yang berkualitas. Hal ini menjadi dasar bahwa kualitas pekerjaan mencerminkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas secara teknis, untuk mencapai target perusahaan, dengan demikian karyawan perlu terus mengembangkan keterampilan mereka. Namun, sering kali terdapat faktor internal yang menghambat karyawan dalam mencapai kualitas yang diharapkan, seperti ketidakmampuan dalam menyesuaikan diri dengan beban kerja yang berlebihan atau

tugas yang terlalu berat. (2) Jumlah Pekerjaan Pencapaian target merupakan bagian dari kuantitas pekerjaan. Ukuran kuantitas pekerjaan perlu keseimbangan dengan jumlah karyawan untuk menciptakan tenaga kerja yang produktif dan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dalam organisasi.. (3) Ketepatan waktu sebagai indikator yang ditampilkan oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya sebaik-baiknya. Namun sering waktu menjadi kendala bagi pekerja perempuan karena bertabrakan dengan konflik perannya sebagai istri maupun ibu sehingga pengelolaan waktu dapat membuat karyawan memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya (4) Moekijat (Nurjaman, 2014) menjelaskan bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan yang berkaitan dengan kebahagiaan, antusiasme dalam kelompok, serta aktivitas yang dilakukan. Semangat kerja senantiasa terkait dengan motivasi yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugasnya. Meskipun menghadapi situasi yang sulit, jika individu memiliki motivasi yang kuat, maka mereka dapat mengatasi berbagai tantangan tersebut. (5) Disiplin kerja berkaitan dengan kehadiran pimpinan atau karyawan pada waktu yang telah ditentukan untuk melaksanakan tugas dengan semangat serta menaati semua peraturan yang ada. Hal ini bertujuan untuk membuahkan pekerjaan yang memuaskan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Namun, disiplin yang terlalu ketat dapat menyebabkan stres bagi karyawan, terutama jika terdapat kondisi-kondisi tertentu yang menghalangi mereka untuk hadir di tempat kerja.

Hipotesis Penelitian

Menurut Robbins (2017), Stres yang dialami di tempat kerja, dalam batas tertentu, dapat memicu reaksi positif dalam tubuh. Karyawan atau individu biasanya terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang lebih efektif, lebih giat, atau dalam waktu yang lebih pendek. Hal ini membuat stres yang dialami di tempat kerja dalam batas tertentu dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Namun, jika stres tersebut dibiarkan berlangsung terus-menerus, hal ini justru dapat berdampak negatif dan mengurangi tingkat produktivitas kerja. Menurut Faliz dalam Andriani (2017), menerangkan bahwa stres sering menjadi alasan penghambat dalam mewujudkan produktivitas yang maksimal. Ketika karyawan mengalami stres, mereka cenderung tidak bisa bekerja dengan efisien, yang pada akhirnya dapat berdampak buruk pada hasil kerja mereka. Dengan kata lain, karyawan yang stres tidak mampu memaksimalkan kinerja mereka.

Dari kedua penelitian diatas yang membantu penulis untuk mengajukan hipotesis penelitian dibawah ini:

H_0 : Stres kerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Natural Indococonut Organik.

H_a : Stres kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Natural Indococonut Organik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan kategori penelitian deskriptif. Fokus utama dari penelitian ini adalah PT. Natural Indococonut Organik. Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan lewat angket, observasi, serta wawancara, dan data sekunder yang mencakup dokumen, laporan, dan data statistik dari perusahaan.

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel utama yaitu:

1. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Produktivitas kerja karyawan merujuk pada hasil yang diperoleh oleh karyawan saat melaksanakan tugasnya, dengan memperhatikan standar dan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.
2. Variabel independen (X) adalah Stres kerja merupakan suatu situasi penuh tekanan yang mempengaruhi perasaan, pola pikir, dan tubuh seseorang, yang pada gilirannya dapat menyebabkan penurunan produktivitas dalam pekerjaan. (Robbins & Judge, 2017).

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 30.0

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Kuisisioner diisi oleh karyawan borongan di PT Indococonut Organik di bagian produksi, yang tugasnya membelah dan mengorek kelapa untuk selanjutnya diolah menjadi aneka produk. Sebanyak 58 responden dipilih menggunakan simple random sampling atau sampel acak.

1. Uji Validitas.

Yaitu menilai sejauh mana data yang ada pada objek penelitian sesuai dengan data yang disampaikan peneliti. Sebuah instrumen dianggap valid jika alat ukur yang dipakai untuk menghimpun data tersebut dapat diandalkan. Dengan kata lain, validitas menunjukkan bahwa instrumen tersebut efektif dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. (Sugiyono, 2018). Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa 12 pertanyaan yang

dicantumkan dalam kuisisioner menunjukkan R hitung lebih besar dari R-tabel atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga variabel X memenuhi persyaratan dalam uji validitas. Selanjutnya untuk variabel Y menunjukkan R hitung lebih besar dari R tabel atau nilai signifikansi diatas 0,05 maka Variabel Y adalah valid. .

2. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas bertujuan mengevaluasi kuesioner yang diterapkan dalam penelitian ini mencerminkan ukuran ketepatan, akurasi, dan konsistensi, meskipun kuesioner tersebut digunakan berulang kali pada saat yang berbeda. Sugiyono (2018), Dikatakan bahwa instrumen yang dapat dipercaya ialah alat yang, saat diaplikasikan terus-menerus dapat menakar objek yang diuji, akan memberikan hasil yang konsisten. SPSS menyediakan alat untuk menaksir tingkat reliabilitas memakai uji statistik Cronbach Alpha (α). Variabel akan reliabel apabila angka Alpha Cronbachnya menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,6. Hasil analisis menggunakan SPSS 30.0 seperti terlihat pada Tabel 2 menampilkan angka *Cronbach's Alpha* mencapai 0,786 > 0,06. Hal ini menegaskan bahwa butir-butir pertanyaan sebagai indikator variabel stres kerja dan produktivitas kerja bersifat reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas.

Hasil uji Normalitas K-S/ Kolmogorov Smirnov, pada Tabel 3 diatas didapat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* stres kerja Adalah 0,81 > 0,05 dan produktivitas sebagai variabel dependen 0,88 > 0,05 maka dapat disimpulkan variabel stres kerja (X) dan produktivitas (Y) berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Pentingnya uji ini terletak pada fakta bahwa analisis regresi linier hanya dapat diterapkan jika hubungan kedua variabel tersebut bersifat linear. Biasanya, pengujian linearitas dilakukan dengan menganalisis hasil ANOVA (Analisis Varians) yang dihasilkan dari uji linearitas di SPSS. Hubungan dianggap linear apabila nilai signifikansi pada baris Linearitas kurang dari 0,05 (Ghozali, 2018). hasil uji linearitas pada Tabel 4 sebesar 0,788 > 0,05 maka dapat disimpulkan antara stres kerja dengan produktivitas kerja terdapat hubungan yang linear.

3. Heterokedastisitas

Berdasarkan output uji Glejser, pada tabel 5 dibawah, Stres Kerja Sig. = 0.085 > 0.05 menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya, asumsi homoskedastisitas terpenuhi, dan model regresi yang digunakan bersifat efisien dan valid.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan pada Tabel 6 data hasil analisis diatas dengan SPSS *Statistics 30.0 for Windows*, maka formulasi dari persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,351 + 0,596X$$

Analisis interpretasi terhadap persamaan regresi linier sederhana tersebut menunjukkan bahwa:

$\alpha = 6,351$ → Nilai konstanta 6,351 menandakan bahwa tingkat produktivitas karyawan akan tetap stabil/konstan.

$\beta = 0,596$ → stres kerja memberikan pengaruh pada produktivitas kerja sebesar 0,596. Apabila stres kerja sebagai variabel (x) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka produktivitas akan naik sebesar 0,596. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel stres kerja akan disertai dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan (Y) secara linear sebesar 0,596.

Uji-t

Beranjak dari hasil analisis statistik yang tercantum dalam tabel 6, didapati bahwa variabel stres kerja memiliki nilai *p-value* <,001 <0,05 yang berada dibawah ambang signifikasi 0,05. Temuan ini memberikan bukti statistika bahwa stres kerja (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap perubahan pada stres kerja secara kausal berkontribusi pada perubahan produktivitas karyawan dalam konteks penelitian ini

Stres kerja sebagai variabel (x) memperoleh $t_{hitung} = 3,490 > t_{tabel} 2,002$ dengan signifikan <,001 yang berada dibawah batas signifikasi 0,05. sebab nilai t_{hitung} melebihi t_{tabel} dan nilai signifikan < α (0,05) maka didapati stres kerja memberi pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, stress kerja memiliki hubungan yang positif dengan produktivitas, yang berarti peningkatan stress kerja cenderung disertai

dengan peningkatan produktivitas memberikan pengaruh positif, stres kerja juga menunjukkan hubungan dengan produktivitas, dan sebaliknya

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada Tabel 7, diperoleh besarnya angka korelasi sebesar 0,417, hasil tersebut menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,174. Hal ini memperlihatkan bahwa stres kerja sebagai variabel independen berkontribusi kepada produktivitas kerja sebesar 0,174. Ini berarti sebesar 17,4% perubahan pada stres kerja dapat menjelaskan variasi pada produktivitas kerja

Uji Korelasi

Teknik statistik ini berfungsi untuk mengevaluasi sejauh mana keterkaitan antara dua variabel, baik dari aspek kekuatan maupun arah hubungan yang ada. Derajat kekuatan hubungan tersebut dapat diklasifikasikan berdasarkan nilai koefisien korelasi, sebagaimana dijelaskan oleh Nugroho (2005) pada tabel 8.

Merujuk hasil uji korelasi pada Tabel 9 di bawah dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan pada stres kerja dan produktivitas kerja, tingkat keterkaitan antara variabel tersebut tergolong kuat, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien berada pada interval koefisien 0,41-0,70. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi stres kerja dialami karyawan, semakin besar pula pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian maka hipotesis H_a dalam penelitian ini diterima, yakni adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap produktivitas.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan sebab akibat pada stres kerja dan produktivitas kerja karyawan PT Natural Indococonut Organik. Berdasarkan hasil analisis statistik, ditemukan pengaruh yang mencolok pada stres kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini ditunjukkan melalui uji t -test dimana nilai t_{hitung} sebesar 3,490 melebihi nilai t_{tabel} sebesar 2,002, berdasarkan hasil ini maka telah memenuhi persyaratan signifikansi statistik. Hasil penelitian pada analisis regresi linear sederhana menghasilkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,417 dan koefisien determinasi R Square sebesar 0,174 dengan nilai signifikansi p -value $< 0,000$, mengonfirmasi penerimaan hipotesis penelitian. Penelitian ini mengindikasikan bahwa stres kerja memberi pengaruh sebesar 17,4% terhadap produktivitas kerja pada PT Natural Indococonut

Organik. Dengan korelasi positif yang menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja yang dialami karyawan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja pada PT Natural Indococonut Organik.

Berdasarkan temuan dari analisis maka diambil kesimpulan bahwa terdapat keterkaitan yang bermakna secara statistik antara level stres dalam lingkungan kerja dan tingkat produktivitas karyawan. Bukti empiris yang diperoleh dari penelitian ini mengungkapkan pola kaitan positif pada kedua konstruk tersebut, mengindikasikan bahwa ketika intensitas stres kerja mengalami kenaikan, maka produktivitas kerja karyawan cenderung mengalami kenaikan yang searah.

Hasil analisis kuantitatif penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel stres kerja memberikan kontribusi sebesar 17,4% terhadap variabilitas produktivitas kerja. Meskipun angka ini menunjukkan adanya pengaruh yang nyata secara statistik, besaran kontribusi yang relatif moderat ini memperlihatkan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Natural Indococonut Organik masih berada dalam rentang yang dapat dikelola dengan baik dan belum mencapai tingkat yang destruktif.

Interpretasi terhadap temuan ini menunjukkan bahwa para karyawan PT NICO dalam menjalankan aktivitas operasional mereka mampu mempertahankan tingkat konsentrasi dan fokus yang tinggi dalam melakukan pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka. Kemampuan ini mencerminkan resiliensi psikologis yang baik dari para pekerja dalam menghadapi tekanan dan tuntutan pekerjaan sehari-hari. Kondisi ini sangat penting karena menunjukkan bahwa meskipun terdapat elemen stres dalam lingkungan kerja, namun hal tersebut tidak menghambat komitmen dan dedikasi karyawan terhadap pencapaian target dan standar kinerja agar sesuai dengan standarisasi perusahaan.

KESIMPULAN

Mengacu pada hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini adalah:

1. Hasil analisis data yang diperoleh ditemukan korelasi yang sangat kuat antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Penelitian menampilkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya, ketika karyawan tidak berada dalam kondisi stres maka produktivitasnya akan menurun. Hal ini menandakan stres membuat karyawan termotivasi untuk

- produktif dalam bekerja. Hal yang dapat digaris bawahi bahwa stres kerja tidak hanya memiliki pengaruh secara negatif namun ada pengaruh positif dari dampak stres kerja.
2. Hasil regresi linear sederhana, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) antara stres kerja dan produktivitas sebesar 0,417, dengan nilai R Square sebesar 0,174. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah $< 0,000$, yang menunjukkan bahwa hasil tersebut signifikan secara statistik dan hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.
 3. Angka koefisien determinasi (R^2) senilai 0,174 menampilkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Natural Indococonut Organik. Artinya, sebesar 17,4% variabel dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh faktor stres kerja, sedangkan sisanya yaitu 82,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar cakupan penelitian ini.
 4. nilai t_{hitung} sebesar 3,490 yang lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 2,002, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dan produktivitas kerja pada karyawan PT Indococonut Organik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, S. (2017). Manajemen stres kerja dan produktivitas karyawan. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Aisyah, H. (2021). Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep & studi kasus (1st ed.). CV AA Rizky.
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Jakarta : Prenadamedia.
- Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Cherny, K. B. (2017). Pengaruh stres dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Epon Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 80–90. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v5i1.306>.
- Christy, N. A. (2017). Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 74–83.
- Christy, N. A. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 74–83.
- Ghozali, I. (2009). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS (Edisi ke-4). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ekeniabor., E. E. (2016). Impact Of Job Stress On Employee Productivity And Commitment. *International Journal For research In Bussiness, Management And Accounting*, 2 (5), 364-366
- Hamali, A. (2016). Pemahaman manajemen sumber daya manusia: Strategi mengelola karyawan. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hidayatullah, A., & Tjahjawati, S. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2). <https://doi.org/doi.org/10.37600/ekbi.v5i2.547>.

- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach (12th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Leka, S. G. (2023). *Work organization & stress: Systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*. World Health Organization.
- Masniadi, R. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Biaya Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Pada Produktivitas Karyawan. *Jurnal EK&BI*, 5. <https://doi.org/DOI.10.37600/ekbi.v5i2.547>
- Nova, O., & Dafa, S. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan garment pt. x di semarang. Universitas Semarang.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dan komunikasi organisasi*. Bandung: Alfabeta .
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior (17th ed)*. Person Education.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (Edisi ke-2)*. Rajawali Pers.
- Saputri, N. E. (2012). Hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan . Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sunyoto, D. (2012). Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-1)*. Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Sagala, E. J. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (Edisi ke-2)*. Rajawali Pers.
- Sekaran, U. &. (2016). *Metodologi penelitian untuk bisnis: Pendekatan pengembangan keterampilan (Edisi 6, Diterjemahkan oleh Kwan Men Yon)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta .
- Sedarmayati. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Safitri, A. E. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v4i1.169>
- Okeke ,M. N.,Echo, O., & Oboreh, J.C. (2016). Effect Stress on Learning . *Intrenational Journal of Accounting Research (IJAR)*, 2(11). 1-14
- Wibowo, F. P., & Listen, G. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(1 SE-Articles), 93–103. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/91>
- 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>.

TABEL

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	Stres Kerja (X)	X1.1	0,548	0,254	Valid
2		X1.2	0,340	0,254	Valid
3		X2.1	0,741	0,254	Valid
4		X2.2	0,765	0,254	Valid
5		X3.1	0,520	0,254	Valid
6		X3.2	0,569	0,254	Valid
7		X4.1	0,754	0,254	Valid
8		X4.2	0,665	0,254	Valid
9		X5.1	0,636	0,254	Valid
10		X5.2	0,470	0,254	Valid
11		X6.1	0,490	0,254	Valid
12		X6.2	0,622	0,254	Valid
1	Produktivitas Kerja (Y)	Y1.1	0,768	0,254	Valid
2		Y1.2	0,740	0,254	Valid
3		Y2.1	0,782	0,254	Valid
4		Y2.3	0,715	0,254	Valid
5		Y3.1	0,698	0,254	Valid
6		Y3.2	0,656	0,254	Valid
7		Y4.1	0,700	0,254	Valid
8		Y4.2	0,707	0,254	Valid
9		Y5.1	0,764	0,254	Valid
10		Y5.2	0,803	0,254	Valid

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 30.0), 2025

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,768	22

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 30.0). 2025

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test		Stres Kerja	Produktivitas Kerja
N		60	60
Normal Parameters	Mean	49,97	34,35
	Std.Deviation	6,378	9,126
Most Extreme Differences	Absolute	,081	,088
	Positive	,081	,077
	Negative	-,079	-,088
Test Statistic		0,81	,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200	,200

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 30.0), 2025

Tabel 4. Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	1894.350	20	94.718	1.223	.287
		Linearity	852.900	1	852.900	11.017	.002
		Deviation from Linearity	1041.450	19	54.813	.708	.788
	Within Groups		3019.300	39	77.418		
	Total		4913.650	59			

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 30.0), 2025

Tabel 5. Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.040	4.896		-,417	,678
	Stres Kerja	,181	,103	,224	1,750	,085

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 30.0), 2025

Tabel 6

Hasil Analisis Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,351	8,093		,785	,436
	Stres Kerja	,596	,171	,417	3,490	<,001

a. Dependen Variabel: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 30.0), 2025

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,417 ^a	,174	,159	8,367

a. Predictors: (Constant), x

Tabel 8. Skala Pengukuran Korelasi

Nilai Korelasi	Keeratan Korelasi
0,41 s/d 0,70	Kuat
0,71 s/d 0,90	Sangat Kuat
0,91 s/d 0,99	Sangat Kuat Sekali
1	Sempurna

Sumber: Nugroho, 2005

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		Stres Kerja	Produktivitas Kerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.417**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	60	60
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.417**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 30.0), 2025

Tabel 8. Skala Pengukuran Korelasi

Nilai Korelasi	Keeratan Korelasi
0,41 s/d 0,70	Kuat
0,71 s/d 0,90	Sangat Kuat
0,91 s/d 0,99	Sangat Kuat Sekali
1	Sempurna

Sumber: Nugroho, 2005

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		Stres Kerja	Produktivitas Kerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.417**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	60	60
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.417**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 30.0), 2025