

## **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung**

*Sufei Putri<sup>1</sup>, Lisda L. Asi<sup>2</sup>, Valentina Monoarfa<sup>3</sup>*

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>*

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>*

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

*Email: [Sufeiputri00@gmail.com](mailto:Sufeiputri00@gmail.com)<sup>1</sup>*

**Abstract:** *This research aims to determine the effect of work stress on employee work productivity at PT. Semen Tonasa Bitung Packing Unit. The data collection technique in this research used a questionnaire with a sample size of 38 people. The sampling technique uses saturated samples. The analytical tools used to test this research are instrument tests, classical assumption tests, and simple linear regression tests. Data collection techniques include observation, interviews, questionnaires and documentation. The research results show that work stress has an effect on employee work productivity at PT. Semen Tonasa Bitung Packing Unit. This shows that the better work stress is applied, the employee work productivity will also increase. The work stress variable in explaining employee work productivity variables is 69.7%, while 30.3% is influenced by other variables not explained in this research, such as Performance and Leadership variables.*

**Keywords:** *Work Stress; Employee Work Productivity*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sejumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan dalam menguji penelitian ini yaitu uji instrument, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier sederhana. Teknik pengambilan data yakni observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung. Hal ini menunjukkan jika semakin baik stres kerja yang diterapkan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan ikut meningkat. Variabel stres kerja dalam menjelaskan variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 69,7% sedangkan 30,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti variabel Kinerja dan Kepemimpinan.

**Kata Kunci:** *Stres Kerja; Produktivitas Kerja*

### **PENDAHULUAN**

Dalam aktivitas pekerjaan karyawan selalu dituntut bekerja secara cepat dan tepat sesuai prosedur kerja dan harus mampu bekerja di bawah tekanan. Tingkat kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugasnya pasti berbeda karena hal tersebut bersifat perorangan atau individu. Keadaan tersebut menjadi pemicu terjadinya stres dalam diri seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Stres kerja disebabkan karena adanya beban pekerjaan yang dirasakan terlalu berat, tidak adanya pengawasan kerja, waktu kerja yang diberikan cukup padat dan lingkungan kerja yang tidak baik (Mangkunegara, 2013). Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan produktivitas kerja karyawan yang mempunyai pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan. Stres yang dialami karyawan dapat menyebabkan hasil yang tidak baik dan kurang maksimal pada perusahaan.

Dalam penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung yang bergerak di bidang perindustrian semen. Perusahaan ini merupakan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk, yang sebelumnya bernama PT. Semen Gresik (Persero) Tbk, yang di resmikan pada tahun 1957 oleh Presiden RI pertama yaitu Ir. Soekarno dengan kapasitas terpasang 250.000 ton semen per tahun. PT Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung memiliki 51 karyawan terbagi dalam

masing-masing bagian yaitu: Manager, Supervisor, Administrasi Umum, Regu Shift A, Regu Shift B, Pemeliharaan dan Administrasi Gudang.

Berdasarkan hasil observasi yang didapat dari hasil wawancara dengan manager di PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung. Perusahaan memiliki permasalahan dimana produktivitas kerja karyawan yang masih rendah. Hal ini terlihat dari beberapa indikasi sebagai berikut:

1. Pemanfaatan waktu dalam jam kerja belum maksimal dapat dilihat dari masih terdapat beberapa karyawan yang belum ada di lokasi kerja ketika sudah masuk jam kerja dan kurangnya pelaksanaan disiplin waktu istirahat yang sesuai jamnya.
2. Penggunaan alat-alat kerja yang masih belum efisien dan target kerja yang belum tercapai, serta tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai tupoksinya menjadi penyebab terhambatnya produktivitas kerja karyawan.
3. Hasil dari produksi perusahaan mengalami penurunan yang bisa dikatakan sangat menurun dan tidak mencapai target sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Selain melakukan wawancara dengan manager, peneliti juga melakukan wawancara dengan supervisor di dapatkan informasi bahwa di PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung memiliki permasalahan yang dimana masih adanya karyawan yang bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yaitu dalam hal pengemasan dan pengangkutan serta delegasi tugas tidak berjalan sesuai struktur organisasi yang ada, atasan dan divisi lain bisa memberikan perintah kepada bawahan dari]]] divisi yang berbeda yang dimana hal tersebut membuat karyawan mendapat pekerjaan tambahan di luar tugas utamanya.

Selain itu masih kurangnya fasilitas yang disediakan yaitu tidak adanya ruang istirahat pada saat jam istirahat bagi karyawan. Hal tersebut membuat beberapa karyawan sakit akibat lingkungan kerja yang berdebu. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja yang tidak seimbang dapat menimbulkan stres kerja bagi karyawan. Salah satu indikator stres kerja yaitu kondisi pekerjaan, artinya kondisi lingkungan kerja dan beban kerja yang tidak seimbang dapat menunjukkan seberapa tinggi tingkat stres kerja karyawan. Produktivitas kerja dapat dilihat melalui hasil kerja yang diperoleh, hal ini sesuai dengan indikator produktivitas, produktif atau tidaknya kelompok kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dapat dilihat dari jumlah hasil kerja atau standar yang ditetapkan. Menurut Safitri dan Gilang (2020) salah satu alasan stres yang perlu dipahami karena stres berhubungan erat dengan produktivitas. Karyawan yang mengalami stres kerja tidak dapat bekerja dengan optimal sehingga akan memberi dampak negatif pada hasil kerjanya atau dengan kata lain karyawan tidak dapat mengoptimalkan hasil kerjanya. Dapat dilihat dari data produksi yang diberikan oleh perusahaan dimana hasil dari produksi perusahaan mengalami penurunan yang bisa dikatakan sangat menurun dan tidak mencapai target sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan, hasil pencapaian target dapat dilihat pada tabel berikut:

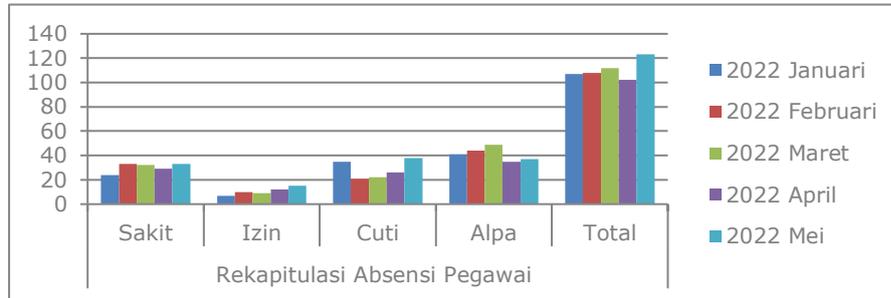
Tabel 1. Target dan Realisasi Produksi Pada PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung Tahun 2020-2021

No	Bulan	Target Curah & Bag (Ton) 2020	Realisasi Curah & Bag (Ton) 2020	Persentase (%)	Target Curah & Bag (Ton) 2021	Realisasi Curah & Bag (Ton) 2021	Persentase (%)
1	Januari	23,307.28	22,735.75	98%	23,307.00	14,675.92	63%
2	Februari	18,835.84	20,946.40	111%	18,835.00	13,330.10	71%
3	Maret	21,830.36	23,882.46	109%	21,830.00	14,917.04	68%
4	April	21,621.35	19,337.90	89%	21,622.00	13,782.85	64%
5	Mei	19,149.77	16,842.76	88%	19,150.00	10,571.93	55%
6	Juni	15,802.13	19,807.73	125%	15,802.00	13,991.46	89%
7	Juli	22,135.84	18,215.81	82%	22,136.00	18,562.36	84%
8	Agustus	24,186.39	19,159.19	79%	24,186.00	18,582.20	77%
9	September	25,759.68	17,370.31	67%	25,760.00	19,317.31	75%
10	Oktober	27,097.80	17,509.94	65%	27,098.00	18,312.68	68%
11	November	26,026.79	17,067.73	66%	26,027.00	18,154.93	70%
12	Desember	23,791.79	13,656.35	57%	23,791.00	12,593.84	53%
	<b>Total</b>	<b>269,545.02</b>	<b>226,532.33</b>	<b>84%</b>	<b>269,544.00</b>	<b>186,792.62</b>	<b>69%</b>

Sumber: PT Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung (2020-2021)

Berdasarkan Tabel 1. di atas (data primer) menunjukkan bahwa di PT Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung masih belum bisa mencapai target yang telah direncanakan. Bisa dilihat pada tahun 2020 target produksi yaitu 269,545.02 ton, namun yang terealisasi hanya 226,532.33 ton, begitu juga yang terjadi pada tahun 2021 target produksi yaitu 269.544.00 ton, namun yang

terrealisasikan hanya 186.792.62 ton. Tentunya ini sangat tidak mencapai rencana atau target yang ditetapkan perusahaan.



Gambar 1. Grafik Kehadiran Karyawan PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung Tahun 2022  
 Sumber: PT Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung (2022)

Berdasarkan data grafik di atas, dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan dari bulan kebulan semakin meningkat dan masih terbilang rendah. Banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja setiap bulannya seperti di bulan Mei yang memiliki absensi terbanyak baik dari sakit, izin dan cuti. Hal ini tentu sangat mengganggu proses kerja yang sudah ditargetkan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi jumlah absensi karyawan PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung maka semakin rendah tingkat kedisiplinan karyawan. Disiplin termasuk pada indikator ketepatan waktu, artinya meningkat atau menurunnya tingkat ketepatan waktu dapat menunjukkan seberapa tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Dari permasalahan-permasalahan yang terjadi di PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung, yang dimana lebih merujuk pada bagian produksi dan juga bisa dilihat dari data yang didapatkan dari perusahaan dimana realisasi belum mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut membuat peneliti tertarik mengangkat judul penelitian pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung, alasan peneliti mengambil judul tersebut karena perusahaan yang bergerak dibidang produksi. Yang dimana dari permasalahan yang ada hal tersebut sangat berdampak bagi perusahaan. Apabila stres kerja meningkat, maka dapat mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah. Oleh sebab itu, stres kerja menjadi penting untuk diperhatikan karena stres kerja sendiri dapat menjadi faktor utama menurunnya produktivitas kerja dan peningkatan absensi (Naseem dan Khan, 2011). Oleh sebab itu penting bagi perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja untuk meminimalisir karyawan untuk terkena stres kerja. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa saja yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Salah satu alasan stres yang perlu dipahami karena stres berhubungan erat dengan produktivitas.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan dan Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer. Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dengan memberikan data primer kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui jawaban kuesioner yang dibagikan kepada. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabkan (Sugiono: 2018).

Penelitian ini tergolong dalam penelitian kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian survey dengan cara menyebarkan pertanyaan dalam bentuk kuesioner kepada responden sebagai instrument penelitian.

### Populasi Dan Sampel

Sugiyono (2011:80) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Pendapat di atas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk

menentukan populasi. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah karyawan PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung. Jumlah populasi yang terdapat pada PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung sebanyak 38 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin di teliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:73) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut Sugiyono (2017:85) pengetahuan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Pengumpulan pendapat responden dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, maka peneliti mengambil sampel pada bagian produksi sebanyak 38 sampel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara dan kuesioner atau angket. Dengan cara menyebarkan link kuesioner yang sudah dibuat dan dibagikan kepada para karyawan PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data ialah salah satu proses penelitian yang dilakukan setelah melengkapi semua data yang dibutuhkan untuk memecahkan permasalahan yang di teliti. Menurut Sujarweni (2014), teknik analisis data dapat disimpulkan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan maksud mengelola data tersebut untuk menjawab rumusan masalah. Hasil analisis data berupa analisis regresi sederhana, uji kualitas data, dan analisis koefisien korelasi.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Uji Validitas**

Kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Acuan pengambilan keputusan dalam menentukan apakah kuisisioner validitas adalah dengan melihat nilai pearson correlation Jika kofisien validitas > nilai kritis (0,30) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Pada variabel Stres Kerja (X), Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid dimana hasil pearson correlation menunjukkan bahwa nilai lebih besar dari 0,3 sehingga peneliti menyimpulkan kuesioner yang digunakan adalah valid.

### **Uji Reliabilitas**

Dalam pnelitian ini digunakan rumus Alpha Cronbach ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpa Cronbach > 0.60 (Gozhali, 2018) maka kuisisioner dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Kepercayaan, Kemudahan, dan Keputusan Pembelian

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Cut Off</b>	<b>Jumlah Pernyataan</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Stres Kerja</b>	0,884	0,6	12	Reliabel
<b>Produktivitas Kerja</b>	0,788	0,6	20	Reliabel

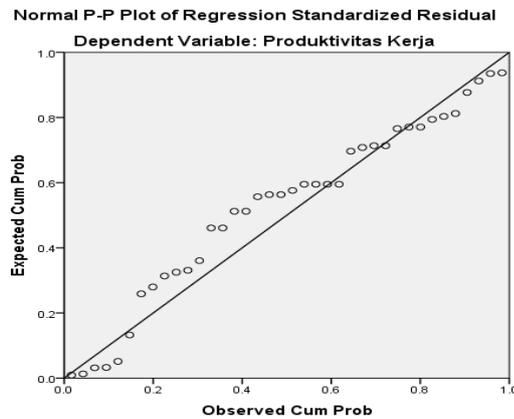
Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pengujian *cronbach alpha* di atas terlihat bahwa semua variabel, baik itu variabel X dan variabel Y dinyatakan reliabel karena memiliki koefisien *cronbach alpha* >0,6.

### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah salah satu persyaratan yang penting untuk menguji signifikansi koefisien regresi. Pengujian normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test. Jika tingkat signifikansi probabilitas > 0.05 maka data penelitian berdistribusi normal (Ghozali,2006).



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas  
 Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 22

Gambar di atas menunjukkan bahwa penyebaran mengikuti arah garis disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

**Uji Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji-t)**

Uji ini dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Pengambilan keputusan ialah jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan di bawah 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel independent terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel dan nilai signifikan di atas 0,05, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel independent terhadap variabel dependen. Sebelumnya terlebih dahulu harus menentukan t-tabel yang akan digunakan. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 20 adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	12.483	5.408		2.308	.029		
	Stres Kerja	.828	.179	.893	9.493	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan Hasil Uji Parsial di atas diketahui nilai t-hitung sebesar 9,493 dan nilai t-tabel sebesar 1,688, dapat dijelaskan bahwa nilai t-hitung > t-tabel (9,493>1,688), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

**Koefisien Determinasi**

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang besarnya berkisar antara 0% - 100%. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Pengujian Koefisien Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.793 <sup>a</sup>	.697	.690	2.44712	.797	110.095	1	36	.000
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja									
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja									

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan atau angka *R Square* adalah sebesar 0,697 atau sebesar 69,7%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 69,7% variabel Stres Kerja dapat dijelaskan oleh Produktivitas Kerja, sedangkan sisanya sebesar 30,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Regresi Linier

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X (Stres Kerja) terhadap satu variabel Y (Produktivitas Kerja). Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Regresi Linier Sederhana

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.483	5.408		2.308	.029		
	Stres Kerja	.828	.179	.893	9.493	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas, model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:  
 $\hat{y} = a + bX$   $\hat{y} = 12,483 + 0,828X$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 12,483 menunjukkan nilai rata-rata variable stres kerja 12,483 dengan ketentuan nilai variabel produktivitas kerja bernilai konstan atau ceteris Paribus.
- Nilai Koefisien Regresi Variabel X (Stres Kerja) sebesar 0,828 atau 82,8% menunjukkan setiap perubahan variabel Produktivitas Kerja sebesar 1 persen akan meningkatkan Stres Kerja sebesar 82,8%.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka jika Stres Kerja baik, maka Produktivitas Kerja Karyawan PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung juga akan meningkat. Sebaliknya jika Stres Kerja buruk, maka Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung juga akan menurun.

Menurut Hariandja (2005) mengemukakan bahwa stres kerja dalam tingkat sedang dapat meningkatkan produktivitas kerja, tetapi stres tingkat tinggi dapat menurunkan produktivitas. Sedangkan stres rendah, produktivitas juga rendah. Ini bisa disebabkan seseorang tidak menghadapi banyak tekanan atau tantangan sehingga orang tersebut kemungkinan besar tidak melakukan usaha yang tinggi untuk mengahadapinya. Menurut Beehr dan Franz (2012:56) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja serta hambatan-hambatan yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Salah satu alasan stres yang

perlu dipahami karena stres berhubungan erat dengan produktivitas. Stres kerja pada tingkat tertentu akan membuat tubuh untuk bereaksi lebih. Karyawan atau individu akan menjadi sering melakukan tugas mereka dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. Stres kerja dengan kata lain pada taraf tertentu dapat meningkatkan produktivitas karyawan namun bila dibiarkan berlarut-larut akan menurunkan tingkat produktivitas kerja.

Dari permasalahan-permasalahan yang terjadi di PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung, yang dimana lebih merujuk pada bagian produksi dan juga bisa dilihat dari data yang didapatkan dari perusahaan dimana realisasi belum mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut membuat peneliti tertarik mengangkat judul penelitian pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung, alasan peneliti mengambil judul tersebut karena perusahaan yang bergerak dibidang produksi. Yang dimana dari permasalahan yang ada hal tersebut sangat berdampak bagi perusahaan. Apabila stres kerja meningkat, maka dapat mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah. Oleh sebab itu, stres kerja menjadi penting untuk diperhatikan karena stres kerja sendiri dapat menjadi faktor utama menurunnya produktivitas kerja dan peningkatan absensi (Naseem dan Khan, 2011). Oleh sebab itu penting bagi perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja untuk meminimalisir karyawan untuk terkena stres kerja. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa saja yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel diperoleh bahwa Stres Kerja diperoleh skor pada kategori. Dari empat dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel ini semuanya memperoleh skor yang sangat kuat yaitu pada indikator kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir, dan masalah peran. Namun walaupun semua dimensi yang diukur telah memperoleh skor yang sangat kuat, masih terdapat pernyataan pada dimensi kondisi pekerjaan yang memperoleh skor kecil yaitu pada pernyataan bahwa pekerjaan sangat sesuai dengan keahlian yang karyawan miliki. Banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai keahlian. Sehingga hal tersebut dimanfaatkan karyawan untuk bekerja di bidang yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Namun secara keseluruhan untuk variabel stres kerja ini sudah dilakukan dengan sangat kuat menurut responden.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa produktivitas kerja diperoleh skor pada kategori sangat kuat. Dari empat dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel ini semuanya memperoleh skor yang sangat kuat yaitu pada indikator kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, dan ketepatan waktu. Namun walaupun semua dimensi diukur telah memperoleh skor yang sangat kuat, masih terdapat pernyataan pada dimensi semangat kerja yang memperoleh skor kecil yaitu pada pernyataan bahwa karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Karyawan masih belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan karena merasa kurang adanya dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Sehingga karyawan harus memaksimalkan waktu yang ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan agar semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan. Namun secara keseluruhan untuk variabel produktivitas kerja karyawan ini sudah dilakukan dengan sangat kuat menurut responden.

Menurut Siagian (2010:164) Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan memaksimalkan output dengan optimal. Selain itu produktivitas juga sebagai suatu cara memanfaatkan secara baik terhadap sumber-sumber dalam produksi. Menurut Tjutju (2013:156) Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam proses kerja. Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai tinggi.

Pada PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung, sering terjadi konflik antar rekan kerja dan juga dengan atasan, kesalahpahaman yang sering terjadi menjadi penyebab munculnya stres pada karyawan PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Adanya ketidaknyamanan antar rekan kerja dan juga atasan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan hasil analisis deskriptif stres kerja yang dimana skor yang sangat tinggi sadalah hubungan interpersonal.

Menurut Safitri dan Gilang (2020) salah satu alasan stres yang perlu dipahami karena stres berhubungan erat dengan produktivitas. Karyawan yang mengalami stres kerja tidak dapat bekerja dengan optimal sehingga akan memberi dampak negatif pada hasil kerjanya atau dengan kata lain karyawan tidak dapat mengoptimalkan hasil kerjanya. Menurut Robbins dan Judge (dalam

Harrisma & Witjakson, 2013:653) stres kerja pada tingkat tertentu akan membuat tubuh untuk bereaksi lebih. Karyawan atau individu akan menjadi sering melakukan tugas mereka dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. Stres kerja dengan kata lain pada taraf tertentu dapat meningkatkan produktivitas karyawan namun bila dibiarkan berlarut-larut akan menurunkan tingkat produktivitas kerja.

Adapun perbedaan dengan penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ling Sie Nil, Yuliana Yuliana, Arwin Arwin, Tasik Utama, Weny (2022) dimana kedua penelitian menggunakan materi yang sama yaitu pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan untuk perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel yaitu peneliti sebelumnya menggunakan seluruh karyawan sebagai sampel penelitian dan pada penelitian ini sampel yang digunakan hanya karyawan pada bagian produksi, perbedaan lainnya yaitu terdapat pada tahun penelitian. Kemudian pada hasil penelitian sebelumnya produktivitas mengalami penurunan karena beberapa karyawan yang mengalami masalah personal, konflik kerja dengan karyawan, dan karena perusahaan bergerak dalam bidang pelayaran memakan waktu untuk bisa cuti dan jauh dari keluarga dan masalah lainnya yang menyebabkan semangat kerja berkurang hal tersebut menyebabkan stres pada karyawan. Sedangkan hasil pada penelitian ini produktivitas kerja mengalami penurunan karena beberapa karyawan mendapat tekanan dalam bekerja, tidak cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan atasan yang berbeda-beda jenisnya, dan target perusahaan dan tuntutan terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas, faktor lingkungan yang berdebu dan kebisingan dirasakan mengganggu dikarenakan tidak adanya pemakaian alat pelindung diri (APD) saat bekerja. Hal ini dapat menyebabkan stres bagi karyawan dan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan.

Stres kerja di PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung tingkat stres disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan, umpan balik tentang pelaksanaan kerja tidak memadai, frustrasi, dan konflik pribadi maupun kelompok. Pihak perusahaan juga harus menjaga agar stres kerja tersebut tidak terlalu tinggi dan berubah menjadi merugikan perusahaan.

Produktivitas kerja di PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung mengalami penurunan disebabkan oleh kondisi karyawan yang mengalami stres dalam pekerjaan, selain itu tidak adanya pemberian reward bagi karyawan serta kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan bagi karyawan. Hal tersebut membuat karyawan tidak termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Perusahaan diharapkan juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja, salah satu yang perlu diperhatikan adalah bagaimana kondisi karyawan tersebut dalam mencakup bagaimana kemampuan yang diberikan oleh karyawan dalam mencapai target yang diberikan. Perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor yang bisa menimbulkan stres seperti beban kerja berlebih, tekanan atau desakan waktu dan begitu pula dengan karyawan harus memperhatikan faktor-faktor yang bisa menimbulkan stres dalam lingkungan internal maupun external perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amelia Eka Safitri, Alini Gilang (2020) yaitu sama-sama menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, selain itu kedua penelitian ini memiliki hasil yang sama, yaitu ada pengaruh kuat antara stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja diterima.

Hasil koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini bahwa stres kerja memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung. Hal ini menunjukkan bahwa jika stres kerja baik maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya jika stres kerja menurun maka hal itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang ikut menurun.

## **SARAN**

Adapun saran yang dapat disampaikan penelitian yang mungkin dapat berguna bagi kepentingan perusahaan PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung terkait dengan audit manajemen yang telah dilakukan.

1. Hilangkan segala kebiasaan buruk dalam bekerja, buanglah kebiasaan menunda pekerjaan dan melempar tanggungjawab karena hal tersebut akan menciptakan etos kerja yang tidak kondusif untuk pencapaian target.
2. Berikan penghargaan. Hal ini sudah jelas bahwa pegawai yang kreatif dan memiliki kinerja yang baik dan penuh inovatif layak diberi penghargaan misalnya dengan kenaikan gaji, hadiah, dan lain-lain.
3. Perusahaan perlu memiliki bagian quality control (QR) tersendiri untuk memudahkan dalam mengecek kualitas hasil produksi perusahaan.
4. Penelitian ini dapat memberikan informasi bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan agar tidak mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka sendiri dan pada PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung dapat mengadakan pelatihan/aktivitas lain yang dapat membuat karyawan tidak merasa jenuh terhadap pekerjaan yang ditangani. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aspa, S. A. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. *Pengaruh Budaya Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu*.
- Asmala, R. S., & Rialmi, Z. (2021). The Influence of Discipline, Work Stress, and Organizational Culture on Work Productivity of PT Telkom Indonesia Bogor. *Al Tijarah*, 7(2), 90-102
- Ballo, F., Laan, R., & Amalo, F. (2020). Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja: Menguji Peran Moderasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 190-199.
- Ehsan, M., & Ali, K. (2019). The impact of work stress on employee productivity: Based in the banking sector of Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 4(6), 32-50.
- Gusti Yuli Asih, S.Psi, M.Si., Prof. Hardani Widhiastuti, MM, Psikolog, Rusmalia Dewi, S.Pi, M.Si, Psikolog. 2018. *Stres Kerja*. Semarang University Press Jl. Soekarno Hatta.
- Handayani, R., Sunarta, K., & Atika, D. (2018). Analisis Stres Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt Federal Garment. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 3(1).
- Juliantari, N. P. R., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Matahari Duta Plaza Denpasar. *Values*, 2(3).
- Kusdinar, R., Zakky, I., Dewi, S. A. K., Sanjaya, Y., & Wijaya, W. T. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Di Kabupaten Sumedang. *Journal Of Regional Public Administration (JRPA)*, 5(2), 36-48.
- Ni, L. S., Yuliana, Y., Utama, T., & Weny, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(2), 147-153.
- Nangoy, N. M., Lengkong, V. P., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Pawirosumarto, S., & Iriani, D. (2018). The influence of work stress, working cost, compensation and work discipline on employee productivity.

- Rusda, A., & Verawati, D. M. (2021). Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Masyarakat Kecamatan Grabag Kabupaten Magelang. *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*, 8(2).
- Rahayaan, N., Tjilen, A. P., & Tambajong, H. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik. *Musamus Journal of Public Administration*, 2(01), 1-13.
- Semaksiani, A., Handaru, A. W., & Rizan, M. (2019). The Effect of Work Loads and Work Stress on Motivation of Work Productivity (Empirical Case Study of Ink-Producing Companies). *Scholars Bulletin*, 5(10), 560-571.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 216-226.
- Sanjani, D. R., Putri, D. F. A., & Putra, H. (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Stikes Griya Husada Sumbawa. *Jurnal Kesehatan Dan Sains*, 4(2), 43-55.
- Tanjung, M., & Hutagalung, H. (2018). Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Aido Mini Plaza Sibolga. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 77-86.
- Tsalasah, E. F., Noermijati, N., & Ratnawati, K. (2019). The effect of work stress on the performance of employees psychological well-being and subjective well-being (Study at PT. Global Insight Utama Bali area). *MEC-J (Management and Economics Journal)*, 3(1), 95-107.