

## PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PT SUMBER REJEKI BERKAH LAUTAN INDONESIA

Zaneth Cahyani Dewi Kusumanegara<sup>1</sup>, Aditya Rian Ramadhan<sup>2</sup>, Ibnu Cahyo Ramadhan<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, [zanethkusumanegara10@gmail.com](mailto:zanethkusumanegara10@gmail.com), Universitas Terbuka

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, [aditya\\_rian\\_ramadhan@staff.gunadarma.ac.id](mailto:aditya_rian_ramadhan@staff.gunadarma.ac.id), Universitas Gunadarma

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi, [ramaibnu@staff.gunadarma.ac.id](mailto:ramaibnu@staff.gunadarma.ac.id), Universitas Gunadarma

### ABSTRACT

*Human resources in a company are quite an important factor, because all companies will definitely need human resources. Many factors cause an increase or decrease in the productivity of a company's human resources, one of which is the workload and level of work stress on related human resources. Therefore, the aim of this scientific work is to analyze how much influence workload and work stress have on employee productivity at PT Sumber Rejeki Lautan Indonesia. The data collection technique that will be used in making this scientific work is distributing a questionnaire in the form of a Google form, totaling 30 respondents from PT Sumber Rejeki Lautan Indonesia, with a total sampling technique. In this study there are 3 variables, namely X1 is Work Stress, X2 is Work Load, and variable Y is Employee Productivity of PT Sumber Rejeki Berkah Lautan Indonesia. The data will be analyzed using SPSS 23 with the multiple linear regression method. Based on the analysis results, the coefficient of determination (R Square) is 0.960. This means that the contribution between the Job Stress (X1) and Workload (X2) variables to Productivity (Y) is 96.0%. Meanwhile, the remaining 4.0% is influenced by other variables not discussed in this research.*

**Keywords:** workload, work stress, productivity

### ABSTRAK

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang cukup penting, pasalnya semua perusahaan pasti akan membutuhkan sumber daya manusia. Banyak faktor yang menyebabkan naik atau turunnya produktivitas sumber daya manusia dari suatu perusahaan, salah satunya yaitu beban kerja dan tingkat stres kerja pada sumber daya manusia terkait. Oleh karena itu, tujuan dari pembuatan karya ilmiah ini adalah menganalisis seberapa besar pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas pegawai dari PT Sumber Rejeki Lautan Indonesia. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam pembuatan karya ilmiah ini yaitu menyebarkan kuesioner berbentuk google form, yang berjumlah 30 responden dari PT Sumber Rejeki Lautan Indonesia, dengan teknik total sampling. Dalam penelitian ini memiliki 3 variabel yaitu  $X_1$  adalah Stres Kerja,  $X_2$  adalah Beban Kerja, dan variabel Y adalah Produktivitas Pegawai PT Sumber Rejeki Berkah Lautan Indonesia. Data tersebut akan dianalisis menggunakan SPSS 23 dengan metode regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,960. Hal tersebut berarti besarnya kontribusi antara variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas (Y) adalah sebesar 96,0%. Sedangkan sisanya 4,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas didalam penelitian ini.

**Kata kunci:** beban kerja, stres kerja, produktivitas

### 1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang kerap disebut dengan MSDM singkatnya, yaitu merupakan suatu ilmu serta kesenian yang mengorganisir hubungan dan kewajiban karyawan, hal tersebut ditujukan agar keefektifan serta efisiensi karyawan dari suatu perusahaan dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan (Yuliani, 2023). Dalam mewujudkan visi, misi, serta tujuan suatu perusahaan, tentunya MSDM mempunyai peranan yang sangat penting, selain itu dapat ditentukan juga pencapaian perusahaan secara riil dengan sumber daya yang ada (Putri & Rahyuda, 2019). Peran dari MSDM yang mencurahkan kualitas kerjanya yang baik selalu berkesinambungan dengan keberhasilan serta keberlangsungan dari suatu perusahaan (Suryani, 2021). Sumber daya manusia dengan kualitas kinerja dan produktivitas yang baik dimaksudkan untuk dapat membantu dalam keinginan perusahaan mencapai keunggulan kompetitif (Budiasa, 2021).

Stres merupakan suatu keadaan yang ada di luar batas kemampuan manusia, stres sendiri dapat menekan diri dan jiwa seseorang yang sedang mengalaminya. Jika tidak diberikan solusi dengan segera, tentu saja stres dapat berpengaruh ke kesehatan (Fahmi, 2016). Stres yang dialami terjadi karena adanya ketidaksesuaian dari berbagai tuntutan yang diberikan dengan kesanggupan untuk mengatasinya (Looker & Gregson, 2005). Tidak menutup

kemungkinan bahwa stres juga dapat terjadi dalam pekerjaan, yaitu dapat disebut dengan stres kerja, yang didefinisikan sebagai keadaan internal dan eksternal yang menghasilkan berbagai situasi yang menekan, gejala dari stres kerja ini akan dirasakan oleh seseorang yang tertekan (Hamali, 2018). Selain itu, stres kerja juga akan terjadi jika ada ketimpangan antara kecakapan seseorang dengan tuntutan dari pekerjaannya (Suwatno & Priansa, 2011). Stres kerja tentu saja sangat berhubungan langsung dengan produktivitas seseorang saat melakukan pekerjaannya, yang mana produktivitas adalah rasio dari output dan input, atau hasil produk dan pemanfaatan sumber daya (Wulfram I., 2004). Berney dan Selye pada tahun 2012 telah mengungkapkan bahwa ada beberapa jenis dari stres kerja, yaitu :

1. *Eustress* : jenis stres ini akan memunculkan stimulasi kegairahan dalam bekerja, hal ini biasanya akan memberikan efek yang bagus untuk orang yang mengalaminya
2. *Distress* : kebalikan dari *eustress*, jenis ini biasanya akan memberikan efek yang buruk bagi orang yang mengalaminya)
3. *Hyperstress* : jenis ini dapat berdampak buruk atau baik, biasanya tergantung dengan bagaimana kemampuan beradaptasi orang yang mengalaminya
4. *Hypostress* : jika dalam bekerja, seseorang mengalami kekurangan stimulasi maka terjadilah stres kerja jenis ini, biasanya terjadi karena bosan bekerja atau mengerjakan hal yang itu-itu saja.

Telah disebutkan beberapa jenis stres kerja sebelumnya, sehubungan dengan sebab akibat dari stres kerja, maka pastinya terdapat faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja. Faktor tersebut biasanya dibagi 2, yaitu faktor internal dan eksternal (Asih et al., 2018).

1. Faktor Internal Stres Kerja
  - a. Beban kerja yang terlalu banyak
  - b. Tekanan dari waktu yang terlalu pendek
  - c. Supervisi berkualitas buruk
  - d. Suasana politik yang tidak aman
  - e. *Feedback* yang berkaitan dengan pelaksanaan kerja yang tidak mencukupi
  - f. Wewenang yang tidak memadai dalam pelaksanaan tanggung jawab
  - g. Peranan dalam pekerjaan yang ambigu
  - h. Frustrasi
  - i. Terdapat konflik kerja, baik pribadi maupun kelompok
  - j. Nilai antara perusahaan dengan karyawan yang berbeda
  - k. Terjadinya perubahan
2. Faktor Eksternal Stres Kerja
  - a. Masalah ekonomi
  - b. Masalah keluarga
  - c. Masalah fisik
  - d. Masalah dalam perkawinan (perceraian)
  - e. Terdapat perubahan yang terjadi di tempat tinggal
  - f. Masalah pribadi lain, misalnya kematian kerabat

Dilihat dari faktor yang telah dijabarkan, maka stres kerja juga memiliki dampak yang dapat terjadi pada fisik seseorang yang mengalami, psikologinya tentu juga akan mengalami dampaknya, dan serta yang terakhir adalah *behaviornya* atau tingkah laku dari seseorang yang mengalami stres kerja (Budiasa, 2021).

Beban kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan aktivitas karyawan, waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas serta pekerjaan secara langsung dan tidak langsung (Johari et al., 2018). Dengan begitu beban kerja juga adalah serangkaian tugas yang wajib untuk diselesaikan dalam tenggat waktu yang sudah disetujui oleh perusahaan dengan menggunakan bakat dan minat seseorang (Harini et al., 2018). Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu tanggungan pekerjaan yang harus diselesaikan seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu (Suryani, 2021). Beban kerja dapat dikelompokkan dalam dua jenis, yaitu :

1. Beban Kerja Kuantitatif : beban yang berlebihan pada fisik ataupun mental, dimana orang yang bersangkutan harus menjalankan pekerjaan yang terlalu banyak, yang akan mengakibatkan stres kerja. Selain itu, tenggat waktu yang terlalu pendek juga dapat memicu terjadinya beban kerja yang berlebihan, sehingga akan membuat seseorang tersebut melakukan beberapa kesalahan dalam pekerjaannya.

2. Beban Kerja Kualitatif : berkaitan dengan kualitas seseorang, beban kerja kualitatif terjadi pada seseorang yang dituntut untuk mengerjakan pekerjaan yang di luar kemampuannya, hal tersebut akan menyebabkan penurunan produktivitas serta pekerjaan menjadi tidak efisien (Vanchapo, 2019).

Berdasarkan jenis beban kerja yang disebutkan di atas, maka faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya beban kerja yaitu ada faktor eksternal dan internal (Harini et al., 2018) :

1. Faktor Eksternal: sesuai dengan namanya, maka faktor ini berasal dari luar seseorang yang mengalami beban kerja.
2. Faktor Internal : sebaliknya dari faktor eksternal, maka faktor internal yaitu termasuk faktor somatik dan faktor psikis seseorang.

Selain itu ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi beban kerja, yaitu tekanan waktu, jam kerja, ketidakpastian peran, kebisingan, informasi yang terlalu banyak, suhu, pekerjaan yang berulang, dan tanggung jawab (Chandra & Adriansyah, 2017). Maka dari itu beban kerja akan menimbulkan beberapa dampak yang buruk juga bagi seseorang yang mengalaminya, yaitu :

1. Penurunan kualitas kerja: jika beban kerja yang diberikan terlalu berat dan tidak seimbang dengan kemampuan kapegawai maka kualitas kerja juga akan mengalami penurunan, entah karena banyak kesalahan yang terjadi, tidak konsentrasi, dll.
2. Keluhan pelanggan: dengan terjadinya kualitas kerja yang menurun, maka hal tersebut akan sampai ke pelanggan juga, akhirnya pelanggan mengeluh karena kualitas kerja yang menurun karena beban kerja yang berlebihan.
3. Absen meningkat: beban kerja yang banyak maka akan menyebabkan pegawai sakit, baik mental atau fisik, dengan begitu pegawai akan melakukan absen dari kerja karena sakit atau sekedar tidak mau untuk bekerja sementara waktu (Irawati & Carrollina, 2017).

Uraian di atas terkait dengan variabel dari penelitian ini, yaitu stres kerja dan beban kerja disimpulkan dapat berpengaruh ke produktivitas seseorang dalam bekerja, yang dimana produktivitas adalah satu penilaian tentang seberapa banyak pegawai yang menghasilkan barang atau jasa dalam suatu organisasi. Dengan sejalannya perbandingan antara pengeluaran per orang dengan produktivitas, yaitu semakin tinggi pengeluaran per orang, maka akan semakin tinggi juga produktivitasnya. Dalam sudut pandang sumber daya manusia, kapabilitas, motivasi, serta kualitas kehidupan kerja dari seorang pegawai akan mempengaruhi produktivitas (Yuliani, 2023). Produktivitas merupakan tujuan utama dari kegiatan industri. Produktivitas adalah sebuah konsep yang sangat lama, namun masih memiliki makna hingga saat ini. Minat baru terhadap produktivitas mencerminkan kesadaran masyarakat akan dampaknya terhadap pertumbuhan ekonomi, standar hidup, dan daya saing. Sehubungan dengan uraian sebelumnya, maka faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah:

1. Pasar: Faktor pasar yang mempengaruhi produktivitas adalah naik turunnya permintaan terhadap produk yang diproduksi suatu perusahaan, perubahan harga dan kualitas bahan baku dan bahan penolong, baik yang diproduksi oleh pemasok maupun mandiri. Ada persaingan di pasar dan ini juga mempengaruhi produktivitas.
2. Perubahan: Faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah perubahan. Perubahan di sini mengacu pada dampak terhadap masyarakat dan perekonomian, serta cara masyarakat secara keseluruhan merespons perubahan lingkungan sekitar perusahaan.
3. Perusahaan: Berikutnya adalah organisasi atau perusahaan yang mencakup budaya organisasi yang baik di lingkungan perusahaan.
4. Manusia: Artinya manusia memegang peranan yang sangat penting sebagai penggerak produktivitas. Setiap proses yang dilakukan bersifat manusiawi dan sangat dipengaruhi oleh sikap, etos kerja, gaya, nilai dan keterampilan seseorang
5. Hadiah: Penghargaan ini diberikan kepada seseorang, karyawan, atau tim yang melakukan suatu pekerjaan dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Secara psikologis, adanya reward dan punishment mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik. Faktor ini berhubungan langsung dengan faktor sumber daya manusia.
6. Informasi: Informasi adalah kunci produktivitas. Bagaimana informasi diproses menjadi sumber daya penting dalam menentukan keputusan bisnis yang berwujud dan tidak berwujud.
7. Teknologi: Teknologi digunakan dalam bisnis, baik dalam bentuk perangkat yang lebih efisien dan mesin yang canggih atau dalam bentuk perangkat lunak. Hal ini jelas berdampak langsung pada produktivitas. Semakin maju suatu perusahaan, semakin baik teknologi yang digunakan dan, sebagai

hasilnya, produktivitasnya.

8. Kondisi ekonomi: Kondisi perekonomian global mempunyai dampak yang signifikan terhadap produktivitas usaha. Salah satu bagian dari perekonomian global adalah perdagangan dunia. Faktor kedua yang mempengaruhi adalah suku bunga rendah dan nilai tukar stabil (Nugroho, 2021).

PT Sumber Rejeki Lautan Indonesia merupakan perusahaan yang berdiri di bidang perdagangan ikan laut, terutama cakalang dan tuna. Terletak di Maumere, Sikka menjadikan PT Sumber Rejeki Lautan Indonesia dekat dengan Laut Flores. Ada beberapa perusahaan yang dilayani oleh PT Sumber Rejeki Berkah Lautan Indonesia untuk *disupply* kebutuhan ikannya, baik penjualan ke domestik maupun ekspor. Hal tersebut membuat karyawan PT Sumber Rejeki Lautan Indonesia mempunyai target untuk menangkap ikan sesuai dengan permintaan pelanggan, dengan jangka waktu tertentu. Dengan target tersebut karyawan tentu harus memenuhinya, baik sedang musim ikan maupun ikan sedang sulit untuk ditangkap. Dalam jangka waktu tertentu untuk pemenuhan target saat musim ikan sangatlah mudah, mengingat posisi pabrik PT Sumber Rejeki Berkah Lautan Indonesia dekat dengan Laut Flores.

Tetapi kesulitan untuk memenuhi target tersebut muncul pada saat ikan sulit untuk ditangkap, salah satu faktornya yaitu saat cuaca buruk, tentunya kapal beserta Anak Buah Kapal (ABK) milik perusahaan tidak dapat diberangkatkan. Jika tidak ada kapal yang pergi untuk menangkap ikan, tentu saja tidak ada ikan yang masuk ke produksi, dan target dari pelanggan PT Sumber Rejeki Berkah Lautan Indonesia akan sulit untuk dipenuhi oleh pegawainya. Dengan kesulitan tersebut tidak menutup kemungkinan untuk pegawai dari PT Sumber Rejeki Berkah Lautan Indonesia mengalami stres kerja karena beban kerja yang berlebihan untuk memenuhi target tersebut dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan penjabaran pemikiran dan fakta yang ada di atas, maka akan dilakukan penelitian yang lebih mendalam tentang “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai PT Sumber Rejeki Berkah Lautan Indonesia”.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, metode yang digunakan ialah deskriptif analisis. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu menyebarkan kuesioner. Hasil dari kuesioner tersebut akan dijelaskan secara deskriptif, lalu akan diuji dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Berikut ini adalah variabel yang terdapat di penelitian ini:

1. Variabel Dependen (Y) : Produktivitas
2. Variabel Independen ( $X_1$ ) : Stres kerja
3. Variabel Independen ( $X_2$ ) : Beban kerja

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai PT Sumber Rejeki Berkah Lautan Indonesia, yang berjumlah 30 responden. Dari populasi tersebut, teknik pemilihan sampel yang digunakan yaitu *Total sampling* yaitu dimana jumlah sampel yang diambil sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* ialah karena jumlah populasi yang relatif sedikit dan tidak rumit. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian kuesioner yang disebarkan dalam Google Form. Alasan peneliti menggunakan *platform* Google Form adalah untuk mempermudah pengelolaan data serta meminimalisir kesalahan input data. Google Form sendiri merupakan *platform* keluaran Google yang salah satu fungsinya yaitu untuk menghimpun pendapat responden tanpa harus manual menggunakan kertas, serta penyebarannya yang mudah, hanya menggunakan *link* (Zaindanu & Taufik I, 2021). Kuesioner penelitian ini menggunakan acuan skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang mengenai fenomena sosial (Nasution, 2007). Menggunakan skala *likert*, menjadikan variabel yang diukur akan dipaparkan menjadi indikator, dan akan digunakan sebagai dasar dalam menyusun *list* instrumen yang berbentuk pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dari pernyataan atau pertanyaan akan diberikan nilai atau skor, yakni :

1. Sangat Setuju Sekali (SSS) 5
2. Sangat Setuju (SS) 4
3. Setuju (S) 3
4. Tidak Setuju (TS) 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) 1

Berdasarkan skor jawaban di atas, skor yang tertinggi akan menunjukkan tingkat stres kerja dan beban kerja terhadap produktivitas pegawai PT Sumber Rejeki Berkah Lautan Indonesia. Data dari hasil kuesioner yang sudah terisi akan *diinput* ke SPSS untuk dilakukan analisis statistik.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub> (Stres Kerja)

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub>**

No	Variabel	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	X1_1	0.958	0,361	Valid
2	X1_2	0.923	0,361	Valid
3	X1_3	0.955	0,361	Valid
4	X1_4	0.977	0,361	Valid
5	X1_5	0.958	0,361	Valid
6	X1_6	0.987	0,361	Valid
7	X1_7	0.961	0,361	Valid
8	X1_8	0.981	0,361	Valid
9	X1_9	0.979	0,361	Valid
10	X1_10	0.976	0,361	Valid
Nilai Cronbach Alpha 0.991 > 0.60 Artinya Reliabel				

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil pada tabel di atas diketahui seluruh item dari variabel X<sub>1</sub> yaitu Stres Kerja, memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel yang artinya seluruh item atau pertanyaan X<sub>1</sub> dinyatakan valid. Selanjutnya, untuk uji reliabilitas diketahui nilai Cronbach's Alpha 0.991 > 0,60 yang artinya seluruh item X<sub>1</sub> bersifat reliabel atau lolos uji reliabilitas.

##### b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X<sub>2</sub> (Beban Kerja)

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X<sub>2</sub>**

No	Variabel	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	X2_1	0.911	0,361	Valid
2	X2_2	0.928	0,361	Valid
3	X2_3	0.940	0,361	Valid
4	X2_4	0.977	0,361	Valid
5	X2_5	0.911	0,361	Valid
6	X2_6	0.939	0,361	Valid
7	X2_7	0.949	0,361	Valid
8	X2_8	0.950	0,361	Valid
9	X2_9	0.968	0,361	Valid
10	X2_10	0.984	0,361	Valid
Nilai Cronbach Alpha 0.987 > 0.60 Artinya Reliabel				

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil pada tabel di atas diketahui seluruh item X<sub>2</sub> memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel yang artinya seluruh item atau pertanyaan X<sub>2</sub> dinyatakan valid. Selanjutnya, untuk uji reliabilitas diketahui nilai Cronbach's Alpha 0.987 > 0,60 yang artinya seluruh item X<sub>2</sub> bersifat reliabel atau lolos uji reliabilitas.

##### c. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y**

No	Variabel	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	Y_1	0.960	0,361	Valid
2	Y_2	0.955	0,361	Valid

3	Y_3	0.967	0,361	Valid
4	Y_4	0.973	0,361	Valid
5	Y_5	0.969	0,361	Valid
6	Y_6	0.943	0,361	Valid
7	Y_7	0.955	0,361	Valid
8	Y_8	0.983	0,361	Valid
9	Y_9	0.970	0,361	Valid
10	Y_10	0.965	0,361	Valid
Nilai Cronbach Alpha 0.991 > 0.60 Artinya Reliabel				

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil pada tabel diatas di ketahui seluruh item Y memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel yang artinya seluruh item atau pertanyaan Y adalah valid. Selanjutnya, untuk uji reliabilitas diketahui nilai Cronbach's Alpha 0.991 > 0,60 yang artinya seluruh item Y bersifat reliabel atau lolos uji reliabilitas.

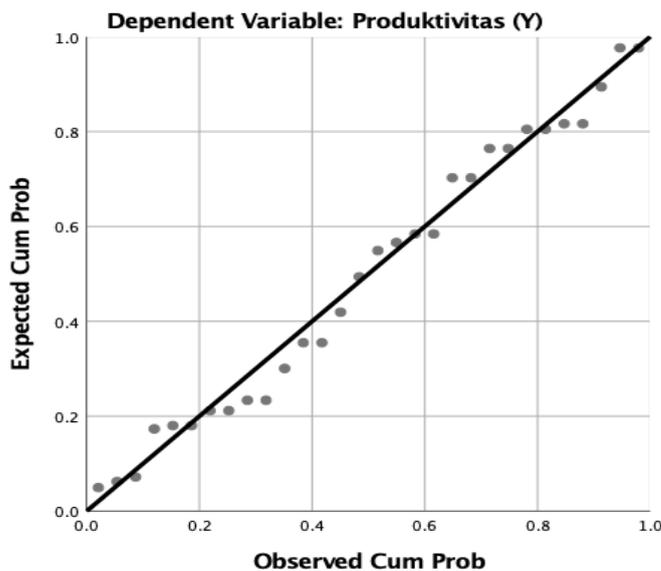
## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas juga bisa dilihat pada grafik p-plot sebagai berikut:

**Gambar 1. Hasil Grafik P-Plot Uji Normalitas**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



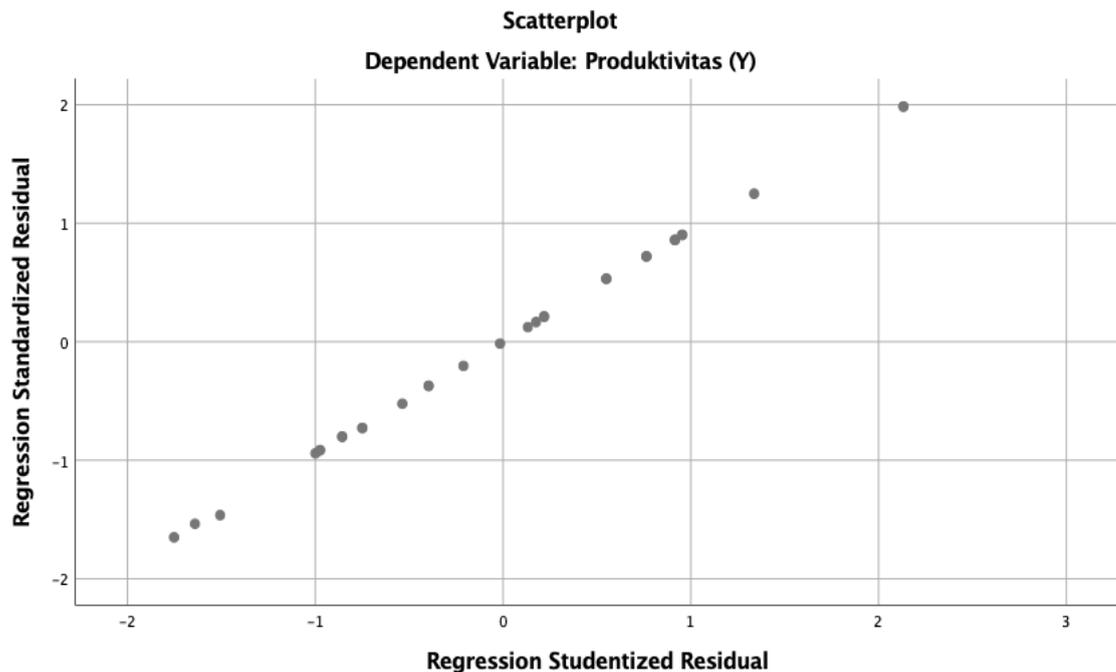
Sumber : Data diolah

Gambar p-plot diatas menunjukkan titik-titik mengikuti arah garis diagonal utama dan menyebarkan diantara garis diagonal, sehingga data dinyatakan sudah berdistribusi normal.

### b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan menggunakan uji grafik *scatterplot* ditunjukkan pada gambar berikut:

**Gambar 2. Hasil Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data diolah

Gambar *scatterplot* diatas menunjukkan bahwa titik tidak menyebarkan dan membentuk suatu pola garis lurus sehingga dapat disimpulkan bahwa telah terjadi gejala heteroskedastisitas. Maka dari itu dilakukan Uji Glejser guna memastikan kembali apakah penelitian ini benar terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil dari Uji Glejser ;

**Tabel 4. Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.158	.620		.254	.801
Stres Kerja (X1)	-.066	.048	-.598	-1.370	.182
Beban Kerja (X2)	.129	.051	1.105	2.532	.057

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data diolah

Dari hasil Uji Glejser di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak memiliki gejala heteroskedastisitas, karena signifikansi dari Stres Kerja adalah 0,182 dan Beban Kerja adalah 0,057. Dimana kedua nilai signifikansi dari variabel terkait itu melebihi nilai pengambilan keputusan yaitu >0,05. Oleh karena itu, penelitian ini dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

**c. Uji Multikolenieritas**

Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolenieritas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta koefisien VIF bernilai lebih kecil dari 10. Nilai *Tolerance* dan VIF dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	61.938	1.415		43.773	.000		
Stres Kerja (X1)	-.233	.110	-.227	-2.109	.044	.127	7.848
Beban Kerja (X2)	-.826	.117	-.764	-7.093	.000	.127	7.848

Sumber : Data diolah

Pada tabel diatas menunjukkan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### 3. Model Regresi

**Tabel 6. Hasil Model Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	61.938	1.415		43.773	.000
Stres Kerja (X1)	-.233	.110	-.227	-2.109	.044
Beban Kerja (X2)	-.826	.117	-.764	-7.093	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber : Data diolah

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan Stres kerja (X<sub>1</sub>), dan beban kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Produktivitas (Y). Berdasarkan nilai-nilai pada tabel diatas, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 61,938 + -0,233 X_1 + -0,826 X_2 + ie$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

1.  $a = 61,938$ , artinya apabila tidak ada perubahan terhadap Stres Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ) atau nilainya konstan (tetap), maka besarnya Produktivitas ( $Y$ ) adalah 61,938.
2.  $b_1 = -0,233$ , artinya koefisien regresi variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) sebesar -0,233, artinya jika variabel independen lain nilainya konstan dan Stres Kerja ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Produktivitas ( $Y$ ) mengalami penurunan senilai -0,233. koefisien bernilai negatif, artinya terjadi hubungan negatif antara Stres Kerja ( $X_1$ ) dengan Produktivitas ( $Y$ ). Semakin naik Stres Kerja ( $X_1$ ) maka diikuti dengan menurunnya Produktivitas ( $Y$ ).
3.  $b_2 = -0,826$ , artinya koefisien regresi variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) sebesar -0,826, artinya jika variabel independen lain nilainya konstan dan Beban Kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Produktivitas ( $Y$ ) mengalami penurunan senilai -0,826. koefisien bernilai negatif, artinya terjadi hubungan negatif antara Beban Kerja ( $X_2$ ) dengan Produktivitas ( $Y$ ). Semakin naik Beban Kerja ( $X_2$ ) maka diikuti dengan menurunnya Produktivitas ( $Y$ ).
4. Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 <sup>a</sup>	.960	.957	2.799

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja ( $X_2$ ), Stres Kerja ( $X_1$ )

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,960. Ini berarti besarnya kontribusi antara variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas ( $Y$ ) adalah sebesar 96,0%. Sedangkan sisanya 4,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas didalam penelitian ini.

#### 5. Uji F

**Tabel 8. Hasil Uji f**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5087.070	2	2543.535	324.559	.000 <sup>b</sup>
	Residual	211.596	27	7.837		
	Total	5298.667	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas ( $Y$ )

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja ( $X_2$ ), Stres Kerja ( $X_1$ )

Sumber: Data diolah

Hasil uji F (F test) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 324.559 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Artinya bahwa model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa tiga variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena Produktivitas ( $Y$ ). Hal ini berarti variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas ( $Y$ ).

#### 6. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh atau tidaknya variabel secara parsial antara variabel independen terhadap dependen dalam model regresi linier berganda. Apabila  $t$  hitung

$> t$  tabel dan nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima. Diketahui  $t$  tabel dalam penelitian ini dengan rumus:  $(\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 30-2-1) = (0,025 ; 27) = 2.051$ .

**Tabel 9. Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	61.938	1.415	43.773	.000	
	Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	-.233	.110	-.227	-.2109	.044
	Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	-.826	.117	-.764	-7.093	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas (tanda kuning) dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Stres Kerja (X<sub>1</sub>) dan Beban Kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas (Y) sebagai berikut:

- Pengaruh Stres Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Produktivitas (Y)  
Hasil perhitungan uji t pada tabel diatas menunjukkan nilai t hitung Stres Kerja (X<sub>1</sub>) adalah sebesar -2,109  $< t$  tabel 2.051 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,044 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y).
- Pengaruh Beban Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Produktivitas (Y)  
Hasil perhitungan uji t pada tabel diatas menunjukkan nilai t hitung Beban Kerja (X<sub>2</sub>) adalah sebesar -7,093  $< t$  tabel 2.051 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y).

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian serta pembahasan yang telah dijabarkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel dari penelitian ini, yaitu X<sub>1</sub> (Stres Kerja) maupun X<sub>2</sub> (Beban Kerja) berpengaruh secara signifikan, baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel Y yaitu Produktivitas dari pegawai PT Sumber Rejeki Lautan Indonesia.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang University Press. Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (N. K. Suryani, Ed.). Pena Persada.
- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEUANGAN*, 6(1).
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Hamali, Ai. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS.
- Harini, S., Sudarijati, & Kartiwi, N. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)* [www.ijlemr.com](http://www.ijlemr.com) //, 03(10), 15–22. [www.ijlemr.com](http://www.ijlemr.com)
- Irawati, R., & Carrollina, D. Ai. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia. <https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/236276-Analisis-Pengaruh-Beban-Kerja-Terhadap-k-9514b0dc.Pdf>, 5(1).
- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, Workload, Work-Life Balance and Job Performance among Teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Lookter, T., & Gregson, O. (2005). *Managing Stress : Mengatasi Stres Secara Mandiri* (H.

Setiawati, Ed.; Cet. 1). BA:CAI.

- [8] Nasution. (2007). *Perilaku Merokok pada Remaja*. FK Universitas Sumatra Utara.
- Nugroho, A. J. (2021). *Tinjauan Produktivitas dari Sudut Pandang Ergonomi*. PACE.
- [9] Putri, N. M. S. R., & Rahyuda, A. G. (2019). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7370.  
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i12.p23>
- [10] Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- [11] Suryani, N. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. <https://www.researchgate.net/publication/353995816>
- [12] Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- [13] Vanchapoi, A. R. (2019). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Penerbit Qiara Media. <https://www.researchgate.net/publication/360576767>
- Wulfram I., I.E. (2004). *Teori Aplikasi Manajemen Proyek Konstruksi*. Andi.
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo Persada.
- [14] Zaindanu, Y., & Taufik Ihsan, M. (2021). *The Role of Google Form as an Assessment Tool in ELT : Critical Review of The Literature*. 1(1), 58–66. <https://doi.org/10.51574/ijrer.v1i1.49>