



Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Catur Mitra Sejati Sentosa

Dewi Kartika Saragih^{1*}, Elmira Siska²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email : dewikartikasaragih00@gmail.com^{1*}, elmira.ems@bsi.ac.id²

Alamat : Kampus: Jl. Kramat Raya No 98, RT 2/RW 9, Kwitang, Kec Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

*Penulis Korespondensi

Abstract. *This study was conducted at PT Catur Mitra Sejati Sentosa, where high work pressure was observed due to daily production or sales targets that must be achieved within 8 working hours. Employees who fail to meet these targets are not allowed to leave on time, leading to increased workload and work stress. This condition is suspected to significantly affect employee productivity. The aim of this research is to examine the influence of workload and work stress on employee productivity, both partially and simultaneously. The research uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to 51 respondents. Data analysis was carried out using SPSS version 26 through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, and F-tests. The findings of the study indicate that workload has a significant effect on employee productivity, as does work stress. Both workload and work stress are positively correlated with lower productivity levels. Moreover, when assessed together, both variables also simultaneously influence productivity significantly. This suggests that the company's high work pressure, driven by unmet targets, contributes directly to reduced work efficiency and increased stress. Therefore, the company needs to manage workload and work stress effectively, ensuring that work expectations are realistic and that employees are given adequate support to meet these expectations. Optimizing these factors can enhance employee productivity, reduce stress, and improve overall company performance.*

Keywords: *Employee Productivity; SPSS; Survey Method; Work Stress; Workload*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan di PT Catur Mitra Sejati Sentosa, di mana tekanan kerja tinggi diamati karena target produksi atau penjualan harian yang harus dicapai dalam 8 jam kerja. Karyawan yang gagal memenuhi target ini tidak diizinkan pulang tepat waktu, yang menyebabkan peningkatan beban kerja dan stres kerja. Kondisi ini diduga secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 51 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji-t, dan uji-F. Temuan penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, seperti halnya stres kerja. Baik beban kerja maupun stres kerja berkorelasi positif dengan tingkat produktivitas yang lebih rendah. Lebih lanjut, ketika dinilai bersama-sama, kedua variabel tersebut juga secara simultan mempengaruhi produktivitas secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan kerja perusahaan yang tinggi, didorong oleh target yang tidak terpenuhi, berkontribusi langsung terhadap penurunan efisiensi kerja dan peningkatan stres. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja dan stres kerja secara efektif, memastikan ekspektasi kerja realistis dan karyawan mendapatkan dukungan yang memadai untuk memenuhi ekspektasi tersebut. Mengoptimalkan faktor-faktor ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan, mengurangi stres, dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kata kunci: Beban Kerja; Metode Survei; Produktivitas Karyawan; SPSS; Stres Kerja

1. LATAR BELAKANG

Dalam organisasi yang ideal, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) harus dilakukan secara efisien dan manusiawi agar produktivitas dapat tetap optimal tanpa memberikan tekanan kerja yang berlebihan. Perusahaan seharusnya menetapkan beban kerja berdasarkan kemampuan masing-masing karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Pengelolaan SDM yang efektif diyakini menjadi faktor krusial dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Aktivitas manusia yang menjadi inti dari operasional organisasi harus dimaksimalkan dengan tetap mempertimbangkan kualitas hidup dan kesejahteraan tenaga kerjanya. Namun, dalam praktiknya, tidak sedikit organisasi yang justru menetapkan beban kerja tinggi dan lingkungan kerja yang menimbulkan tekanan psikologis. Beban kerja dan stres kerja kerap menjadi penyebab utama turunnya motivasi, disiplin, dan produktivitas kerja. Beban kerja mencerminkan akumulasi tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam rentang waktu tertentu, dan seringkali dikaitkan dengan tekanan waktu serta ekspektasi hasil yang tinggi. Jika tidak dikelola dengan baik, beban kerja dapat menimbulkan stres fisik maupun mental, yang kemudian berdampak negatif pada kinerja dan kesehatan karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas mengenai beban kerja dan stres kerja secara terpisah maupun simultan dalam konteks pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Misalnya, Vanchapo et al. (2020) menekankan pentingnya manajemen waktu dalam menangani beban kerja sebagai upaya menjaga kinerja. Sementara itu, Anastasia Nirma Ninu et al. (2023) menggarisbawahi bahwa beban kerja harus sesuai dengan kapasitas karyawan agar tidak memberatkan dan menimbulkan tekanan mental. Meski demikian, kajian-kajian tersebut belum banyak yang secara spesifik mengkaji model kerja berbasis target harian yang ketat sebagai bentuk nyata tekanan kerja, khususnya dalam industri ritel atau penjualan. Penelitian ini mengangkat fenomena aktual di lingkungan kerja PT Catur Mitra Sejati Sentosa cabang Margonda, di mana karyawan dituntut untuk mencapai target harian tertentu dalam durasi kerja delapan jam. Target harian tersebut berupa capaian nilai transaksi penjualan minimal Rp10 juta, pelayanan minimal lima belas struk belanja pelanggan, serta penjualan minimal dua produk proteksi asuransi barang. Tekanan semacam ini memunculkan beban kerja yang tinggi dan stres kerja yang berkelanjutan, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan produktivitas tenaga kerja secara keseluruhan. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pendekatannya yang mengkaji secara langsung sistem kerja berbasis target harian sebagai determinan dari beban dan stres kerja dalam konteks industri ritel. Sebagian besar studi sebelumnya hanya mengukur beban kerja dan stres kerja dalam konteks umum atau sektoral tanpa menyoroiti sistem target sebagai

sumber stres dan ketidakseimbangan kerja. Dengan demikian, penelitian ini penting karena menyajikan konteks empiris baru dan memperkuat urgensi perlunya manajemen SDM yang adaptif terhadap tekanan kerja berbasis target. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Catur Mitra Sejati Sentosa. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merancang sistem kerja yang lebih manusiawi, serta menjadi referensi teoritis bagi pengembangan model manajemen SDM yang berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Beban kerja mencakup penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai, dan kondisi pekerjaan. Efisiensi waktu kerja dan pemahaman target penting untuk produktivitas. Kondisi pekerjaan yang didukung SOP juga berkontribusi pada pemahaman karyawan. (Vanchapo et al., 2020), Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika pekerja tidak berhasil menyelesaikan tugas tersebut, maka tugas itu menjadi beban kerja. (Anastasia Nirma Ninu et al., 2023), Beban kerja adalah kondisi kerja dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu, dan harus sesuai dengan kemampuan agar tidak memberatkan.

Dari berbagai definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara terstruktur, dengan memanfaatkan keterampilan tertentu, dan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Beban kerja mencerminkan volume pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Adapun indikator yang mempengaruhi beban kerja (Koesomowidjojo, 2021) yaitu, 1) Penggunaan Waktu Kerja 2) Target Yang Harus Dicapai 3) Kondisi Pekerjaan. Dan ada juga faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain, (Sofiana et al. & (2020), n.d.) 1) Faktor Eksternal 2) Faktor Internal.

Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang, yang dapat menyebabkan cedera terkait pekerjaan. Faktor penyebab stres kerja meliputi beban kerja tinggi, tuntutan tidak realistis, ketidakjelasan peran, dan kondisi fisik tempat kerja. Faktor organisasi dan sosial seperti manajemen yang buruk dan kurangnya dukungan sosial juga berkontribusi pada stres. Indikator stres kerja antara lain beban kerja, waktu kerja, kualitas supervisi yang jelek, konflik, dan balas jasa. (Iskamto, 2021) menyatakan

stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. (Liu & Ahlstrom, 2020), menemukan bahwa pekerja dengan beban kerja yang berat lebih cenderung merasa stres, yang secara langsung mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan produktivitas mereka. Stres yang terlalu berat dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerja dan berdampak negative pada kinerja karyawan. Adapun indikator yang mempengaruhi stres kerja (Saulina Batubara & Abadi, 2020), 1) Beban kerja 2) Waktu kerja 3) Kualitas supervise yang jelek 4) Konflik 5) Balas jasa. Dan ada juga faktor yang mempengaruhi stres kerja 1) Faktor Pekerjaan 2) Faktor Organisasi dan Sosialnya.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan adalah ukuran perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan input yang digunakan. Produktivitas karyawan yang baik dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan kepuasan pelanggan. (sukardi, 2021), Menjelaskan bahwa produktivitas kerja adalah capaian individu dalam menyelesaikan tugasnya yang nampak dari dimensi keterikatan, merencanakan, daya usaha dalam bekerja, serta keseluruhan produktivitas kerja karyawan. Adapun indikator produktivitas karyawan 1) Tindakan konstruktif 2) Percaya diri 3) Bertanggung jawab 4) Cinta terhadap pekerjaan 5) Mempunyai pandangan ke depan 6) Mampu mengatasi persoalan dan dapat beradaptasi 7) Mempunyai kontribusi positif 8) Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensi 9) Meningkatkan hasil yang dicapai 10) Semangat kerja 11) Pengembangan diri 12) Mutu 13) Efisiensi. Dan adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan (Edy Sutrisno, 2020), 1) Pelatihan 2) Mental dan kemampuan fisik karyawan 3) Hubungan antara atasan dan bawahan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (beban kerja dan stres kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan). Menurut (Kittur, 2023), Penelitian kuantitatif merupakan suatu penyelidikan sistematis yang mengumpulkan data yang dapat diukur untuk dianalisis secara matematis dan statistik. Secara mendasar, penelitian kuantitatif mengukur aspek sikap, keyakinan, dan perilaku untuk menarik kesimpulan.

Disain penelitian yang digunakan bersifat eksplanatif, dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Catur Mitra Sejati Sentosa cabang Margonda. Karena jumlah populasi yang terjangkau tidak terlalu besar, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah

sampling jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 51 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Instrumen pengumpulan data menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi yang signifikan, sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yang berarti instrumen yang digunakan reliabel. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 26, dengan teknik analisis berupa analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh simultan maupun parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas juga dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi. Uji signifikan menggunakan uji-F untuk melihat pengaruh bersama-sama dan uji-t untuk melihat pengaruh secara parsial, dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Model penelitian dalam penelitian ini dirumuskan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

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

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bisa di tinjau dalam tabel berikut :

Tabel 1. Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki – laki	13	25,5%
Perempuan	38	74,5%
Total	51	100%

Berdasarkan jenis kelamin di atas di dominasi oleh berjenis kelamin perempuan sebanyak 38 orang dengan presentase 74,5%. Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 2. Usia.

Usia	Jumlah Responden	Presentase
20 – 30 Tahun	46	90,2%
31 – 40 Tahun	5	9,8%
>40 Tahun	0	%
Total	51	100%

Hasil pada tabel diatas menunjukkan mayoritas responden 20 – 30 tahun sebanyak 46 orang dengan presentase 90,2%. Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan antara lain :

Tabel 3. Jenjang Pendidikan.

Jenjang Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SMA/SMK	35	68,6%
Diploma	7	13,7%
Strata 1	9	17,6%
Strata 2	0	%
Total	51	100%

Berdasarkan hasil tabel diatas, jenjang pendidikan yang paling mayoritas yaitu SMA/SMK sebanyak 35 orang dengan presentase 68,6%. Karakteristik responden berdasarkan Jabatan antara lain :

Tabel 4. Jabatan.

Jabatan	Jumlah Responden	Presentase
Staff Operasional	17	33,3%
Staff Kasir	5	9,8%
Staff Front	6	11,8%
Staff Sales	23	45,1%
Total	51	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jabatan yang paling mayoritas yaitu staff sales sebanyak 23 orang dengan presentase 45,1%. Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja antara lain :

Tabel 5. Lama Bekerja.

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1 – 3 Tahun	41	80,4%
4 – 6 Tahun	9	17,6%
7 – 10 tahun	0	%
>10 Tahun	1	2%
Total	51	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa lama bekerja yang paling mayoritas yaitu 1 – 3 tahun sebanyak 41 orang dengan presentase 80,4%. Karakteristik responden berdasarkan Pendapatan Perbulan antara lain :

Tabel 6. Pendapatan Perbulan.

Pendapatan Perbulan	Jumlah Responden	Presentase
Rp. 1.000.000 – Rp. 3.000.000	17	33,3%
Rp. 4.000.000 – Rp. 6.000.000	33	64,7%
Rp. 7.000.000 -Rp. 10.000.000	1	2%
>Rp.11.000.000	0	%
Total	51	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa penghasilan perbulan yang paling mayoritas yaitu Rp. 4.000.000 – Rp. 6.000.000 sebanyak 33 orang dengan presentase 64,7%.

Penguji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2023) sebuah kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan terhadap kuesioner dapat menyatakan suatu hal yang hendak dilakukan pengukuran atas kuesioner itu

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1).

No Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	R tabel	Keterangan
1	0,649	0,273	VALID
2	0,779	0,273	VALID
3	0,760	0,273	VALID
4	0,788	0,273	VALID
5	0,679	0,273	VALID
6	0,638	0,273	VALID

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2).

No Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	R tabel	Keterangan
1	0,555	0,273	VALID
2	0,688	0,273	VALID
3	0,774	0,273	VALID
4	0,790	0,273	VALID
5	0,719	0,273	VALID
6	0,718	0,273	VALID
7	0,603	0,279	VALID

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y).

No Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	R tabel	Keterangan
1	0,641	0,273	VALID
2	0,820	0,273	VALID
3	0,760	0,273	VALID
4	0,706	0,273	VALID
5	0,749	0,273	VALID
6	0,531	0,273	VALID
7	0,605	0,273	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas diatas beban kerja, stres kerja dan produktivitas terbukti valid dengan nilai hitung dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan tersebut menunjukkan hasil yang sangat baik untuk mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reabilitas

Menurut ((Indriani et al, 2025) Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrumen yang dipakai reliabel atau tidak. Rumus Cronbach's Alpha dapat digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai atau bentuk skala. Hasil uji reabilitas antara lain sebagai berikut :

Tabel 10. Uji Reabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Banyak Butir Pernyataan	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,811	6	REALIABEL
Stres Kerja (X2)	0,819	7	REALIABEL
Produktivitas (Y)	0,818	7	REALIABEL

Berdasarkan dari data tabel diatas, hasil uji reabilitas dari 3 variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 maka dinyatakan reliabel dan seluruh variabel dapat digunakan penelitian ini.

c. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik disajikan pada tabel berikut :

Tabel 11. Uji Normalitas.

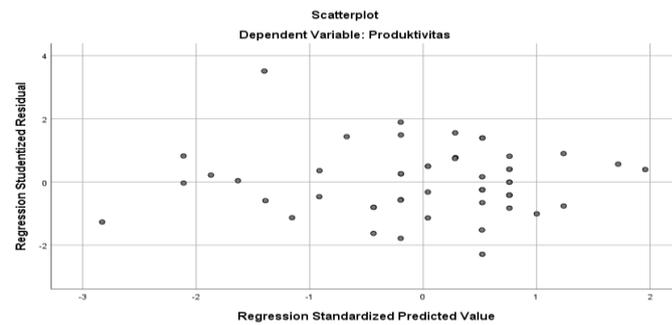
Unstandardized Residual		
N		51
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,711440153
Most Extreme Differences	Absolute	,129
	Positive	,105
	Negative	-,129
Test Statistic		,129
Asymp.sig. (2-tailed)		,033
Monte Caelo Sig. (2-tailed)	Sig.	,335
	Lower Bound	,323
	Upper Bound	,347

Berdasarkan data ini, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini memenuhi syarat distribuso normal. Sebagaimana ditunjukkan oleh analisis menggunakan SPSS. Dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov*, terlihat ada signifikansi dari uji statistik pada $0,337 > 0,05$ bisa ditetapkan data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normaitas.

Tabel 12. Uji Multikolioneritas.

Model	Unstandardized Coefficien		Standardized Coefficien	T	Sig	Collinearity Tolerance	Statis VIF
	B	Std. Error					
Constant	18,928	4,551		4,159	,000		
Beban Kerja	,052	,142	,048	,366	,716	,949	1,054
Stres Kerja	,433	,122	,467	3,544	,001	,949	1,054

Tidak terjadi multikolinearitas yang ditunjukkan oleh tabel di atas, karena semua variabel yang termasuk beban kerja dan stres kerja mempunyai nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai variance inflanction factor (VIF) < 10 .



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas.

Hasil dari tabel diatas menunjukkan jika titik secara acak menyebar di atas dan dibawah nol (0) pada sumbu Y. Dilihat hasil tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 13. Uji Linearitas Beban Kerja.

ANOVA Table							
		(Combined)	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * Beban Kerja	Between Groups		86,362	11	7,851	0,806	0,634
		Linearity	1,553	1	1,553	,159	,692
		Deviation from Linearity	84,810	10	8,481	,870	,567
	Within Groups		379,990	39	9,743		
	Total		466,353	50			

Tabel 14. Uji Linearitas Stres Kerja.

ANOVA Table							
		(Combined)	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * Beban Kerja	Between Groups		192,714	11	17,519	2,497	,018
		Linearity	96,928	1	96,928	13,814	,001
		Deviation from Linearity	95,787	10	9,579	1,365	,232
	Within Groups		273,639	39	7,016		
	Total		466,353	50			

Jika dilihat dari hasil uji linearitas variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) lebih besar dari 0,05 (signifikansi > 0,05) maka dapat dikatakan kedua variabel tersebut linear.

Analisis regresi linear berganda mencari hubungan antara dua variabel atau lebih variabel yang tergantung satu sama lain. Secara konseptual persamaan regresi (Tinambunan, 2022).

Tabel 15. hasil Uji Analisis Regresi berganda.

Model	Unstandardized Coefficien		Standardized Coefficien	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	6,940	4,329		1,603	,115
Beban Kerja	,352	,128	,306	2,792	,008
Stres Kerja	,484	,094	,561	5,127	,000

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

$$Y = 6,940 + 0,352X_1 + 0,484X_2$$

Merupakan nilai konstanta sebesar 6,940 dimana keadaan variabel belum dipengaruhi beban kerja dan stres kerja, sedangkan b_1X_1 sebesar 0352 merupakan nilai pengaruh beban kerja terhadap produktivitas, dan b_2X_2 sebesar 0,484 merupakan nilai pengaruh stres kerja terhadap produktivitas.

d. Uji Parsil (uji t)

Hasil dari uji t antara lain :

Tabel 16. Hasil uji t.

Model	Unstandardized Coefficien		Standardized Coefficien	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	6,940	4,329		1,603	,115
Beban Kerja	,352	,128	,306	2,792	,008
Stres Kerja	,484	,094	,561	5,127	,000

Uji Hipotesis 1, Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai t tabel dengan derajat kebebasan (df) sebesar 49 (dari perhitungan $n - k = 51 - 2$) dan tingkat signifikansi 0,025 adalah sebesar 2,011. Adapun nilai t hitung untuk variabel Beban Kerja adalah 2,792 dengan tingkat signifikansi 0,008. Karena t hitung (2,792) > t tabel (2,011), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima dan pengaruh tersebut signifikan.

Uji Hipotesis 2, Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t tabel dengan derajat kebebasan 49 dan taraf signifikansi 0,025 adalah sebesar 2,011. Sedangkan nilai t hitung untuk variabel Stres Kerja adalah 5,127 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena t hitung (5,127) >

t tabel (2,011), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan diterima dan signifikan.

e. Uji F (Simultan)

Tabel 17. Hasil Uji F.

Model	Sum Of Squared	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	91,237	2	45,618	17,882	,000b
Residual	122,450	48	2,551		
Total	213,686	50			

Berdasarkan hasil uji F yang ditampilkan pada Tabel IV.20, diperoleh nilai F hitung sebesar 17,882, sedangkan F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 51 - 2 - 1 = 48$ adalah sebesar 3,19. Karena F hitung (17,882) > F tabel (3,19) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_{31}) diterima, sedangkan hipotesis nol (H_{03}) ditolak.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Catur Mitra Sejati Sentosa.

Uji Koefisien Determinasi

a. Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial

Tabel 17. Uji Koefisien Determinasi Beban Kerja.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,458a	,210	,177	1,92146

Hasil uji koefisien determinasi secara parsial menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memberikan kontribusi sebesar 17,7% terhadap tingkat Produktivitas Karyawan. Sementara itu, sebesar 82,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

Tabel 18. Uji Koefisien Determinasi Stres Kerja.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,578a	,334	,320	1,70433

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi secara parsial, diketahui bahwa variabel Beban Kerja memberikan pengaruh sebesar 32% terhadap Produktivitas Karyawan, sementara sisanya sebesar 68% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 19. Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,603a	,364	,338	1,68249

Hasil uji koefisien determinasi secara parsial menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memberikan kontribusi sebesar 33,8% terhadap tingkat Produktivitas Karyawan. Sementara itu, sebesar 66,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Catur Mitra Sejati Sentosa cabang Margonda, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, beban kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang terstruktur dan sesuai kapasitas karyawan dapat mendorong peningkatan produktivitas (Darmasari, 2022). Demikian pula, stres kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, yang mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja yang masih dalam batas toleransi dapat berperan sebagai stimulan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara simultan, beban kerja dan stres kerja berkontribusi secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan (Darmasari, 2022). Hasil ini menegaskan bahwa kedua faktor tersebut merupakan determinan penting yang perlu dikelola secara optimal dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja tenaga kerja. Dengan demikian, manajemen perusahaan perlu memperhatikan perencanaan beban kerja yang rasional serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu mengelola stres secara konstruktif agar produktivitas karyawan tetap terjaga (Santoso & Rijanti, 2022).

Saran

Berdasarkan hasil temuan dan kesimpulan penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Catur Mitra Sejati Sentosa cabang Margonda, terdapat beberapa implikasi praktis dan akademik yang dapat dijadikan rujukan. Secara praktis, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap pembagian beban kerja agar sesuai dengan kapasitas dan kompetensi masing-masing karyawan. Pembagian kerja yang proporsional tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas,

tetapi juga meminimalkan risiko tekanan psikologis akibat ketidakseimbangan tugas. Selain itu, mengingat stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, perusahaan juga perlu menerapkan strategi manajemen stres yang lebih sistematis, seperti pelatihan manajemen stres, penyediaan fasilitas pendukung kesehatan mental, serta pengaturan waktu kerja yang memungkinkan pemulihan psikologis.

DAFTAR REFERENSI

- Alamsyah, R., & Widodo, S. (2023). The impact of digital technology on public service delivery in rural areas: A study of village governance in Indonesia. *Journal of Public Administration and Technology*, 15(2), 130-145. <https://doi.org/10.24578/jpat.v15i2.246>
- Al-Ra'zīe, Z. H., Syarkawi, & Putri, S. A. V. (2023). Peningkatan pelayanan terhadap masyarakat desa melalui digitalisasi di Desa Parigi Kecamatan Cikande Kabupaten Serang. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(1). <https://doi.org/10.32493/abdilaksana.v6i1.47065>
- Anastasia Nirma Ninu, Imanuel Wellem, & Paulus Juru. (2023). Analisis evaluasi beban kerja bidan di Puskesmas Paga. *Jurnal Projemen UNIPA*, 9(3), 01-14. <https://doi.org/10.59603/projemen.v9i3.36>
- Darmasari, E. (2022). Pengaruh beban dan stres terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Gudang Garam, Tbk. Cabang Lampung. <https://doi.org/10.54144/jadbis.v10i4.9190>
- Edy Sutrisno. (2020). Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis.
- Ghozali. (2023). Pengaruh harga dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian konsumen pada Toko Cat De'lucent Paint. *Cidea Journal*, 2(1), 24-37. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i2.775>
- Harsono, A., & Suryadi, D. (2022). Teknologi informasi dan komunikasi dalam pemerintahan desa: Analisis pemanfaatan situs web desa untuk meningkatkan layanan publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 21(3), 210-224. <https://doi.org/10.31989/jap.v21i3.1345>
- Indriani, et al. (2025). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Millennium Pharmacon International Cabang Jakarta 2. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16-31. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v3i1.1594>
- Iskamto. (2021). Analisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja guru pada SMK Negeri I Kabupaten Manokwari. *Journal of Management and Business Accounting*.
- Koesomowidjojo. (2021). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(3), 347-357. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i3.6730>
- Liu & Alhstrom. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan di lingkungan perkantoran pendekatan kuantitatif.

- Rahmawati, E., & Wijaya, T. (2024). Digitalisasi desa: Peran teknologi dalam memfasilitasi komunikasi antara masyarakat dan pemerintah. *Jurnal Teknologi dan Inovasi Desa*, 7(1), 45-58. <https://doi.org/10.4321/jtid.v7i1.112>
- Santoso, & Rijanti. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Haji Maming Alma Batulicin.
- Saulina Batubara & Abadi. (2020). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan department produksi spinning di CV. Y.
- Sofiana et al. (2020). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja staf pengajar Politeknik Negeri Pontianak. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1128>
- Sukardi. (2021). Analisis pengaruh kecerdasan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya. *Jaka*, 3(1), 9339. <https://doi.org/10.56696/jaka.v3i1.9339>
- Tinambunan. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan department produksi spinning di CV. Y.
- Vanchapo, A., Bala Lewar, E., Studi Ilmu Keperawatan, P., & Maranatha Kupang, Stik. (2020). Pengaruh upah terhadap motivasi kerja karyawan sukarela sekabupaten Sikka. *Chmk Nursing Scientific Journal*, 4(1).
- Wulandari, I., & Saputra, H. (2021). Sistem informasi desa berbasis open source sebagai solusi pelayanan publik di era digital. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Informatika*, 4(1), 33-41. <https://doi.org/10.33395/jpkmi.v4i1.334>
- Yuliani, R., & Rahman, M. F. (2024). Optimalisasi OpenSID dalam peningkatan kualitas pelayanan administrasi kependudukan desa. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 8(1), 77-86. <https://doi.org/10.35968/jakp.v8i1.457>