

**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. FORESTALESTARI DWIKARYA TANJUNG RUSA  
ESTATE KABUPATEN BELITUNG**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat sidang skripsi  
Guna Memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

**Oleh :**

**Nama : Della Selvia**

**NRP : 184010002**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PASUNDAN**

**2022**

**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. FORESTALESTARI DWIKARYA TANJUNG RUSA  
ESTATE KABUPATEN BELITUNG**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi salah satu syarat sidang skripsi  
Guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan

Bandung, Agustus 2022

Menyetujui,  
Dosen Pembimbing,

**Dr. Ina Ratnamasih, SE., M.Si.**

Dekan,

Ketua Program Studi,

**Dr. H. Atang Hermawan, S.E., MSIE, Ak.    Dr. H. Heru Setiawan, SE., MM.**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini berawal dari ditemukannya permasalahan pada produktivitas kerja karyawan, yang merupakan faktor penting bagi perusahaan di PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung. Masalah dalam penelitian ini adalah rendahnya produktivitas kerja karyawan yang diakibatkan oleh stress kerja yang cenderung tinggi dan beban kerja yang cenderung berat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan di PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel 55 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara kuesioner dan observasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, korelasi berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 61,4%. Pengaruh variabel independen yang dominan adalah beban kerja 33,8% sedangkan stress kerja 27,6%. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja, demikian juga stress kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.

**Kata Kunci : Stres Kerja, Beban Kerja, dan Produktivitas Kerja**

## **ABSTRACT**

*This research begins with the discovery of problems in employee productivity, which is an important factor for companies at PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate, Belitung Regency. The problem in this study is the low work productivity of employees caused by work stress which tends to be high and workloads that tend to be heavy. This study aims to determine the effect of work stress and workload on employee work productivity either partially or simultaneously at PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate, Belitung Regency. The method used is descriptive and verification with a sample of 55 respondents. Data collection techniques used are questionnaire interviews and observation. The data analysis method used is multiple linear regression, multiple correlation and coefficient of determination. The results showed that work stress and workload had an effect on employee productivity, which was 61.4%. The dominant independent variable influence is 33.8% workload while work stress is 27.6%. Workload has a negative effect on work productivity, as well as work stress has a negative effect on work productivity.*

**Keywords: Work Stress, Workload, and Work Productivity**

## KATA PENGANTAR



*Assalamua'laikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Segala Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Dengan rahmat yang telah dikaruniakan-Nya, serta kesehatan dan kekuatan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung”**. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis program perkuliahan S1 pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

Dalam mengerjakan penyusunan skripsi ini, penulis menerima bantuan, bimbingan dan juga dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan penuh rasa syukur, penulis menyampaikan terimakasih yang tiada terhingga kepada kedua Orang Tua penulis Bapak Hardin dan Ibu Niti Haryani atas segala do'a pengorbanan, kasih sayang dan dukungan penuh ketulusan yang tidak ternilai kepada penulis.

Pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan banyak terima kasih kepada yang terhormat Ibu Dr. Ina Ratnamiasih, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya dan tenaga juga pikirannya untuk mengarahkan, membimbing serta memberikan dukungan kepada penulis selama

penyusunan skripsi ini. Selain itu, ucapan terimakasih ini penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Ir. H. Eddy Yusuf SP., M.Si., M.Kom. Selaku Rektor Universitas Pasundan Bandung.
2. Dr. H. Atang Hermawan, SE., MSIE., Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
3. Dr. H. Juanim, SE., M.Si. Selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
4. Dr. H. Sasa S Suratman, SE., M.Sc., Ak. Selaku Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
5. Bapak Dikdik Kusdiana, SE., MT. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
6. Dr. H. Heru Setiawan, SE., MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
7. Bapak Ardi Gunardi, SE., M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
8. Prof. Dr. H. Azhar Affandi, SE, M.Sc Selaku Dosen Wali yang selalu mendukung, membimbing, mengarahkan dan memberikan nasihat yang membangun bagi penulis.
9. Dr. Atty Tri Juniarti, SE., M.Si. Selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan dukungan, membimbing, mengarahkan dan memberi nasihat kepada penulis.
10. Prof. Dr. H. Jaja Suteja, SE., M.Si. DBA. Selaku Dosen Penguji III yang telah memberikan dukungan, membimbing, mengarahkan dan memberi nasihat kepada penulis.

11. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan khususnya Dosen Program Studi Manajemen.
12. Ibu Pingping Hartanti dan seluruh karyawan yang ada di PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung yang telah membantu dan memberikan informasi dan pengalaman kepada penulis.
13. Sahabat-sahabat penulis yaitu, Sri Rahayu Suci, Tijo, dan Jeany yang telah membantu dan mengarahkan hingga peneliti menyelesaikan laporan.
14. Teman-teman Manajemen-A, dan Manajemen-B yang selalu saling membantu dan mendukung satu sama lain dengan cara apapun.

Peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan, semangat, dan dukungan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan semua pihak pada umumnya juga dapat memberikan manfaat dan wawasan bagi banyak pihak, sehingga menjadi ladang amal ibadah dalam memberikan ilmu yang bermanfaat. Aamiin

*Wassalamua'laikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Bandung, Agustus 2022

Della Selvia

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah.....	11
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	11
1.2.2 Rumusan Masalah .....	12
1.3 Tujuan Penelitian .....	12
1.4 Kegunaan Penelitian .....	13
1.4.1 Kegunaan Teoritis .....	13
1.4.2 Kegunaan Praktis .....	13
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....</b>	<b>15</b>
2.1 Kajian Pustaka.....	15
2.1.1 Pengertian Manajemen .....	15
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia... 17	
2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	19
2.1.3 Stres Kerja.....	22
2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja.....	22

2.1.3.2	Penyebab Stres .....	23
2.1.3.3	Cara Mengatasi Stres Kerja.....	25
2.1.3.4	Dimensi dan Indikator Stres Kerja.....	25
2.1.4	Beban Kerja.....	26
2.1.4.1	Pengertian Beban Kerja.....	26
2.1.4.2	Tujuan Analisis Beban Kerja.....	27
2.1.4.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	28
2.1.4.4	Dimensi dan Indikator Beban Kerja.....	29
2.1.5	Produktivitas Kerja.....	30
2.1.5.1	Pengertian Produktivitas Kerja .....	30
2.1.5.2	Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	31
2.1.5.3	Indikator Produktivitas Kerja.....	33
2.1.6	Penelitian Terdahulu .....	34
2.2	Kerangka Pemikiran.....	41
2.2.1	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	41
2.2.2	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ....	42
2.2.3	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	43
2.3	Hipotesis.....	46
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>47</b>
3.1	Metode Penelitian yang Digunakan .....	47
3.2	Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	48
3.2.1	Definisi Variabel Penelitian .....	48
3.2.2	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	50
3.3	Populasi dan Sampel.....	52
3.3.1	Populasi.....	53
3.3.2	Sampel .....	53
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.5	Uji Instrumen Penelitian .....	55

3.5.1	Uji Validasi .....	56
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	56
3.6	Metode Analisis dan Uji Hipotesis .....	58
3.6.1	Analisis Deskriptif.....	59
3.6.2	Analisis Verifikatif.....	61
3.6.2.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	61
3.6.2.2	Analisis Korelasi Berganda.....	62
3.6.2.3	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	63
	3.6.2.3.1 Analisis Koefisien Determinasi Simultan.....	63
	3.6.2.3.2 Analisis Koefisien Determinasi Parsial .....	64
3.7	Rancangan Kuesioner .....	64
3.8	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	64
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>65</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	65
4.1.1	Gambaran Umum Organisasi.....	65
4.1.2	Visi dan Misi .....	65
4.1.3	Struktur Organisasi.....	65
4.1.4	Karakteristik Responden .....	67
4.1.5	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	68
	4.1.5.1 Uji Validitas .....	68
	4.1.5.2 Uji reliabilitas.....	70
4.1.6	Analisis Deskriptif .....	71
	4.1.6.1 Stres Kerja .....	72
	4.1.6.2 Beban Kerja.....	80
	4.1.6.3 Produktivitas kerja.....	89
4.1.7	Analisis Verifikatif .....	98
	4.1.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	99
	4.1.7.2 Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	100

4.1.7.2.1	Analisis Korelasi Stres Kerja dengan Produktivitas kerja karyawan .....	100
4.1.7.2.2	Koefisien Determinasi Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	101
4.1.7.3	Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	101
4.1.7.3.1	Analisis Korelasi Beban Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan.....	102
4.1.7.3.2	Koefisien Determinasi Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	102
4.1.7.4	Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	103
4.1.7.4.1	Analisis Korelasi Berganda .....	103
4.1.7.4.2	Koefisien Determinasi Simultan....	104
4.2	Pembahasan .....	105
4.2.1	Pembahasan Analisis Deskriptif .....	105
4.2.1.1	Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja.....	105
4.2.1.2	Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja.....	106
4.2.1.3	Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja Karyawan .....	108
4.3.1	Pembahasan Analisis Verifikatif.....	110
4.3.1.1	Pengaruh Stres kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	110
4.3.1.2	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	111
4.3.1.3	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung.....	113

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>115</b>
5.1 Kesimpulan .....	115
5.2 Saran .....	116
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>118</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>No</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1.1	Data Perkebunan Kelapa Sawit di Indonesia Tahun 2019 .....	1
1.2	Data Penilaian Predikat Kebun di Belitung.....	2
1.3	Hasil Penilaian Predikat Kebun Pada PT. Forestalestari Dwikarya .....	3
1.4	Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kab. Belitung Tahun 2018-2020.....	4
1.5	Hasil Pra Survey Produktivitas Kerja Karyawan PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Kab.Belitung.....	5
1.6	Hasil Pra Survey Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kab.Belitung.....	6
1.7	Hasil Pra Survey Mengenai Stres Kerja di PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kab.Belitung.....	7
1.8	Data Absensi Karyawan Bagian Produksi PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kab.Belitung 2020.....	8
1.9	Hasil Pra Survey Mengenai Beban Kerja di PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kab.Belitung.....	9
2.1	Penelitian Terdahulu.....	35
3.1	Operasionalisasi Variabel .....	50
3.2	Skala Likert .....	58
3.3	Kategori Skala .....	60
3.4	Interpretasi Terhadap Hubungan Korelasi.....	63
4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
4.2	Responden Berdasarkan Usia .....	67
4.3	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	68
4.4	Hasil Uji Validitas Kuesioner Stres Kerja.....	69
4.5	Hasil uji validitas kuesioner beban kerja.....	69
4.6	Hasil Uji Validitas Kuesioner Produktivitas Kerja .....	70
4.7	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian .....	71

4.8	Interval Penafsiran Rata-Rata Skor Tanggapan Responden.....	71
4.9	Tanggapan Responden Mengenai Lelah Fisik .....	72
4.10	Tanggapan Responden Mengenai Sakit Kepala .....	73
4.11	Tanggapan Responden Mengenai Kesehatan Menurun .....	73
4.12	Tanggapan Responden Mengenai Ketegangan .....	74
4.13	Tanggapan Responden Mengenai Adanya Kecemasan.....	75
4.14	Tanggapan Responden Mengenai Mudah Marah.....	75
4.15	Tanggapan Responden Mengenai Menunda-Nunda Pekerjaan.....	76
4.16	Tanggapan Responden Mengenai Tertekan .....	77
4.17	Tanggapan Responden Mengenai Absensi Meningkatkan .....	77
4.18	Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja Menurun.....	78
4.19	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja .....	79
4.20	Tanggapan Responden Mengenai Memahami Pekerjaan.....	81
4.21	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Kerja .....	81
4.22	Tanggapan Responden Mengenai Kesulitan Yang Tinggi.....	82
4.23	Tanggapan Responden Mengenai Kerja Lembur .....	83
4.24	Tanggapan Responden Mengenai Waktu Kerja Yang Sempit .....	83
4.25	Tanggapan Responden Mengenai Jam Tambahan .....	84
4.26	Tanggapan Responden Mengenai Target Kerja Yang Ditetapkan .....	85
4.27	Tanggapan Responden Mengenai Target Kerja Yang Tinggi .....	85
4.28	Tanggapan Responden Mengenai Waktu Kerja Dan Target Kerja .....	86
4.29	Tanggapan Responden Mengenai Target Kerja Yang Berlebihan .....	87
4.30	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja .....	88
4.31	Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Pekerjaan Yang Dihasilkan .....	90
4.32	Tanggapan Responden Mengenai Pendapatan Meningkatkan.....	90
4.33	Tanggapan Responden Mengenai Mutu Pekerjaan Yang Dihasilkan.....	91
4.34	Tanggapan Responden Mengenai Hasil Yang Terbaik .....	92
4.35	Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Produk.....	92
4.36	Tanggapan Responden Mengenai Mencapai Target .....	93
4.37	Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu .....	94

4.38	Tanggapan Responden Mengenai Masuk Dan Pulang Kerja Tepat Waktu .....	95
4.39	Tanggapan Responden Mengenai Penyelesaian Pekerjaan Sebelum Batas Waktu.....	95
4.40	Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu Dan Kesempurnaan Hasil.....	96
4.41	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan.....	97
4.42	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	99
4.43	Korelasi Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan.....	100
4.44	Koefisien Deteriminasi Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	101
4.45	Korelasi Antara Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja.....	102
4.46	Koefisien Determinasi Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	103
4.47	Koefisien Korelasi Berganda.....	104
4.48	Koefisien Determinasi .....	104

## DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
2.1	Paradigma Penelitian .....	45
3.1	Garis Kontinum .....	61
4.1	Struktur Organisasi PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung.....	66
4.2	Garis Kontinum Kategorisasi Variabel Stres Kerja.....	80
4.3	Garis Kontinum Kategori Variabel Beban Kerja.....	89
4.4	Garis Kontinum Kategorisasi Variabel Produktivitas Kerja Karyawan ....	98

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>No</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1	Surat Keputusan Dekan .....	121
2	Kartu Perkembangan Bimbingan Skripsi .....	123
3	Kartu Perkembangan Penelitian Skripsi .....	124
4	Berita Acara Perbaikan .....	125
5	Berita Acara Perbaikan (Lanjutan) .....	126
6	Kuesioner Pra Survey .....	127
7	Kuesioner Penelitian .....	134
8	Tabulasi Data Penelitian Melalui Kuesioner .....	139
9	Hasil Pengelohan Data Melalui SPSS .....	143
10	Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi .....	147

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi sebuah perusahaan. Keberhasilan manajemen dalam mengelola perusahaan akan sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengolah serta mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Untuk dapat tercapai tujuan perusahaan banyak hal yang harus dilakukan salah satunya adalah dengan mengadakan evaluasi mengenai target-target yang harus dicapai untuk dapat lebih memajukan perusahaan.

Kelapa sawit merupakan tanaman yang banyak dibudidayakan di Indonesia dengan sistem perkebunan. Badan Pusat Statistik (2021) melaporkan hasil produksi perkebunan kelapa sawit menurut 24 provinsi yang ada di Indonesia pada tahun 2019 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Perkebunan Kelapa Sawit di Indonesia Tahun 2019**

<b>Provinsi</b>	<b>Luas Tanaman (ha)</b>	<b>Hasil Produksi (Ribuan Ton)</b>
Aceh	487,50	1.133,30
Sumatera Utara	1.373,30	5.647,30
Sumatera Barat	379,70	1.253,40
Riau	2.741,50	9.512,90
Jambi	1.034,80	2.844,40
Sumatera Selatan	1.191,40	4.049,20
Bengkulu	310,70	1.032,10
Lampung	193,00	414,20
KEP. Bangka Belitung	225,20	815,70
KEP. Riau	7,40	22,80
Jawa Barat	13,70	32,20
Banten	19,20	31,30

**Lanjutan Tabel 1.1**

<b>Provinsi</b>	<b>Luas Tanaman (ha)</b>	<b>Hasil Produksi (Ribu Ton)</b>
Kalimantan Barat	2.017,50	5.235,30
Kalimantan Tengah	1.922,10	7.664,80
Kalimantan Selatan	471,30	1.665,40
Kalimantan Timur	1.254,20	3.988,90
Kalimantan Utara	155,40	281,40
Sulawesi Tengah	137,50	381,70
Sulawesi Selatan	51,80	91,00
Sulawesi Tenggara	61,70	59,50
Gorontalo	11,70	16,20
Sulawesi Barat	156,10	348,40
Maluku	10,00	17,60
Papua Barat	50,70	103,50
Papua	173,70	437,70
Indonesia	14.456,60	47.120,20

Sumber: Badan Pusat Statistik 2021

Berdasarkan tabel 1.1 luas perkebunan kelapa sawit yang ada di Indonesia pada tahun 2019 mencapai 14.456,60 ribu hektar dengan hasil produksi kelapa sawit mencapai 47.120,20 ribu ton. Dan untuk luas perkebunan kelapa sawit yang ada di Kepulauan Bangka Belitung pada tahun 2019 yaitu 225,20 ribu hektar dengan hasil produksi kelapa sawit mencapai 815,70 ribu ton.

Perkebunan kelapa sawit memberikan kesempatan kerja yang cukup besar, khususnya untuk kegiatan pemanenan buah sawit. Hal ini secara fungsional mempunyai peranan yang sangat besar karena banyak atau sedikitnya hasil panen akan sangat menentukan hasil produksi akhir, oleh karena hal itulah setiap karyawan harus mempunyai produktivitas kerja yang besar. Berikut penilaian predikat kebun kelapa sawit yang ada di Kabupaten Belitung:

**Tabel 1.2**  
**Data Penilaian Predikat Kebun di Belitung**

<b>Nama Kebun</b>	<b>Hasil Produksi (Ton/tahun)</b>
PT. Forestalestari Dwikarya	203.556,33
PT. Steelindo Wahana Perkasa	267.595,00

Sumber: Penilaian Sertifikasi masing-masing Perusahaan

Berdasarkan tabel 1.2 menjelaskan bahwa PT. Forestalestari Dwikarya memiliki hasil produksi yang terendah yaitu 203.556,33 ton/tahun, dibandingkan dengan PT, Steelindo Wahana Perkasa dengan hasil produksi 267.595,00 ton/tahun. PT. Forestalestari Dwikarya terdiri dari beberapa kebun yaitu kebun Tanjung Kembiri dan Kebun Tanjung Rusa. Berikut penilaian kebun terhadap PT. Forestalestari Dwikarya:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Penilaian Predikat Kebun Pada PT. Forestalestari Dwikarya**

Nama Kebun	Hasil Produksi (Ton/Tahun)
Tanjung Kembiri	110.804,33
Tanjung Rusa	92.752,00

Sumber: Penilaian Resertifikasi ISPO PT. Forestalestari Dwikarya

Berdasarkan tabel 1.3 menjelaskan bahwa kebun Tanjung Rusa memiliki hasil produksi yang terendah yaitu 92.752,00 ton/tahun, dibandingkan dengan kebun Tanjung Kembiri dengan hasil produksi 110.804,33 ton/tahun. Peneliti memilih melakukan penelitian di PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung mengenai rendahnya hasil produksi di PT. Forestalestari Dwikarya Kabupaten Belitung yang kemungkinan disebabkan dari berbagai faktor. Produktivitas pemanen yang tidak mencapai target penen merupakan salah satu masalah yang dihadapi perusahaan PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung. Beberapa tahun terakhir, produksi kelapa sawit di PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung mengalami penurunan. Produktivitas kerja karyawan PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung tahun 2018-2020 sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kab. Belitung Tahun 2018-2020**

<b>Keterangan</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Hasil Produksi (Ton/tahun)	15.681.130	14.505.780	13.170.600
Target Produksi(Ton/tahun)	14.875.940	14.229.160	14.857.968
Jumlah karyawan (orang)	47	56	55
Luas Lahan Perkebunan (ha)	641,25	641,25	641,25

Sumber: PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kab.Belitung

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat hasil produksi PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung bahwa pada tahun 2020 berada dibawah target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan. Produksi yang paling rendah terjadi pada tahun 2020, yaitu sebesar 13.170.600 ton per tahun, targetnya yaitu 14.857.968 ton per tahun. Jumlah karyawan pada tahun 2018 sebanyak 47 orang dengan hasil produksi 15.681.130 ton dengan target 14.875.940 ton. Dan jumlah karyawan pada tahun 2019 dan 2020 meningkat, namun hasil produksi tidak mencapai target. Hal ini menunjukkan bahwa dengan bertambahnya karyawan belum tentu produktif. Produktivitas kelapa sawit tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan disebabkan karena produktivitas karyawan yang rendah.

Peningkatan ataupun penurunan produksi dan produktivitas suatu perusahaan dipengaruhi oleh peningkatan dan penurunan produksi dan produktivitas tenaga kerja yang tercakup didalamnya. Tenaga kerja pada perusahaan seperti perkebunan umumnya yaitu karyawan. Karyawan yang berhubungan secara langsung dengan produk yang dihasilkan perkebunan adalah karyawan pemanen dan karyawan pemberondol. Karywan pemanen adalah karyawan yang kegiatannya memotong tandan buah yang sudah matang dari batang

kelapa sawit, kemudian diangkut untuk penyusunan tandan buah ditempat pengumpulan hasil (TPH), karyawan pemberondol adalah karyawan yang kegiatannya mengutip berondolan yang berceceran didalam dan diluar piringan dan selanjutnya diangkut untuk penyusunan berondolan ditempat pengumpulan hasil (TPH).

Produksi dalam suatu perusahaan merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting karena apabila kegiatan produksi dalam suatu perusahaan terhenti maka kegiatan dalam perusahaan tersebut akan terhenti pula. Perkembangan perusahaan sangat tergantung dengan karyawan, tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik, maka dari itu perusahaan harus selalu memperhatikan para karyawan agar karyawan merasa nyaman dan tenang selama bekerja.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi, tujuannya adalah untuk mendapatkan profit yang harus didukung oleh kemampuan optimal karyawan tersebut. Hal ini harus disesuaikan dengan kondisi perusahaan dan juga kondisi para karyawan demi untuk meningkatkan tingkat produktivitas kerja para karyawan. Berikut adalah hasil pra survey produktivitas kerja karyawan pada PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra Survey Produktivitas Kerja Karyawan**  
**PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Kab.Belitung**

No	Variabel	Pilihan pernyataan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
	Produktivitas							
1	Kuantitas	4	16	10	0	0	71	2,37

**Lanjutan Tabel 1.5**

2	Ketepatan waktu	3	2	25	0	0	99	3,3
Skor rata-rata								2,83
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan								
Rata-rata = Total : Jumlah Responden (30 responden)								
Skor Rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2021)

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bagaimana kondisi produktivitas kerja karyawan PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung dengan skor rata-rata 2,83 yang dimana terdapat indikator kuantitas dengan rata-rata 2,37. Indikator ketepatan waktu 3,3. Dan secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan setiap para karyawannya bekerja secara optimal demi menunjang produktivitas kerja yang optimal bagi perusahaan guna tercapainya tujuan.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang berasal dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja maupun dalam diri sendiri. Dalam hal ini untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maka peneliti melakukan pra survey kepada 30 pegawai dengan mengambil sampel dan hasilnya dapat dilihat:

**Tabel 1.6**  
**Hasil Pra Survey Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan**  
**PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kab.Belitung**

No	Variabel	Jumlah skor	Rata-rata
1	Kepemimpinan	1039	4,33
2	Beban kerja	837	2,84
3	Stres kerja	434	2,42
4	Lingkungan kerja	829	3,95
5	Budaya organisasi	760	4,23
6	Disiplin kerja	927	4,42
7	Kepuasan kerja	703	3,34
8	Motivasi kerja	1056	4,39

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 1.6 Data pra survey tersebut dapat dilihat faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu variabel terendah stres kerja 2,42 dan beban kerja 2,84. Tabel diatas juga memperlihatkan variabel stres kerja dan beban kerja terlihat rendah di dibandingkan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, variabel budaya organisasi, variabel disiplin kerja, variabel kepuasan kerja dan variabel motivasi kerja. Hal ini didukung oleh hasil pra survey yang dibagikan kepada 30 responden dan juga hasil dari wawancara dimana para pegawai PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung. Adapun hasil dari pra survey yang dilakukan penulis untuk variabel stres kerja pada PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung. Berikut adalah hasil yang dilakukan penulis mengenai stres kerja pada PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung:

**Tabel 1.7**  
**Hasil Pra Survey Mengenai Stres Kerja**  
**di PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kab.Belitung**

No	Variabel	Pilihan pernyataan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
	Stres Kerja							
1	Gejala Fisiologis	6	19	5	0	0	59	1,97
		3	22	5	0	0	62	2,1
2	Gejala Psikologis	2	12	13	2	1	78	2,6
		4	10	10	6	0	78	2,6
3	Gejala Perilaku	2	9	13	6	0	83	2,77
		2	14	12	2	0	74	2,47
Skor Rata-rata								2,42
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan								
Rata-rata = Total : Jumlah Responden								
Skor Rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey (2021)

Berdasarkan tabel 1.7 menunjukkan tentang hasil kuesioner pra survey mengenai variabel stres kerja. Dapat dilihat masalah stres pada indikator fisiologis yang memiliki nilai terendah dibandingkan indikator lainnya. Serta yang berikutnya

indikator psikologis. Dan yang berikutnya indikator perilaku. Skor rata-rata stres kerja 2,42 berada diantara skala 1,81-2,60 dengan kategori tidak terlalu tinggi atau kurang tinggi. Dapat dikatakan bahwa mengenai stres kerja tersebut karyawan tidak terlalu stres atau kurang stres atas pekerjaan.

Fenomena lain yang ditemukan selain hasil pra survey diatas, peneliti melakukan wawancara bahwa gejala fisiologis karyawan sering pusing dalam mengerjakan pekerjaan, pekerjaan yang banyak membuat karyawan mudah lelah. Dan untuk gejala psikologis karyawan mudah emosi dan tertekan karena rekan kerja tidak ikut membantu untuk menyelesaikan pekerjaan, karyawan tertekan dan emosi karena cara kerja tidak teratur, karyawan menjadi tertekan karena penambahan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan. Penambahan pekerjaan tersebut yaitu penambahan ancak panen (luasan) penambahan luasan lahan dalam proses panen dan pemberondolan akan membuat karyawan tertekan dan stres karena harus menyelesaikan pekerjaan melebihi target, target yang ditetapkan 9 gawang (lorong) penambahan ancak panen menjadi 12 gawang (lorong) penambahan gawang (lorong) ini membuat karyawan menjadi mudah lelah. Dan untuk gejala perilaku yaitu ketidakhadiran karyawan meningkat. Adapun hasil data absensi karyawan PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung :

**Tabel 1.8**  
**Data Absensi Karyawan Bagian Produksi**  
**PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kab.Belitung 2020**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			
			Sakit (%)	Izin (%)	Alfa (%)	Jumlah (%)
Januari	55	24	1,58	0,38	4,5	6,46
Februari	55	25	1,28	0,32	4,44	6,04
Maret	55	25	1,4	0,24	3,92	5,56
April	55	25	1,52	0,16	4,24	5,92
Mei	55	22	2	0,32	4	6,32

**Lanjutan Tabel 1.8**

Juni	55	25	1,68	0,36	4,04	6,08
Juli	55	26	1,5	0,24	3,42	5,16
Agustus	55	24	2,1	0,58	4,5	7,18
September	55	26	1,38	0,42	3,70	5,5
Oktober	55	26	1,35	0,45	4,65	6,45
November	55	25	2,2	0,52	5,16	7,88
Desember	55	26	2,27	0,58	5,31	8,16
Jumlah						76,71
Rata-rata						6,40

Sumber: PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kab.Belitung

Berdasarkan tabel 1.8 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan desember yaitu 8,16% dan tingkat absensi karyawan terendah terjadi pada bulan juli yaitu 5,16%, sedangkan rata-rata tingkat absensi karyawan pada bulan januari-desember 2020 yaitu 6,40%.

Selain variabel stres kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat juga variabel beban kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung. Adapun hasil dari pra survey yang dilakukan penulis untuk variabel beban kerja pada PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung. Berikut adalah hasil yang dilakukan penulis mengenai Beban kerja pada PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung:

**Tabel 1.9**  
**Hasil Pra Survey Mengenai Beban Kerja**  
**di PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kab.Belitung**

No	Variabel	Pilihan pernyataan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
	Beban Kerja							
1	Kondisi Pekerjaan	1	9	14	5	1	86	2,87
			4	16	7	3	99	3,3
2	Penggunaan Waktu Kerja	1	18	5	5	1	77	2,57
		2	10	13	3	2	83	2,77

**Lanjutan Tabel 1.9**

3	Target yang Harus Dicapai	0	11	18	1	0	80	2,67
		2	8	13	6	1	86	2,87
Skor Rata-rata								2,84
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan								
Rata-rata = Total : Jumlah Responden								
Skor Rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey (2021)

Berdasarkan tabel 1.9 menunjukkan tentang hasil kuesioner pra survey mengenai variabel beban kerja. Dapat dilihat masalah produktivitas pada indikator penggunaan waktu kerja yang memiliki nilai terendah dibandingkan indikator lainnya. Serta yang berikutnya indikator target yang harus dicapai kondisi pekerjaan dan yang berikutnya indikator kondisi pekerjaan. Skor rata-rata beban kerja sebesar 2,84 berada diantara skala 2,61-3,40 dengan kategori kurang berat. Dapat dikatakan bahwa mengenai beban kerja tersebut kurang berat dan ini menyatakan para karyawan memiliki beban kerja atas pekerjaan.

Fenomena lain yang ditemukan selain hasil pra survey diatas, peneliti melakukan wawancara. Dan untuk kondisi pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan ada karyawan yang sesuai dengan kemampuannya dan ada juga yang tidak sesuai dengan kemampuan dibidangnya, dan karyawan harus bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Dan untuk waktu kerja karyawan sering menyelesaikan pekerjaan hingga harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Serta untuk target yang harus dicapai para karyawan harus memenuhi target yang sudah ditentukan perusahaan dan kadang karyawan harus bisa menyelesaikan pekerjaan lebih dari target yang sudah ditentukan

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas dan mengingat betapa pentingnya masalah stres kerja dan beban kerja bagi perusahaan, maka penulis

tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah, didalam penelitian ini diajukan untuk menjelaskan dan merumuskan permasalahan yang ada dalam penelitian. Dimana permasalahan ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Forestalesatri Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung yaitu stres kerja dan beban kerja.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkungan masalah yang akan diteliti, berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah berikut :

1. Stres Kerja
  - a. Karyawan mudah pusing dan lelah dengan pekerjaan yang banyak.
  - b. Karyawan tertekan dan emosi dengan penambahan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.
  - c. Karyawan banyak yang tidak hadir bekerja.
2. Beban Kerja
  - a. Karyawan dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.
  - b. Menyelesaikan pekerjaan hingga lembur.
  - c. Karyawan dituntut bisa menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.

3. Produktivitas
  - a. Hasil produktivitas kerja karyawan yang menurun setiap tahunnya.
  - b. Hasil kerja karyawan yang tidak mencapai target yang ditetapkan.
  - c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat dibuat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana stres kerja pada PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung.
2. Bagaimana beban kerja pada PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung.
3. Bagaimana produktivitas pada PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung.
4. Seberapa besar pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung baik secara parsial maupun simultan.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian di PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Stres kerja pada PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung.

2. Beban kerja pada PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung.
3. Produktivitas pada PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung.
4. Besarnya pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung baik secara parsial maupun simultan.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dan penelitian baik menurut kegunaan teoritis maupun praktis.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

1. Penulis dengan ini memiliki harapan agar penelitian ini bisa dapat menambah wawasan dan juga pengetahuan bagi penulis serta dapat menambah ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan.
2. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan informasi sebagai studi perbandingan ataupun referensi bagi penelitian lain yang sejenis.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi penulis
  - a. Dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai stres kerja di PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung.

b. Dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai beban kerja karyawan PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung.

2. Bagi perusahaan

Hasil dalam penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan informasi dan juga masukan positif yang bermanfaat mengenai pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung.

3. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini agar dapat dijadikan sebagai sumber sarana informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai referensi penelitian lainnya dibidang yang sama selanjutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian pustaka ini akan membahas pustaka yang berhubungan dengan topik dan masalah-masalah penelitian dan mengemukakan beberapa teori yang relevan dengan variabel-variabel penelitian. Pustaka yang akan dibahas yaitu mengenai stres kerja, beban kerja dan produktivitas kerja karyawan. Maka dari itu penulis menggunakan beberapa referensi jurnal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan juga menggunakan hasil penelitian yang dianggap relevan.

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, perlu dijelaskan mengenai apa itu manajemen karena manajemen sumber daya manusia merupakan perpaduan antara fungsi manajemen dan fungsi operasional sumber daya manusia. Manajemen merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Dalam manajemen sendiri bertujuan untuk mengatur dan mengelola sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Agar pengertian manajemen ini lebih jelas ada beberapa pendapat ahli mengenai definisi manajemen diantaranya adalah:

Menurut Sarinah dan Mardelena (2017:7) menyatakan bahwa manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.

Menurut Afandi (2018:1) menyatakan bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

Pendapat lain disampaikan M. Manullang (2018:2) yaitu :

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”.

Berdasarkan pengertian manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen dapat diartikan sebagai seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia untuk sekarang ini menjadi aset yang sangat begitu penting untuk sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan pengorganisasian. Manusia adalah kekayaan (asset) yang utama didalam organisasi, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Berikut ini beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

Menurut Edy sutrisno (2017:6) menyatakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Endah Kurniawati (2021:3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2017:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli diatas, maka dapat dikatakan bahawa sumber daya manusia adalah suatu cara dalam mencapai suatu tujuan dengan cara menggerakkan orang lain dengan melalui beberapa langkah seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang baik selain itu juga disertai dengan berbagai cara dalam menjaga, memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan.

### 2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan yang hendak diklasifikasikan adalah manfaat apa yang akan kita peroleh dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada didalam organisasi atau perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Menurut Herman Sofyandi (2018:11) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negative terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuan setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian diatas bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada didalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial, serta terdapat empat tujuan utama yaitu tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional serta yang terakhir ialah tujuan individual.

### **2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Salah satu aspek penting yang akan menentukan keberhasilan ataupun kegagalan dalam organisasi adalah implementasi manajemen sumber daya manusia. Berikut ini fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017:21) yaitu :

#### **1. Perencanaan**

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

#### **2. Pengorganisasian**

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

### 3. Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

### 4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

### 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

### 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

### 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang

diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar terciptka kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan (*dicipline*) merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

## 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, menunjukkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### 2.1.3 Stres Kerja

Masalah stres didalam perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak munculnya tuntutan untuk efisien didalam pekerjaan. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutannya sehingga menimbulkan stres.

#### 2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Adapun pengertian stres kerja menurut beberapa para ahli :

Pengertian stres kerja menurut Ganyang (2018:252) stres kerja diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa tertekan secara psikologis dalam menghadapi beban pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja. Menurut Robbins dan Judge (2017:429) stress adalah suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan.

Sedangkan pendapat lain menurut Mangkunegara (2017:97) stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya.

Menurut Siagian (2017:300) Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi kerja atau kondisi ketegangan yang membuat pekerja mengalami perubahan kondisi fisik dan psikis maupun perilaku pekerja yang terjadi karena tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya.

### **2.1.3.2 Penyebab Stres**

Berikut ini adalah penyebab stres kerja menurut Sunyoto (2018:63) yaitu sebagai berikut :

#### **1) Penyebab Fisik**

Penyebab fisik yaitu kebiasaan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama. Kelelahan juga dapat menyebabkan stres kerja karena kemampuan untuk bekerja menurun yang menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres. Penggeseran kerja yang terus menerus juga dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang

karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama. Selain itu jetlag juga dapat menyebabkan stres, jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang.

## 2) Beban Kerja

Beban kerja terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

## 3) Sifat Pekerjaan

Situasi baru dan asing dalam suatu pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga menimbulkan stres. Ancaman pribadi yang terlalu ketat menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya. Percepatan stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.

## 4) Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

## 5) Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah seperti ketidakcocokan suami-istri. Masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi seseorang. Hal-hal ini seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

### **2.1.3.3 Cara Mengatasi Stres Kerja**

Menurut Mangkumanegara (2017:158) mengatakan ada 3 pola dalam mengatasi stres kerja yaitu :

- 1) Pola sehat, yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
- 2) Pola harmonis, yaitu dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan.
- 3) Pola patologis, yaitu menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu.

### **2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Stres Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2017:434) menggunakan indikator stres kerja munculnya gejala stres kerja pada karyawan yaitu :

#### **1. Gejala fisiologis**

Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis yang berhubungan dengan gejala fisik. Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, seperti membawa sakit kepala.

#### **2. Gejala psikologis**

Ketidakpuasan pekerjaan merupakan penyebab yang sangat jelas dari stres. Stres kerja dapat mempengaruhi keadaan psikologis seperti ketegangan, kecemasan, sifat lekas marah kebosanan, dan penundaan.

### 3. Gejala perilaku

Gejala stres yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran meningkat.

#### **2.1.4 Beban Kerja**

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Beban kerja merupakan proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang telah diberikan maka hal itu tidak menjadi suatu beban kerja. Sebaliknya, jika pekerja tidak berhasil menyelesaikan tugas dan juga kegiatan tersebut maka hal itu menjadi suatu beban kerja.

##### **2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja adalah volume pekerjaan atau sejumlah tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Menganalisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu, tidak hanya beban kerja yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan.

Pengertian beban kerja menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk menyelesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Menpan yang dikutip oleh Luh Kadek Budi Martini (2018:41) menyatakan bahwa: “Beban kerja adalah seperangkat atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan diisi oleh unit atau pemegang organisasi posisi dalam jangka waktu tertentu”.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu. Beban kerja kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

#### **2.1.4.2 Tujuan Analisis Beban Kerja**

Tujuan analisis beban kerja yaitu untuk menentukan berapa jumlah karyawan atau personalia yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan menentukan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dilimpahkan kepada seorang pegawai. Menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017:20) menjelaskan bahwa tujuan analisis beban kerja yaitu :

1. Menentukan Jumlah Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah sumber daya manusia pada suatu jabatan atau unit kerja.

2. Menyempurnakan (*Redesign*) Tugas Jabatan

Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi tugas dari suatu jabatan sehingga mencapai rentang beban kerja standar (optimum).

3. Menyempurnakan (*Redesign*) Struktur Organisasi

Menggabung 2 (dua) jabatan atau lebih menjadi 1 (satu) jabatan, memisahkan 1 jabatan menjadi 2 jabatan atau lebih jabatan, atau menciptakan suatu jabatan baru.

4. Menyempurnakan (*Redesign*) Standar Operating Procedure (Sop)

Menyempurnakan SOP karena adanya redesign tugas atau aktivitas jabatan dan penyempurnaan struktur organisasi.

5. Menentukan Standar Waktu (*Standard Time*) Tugas dan Aktivitas

Diperoleh standar waktu dari setiap tugas dan aktivitas sesuai standar normal di organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas tentang tujuan analisis beban kerja dapat dikatakan bahwa bertujuan untuk menentukan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang karyawan, dan juga untuk menetapkan berapa jumlah jam kerja seorang pegawai yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

#### **2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Organisasi ataupun perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampai para karyawannya tidak memberatkan dan sesuai keahlian atau kemampuan seorang pegawai pada umumnya. Menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017:24) yaitu :

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

b. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, dan tingkat kesulitan.

c. Organisasi Kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas mengenai faktor yang mempengaruhi beban kerja dapat dikatakan bahwa variabel tersebut mempunyai dua jenis yaitu faktor internal mencirikan seseorang memiliki keyakinan yang berasal dari diri sendiri bahwa mereka harus bertanggung jawab atas perilaku kerja sendiri dan faktor eksternal mencirikan individu yang mempercayai bahwa keberhasilan tugas mereka dikarenakan faktor diluar diri yaitu organisasi.

#### **2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Beban Kerja**

Dimensi dan indikator beban kerja yang digunakan penulis menggunakan teori dari menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017:33) yaitu :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi.

## 2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP.

## 3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

### **2.1.5 Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk tertentu dari seorang tenaga kerja.

#### **2.1.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas adalah kemampuan setiap orang, sistem atau suatu perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang diinginkan dengan cara memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien.

Menurut Perdana Turangga, Wonny Ahmad Ridwan, dan Hermawan (2017:99) Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan

produktif apabila mampu menghasilkan barang sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat.

Menurut Sutrisno (2017:99) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Sedangkan menurut Simamora (2017:610) mengemukakan Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal.

Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dari hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan sesuai dengan kualitas dan waktu yang sudah ditentukan.

#### **2.1.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Semua perusahaan pasti mempunyai keinginan agar semua tenaga kerja mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Menurut Sedarmayanti (2017:343) mengatakan bahwa produktivitas dapat dipengaruhi beberapa faktor sebagai berikut :

1. Pendidikan

Karyawan yang berpendidikan, lebih mudah mengerti hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya. Cepat tanggap dan cepat menerima pendapat dari pandangan orang lain atau pimpinan.

2. Keterampilan

Makin terampil kerja, makin cepat mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih sehingga bekerja menjadi sangat professional.

3. Disiplin

Karyawan yang disiplin, mudah ditertibkan dan bekerja serius.

4. Sikap mental dan etika kerja

Karena karyawan bersikap mental dan beretika kerja, umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja sungguh-sungguh pada tugas yang diberikan.

5. Motivasi

Pegawai perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias bekerja.

6. Gizi dan kesehatan

Gizi dan kesehatan sangat penting untuk kekuatan fisik sehingga selalu tegar dalam bekerja.

7. Tingkat penghasilan

Tingkat bekerja untuk memperoleh penghasilan guna menghidupi diri dan keluarganya secara layak.

8. Jaminan sosial

Suatu yang dapat menambah pendapatan pegawai beserta keluarga.

9. Lingkungan dan iklim kerja

Berperan agar pegawai bekerja tenang dan aman tanpa ganggun dalam bekerja.

#### 10. Hubungan industrial

Hubungan kerja sama manusiawi dalam perlakuan karyawan dapat menjamin ketenagakerjaan.

#### 11. Teknologi

Makin professional dan terampil karyawan, makin cepat proses kerja.

#### 12. Sarana produksi

Sarana produksi sangat penting untuk bekerja dengan sempurna.

#### 13. Manajemen

Baik buruknya manajemen dalam organisasi sangat menentukan betah tidaknya atau tenang tidaknya karyawan bekerja.

#### 14. Kesempatan berprestasi

Karyawan perlu diberi kesempatan berprestasi dalam rangka pengembangan karyawan.

### **2.1.5.3 Indikator Produktivitas Kerja**

Indikator dari produktivitas kerja menurut Simamora (2017:612), adalah sebagai berikut:

#### 1. Kuantitas kerja

Suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

#### 2. Kualitas kerja

Standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam

menyelesaikan suatu pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

### 3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### **2.1.6 Penelitian Terdahulu**

Studi pendahuluan dilakukan untuk mempertajam arah studi utama. Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar penyusunan penelitian. Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian atau sebagai dasar bahwa variabel-variabel yang diteliti saat ini oleh penulis memang didukung oleh penelitian sebelumnya. Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan yang berhubungan dengan stres kerja, beban kerja dan produktivitas kerja dan beberapa penelitian yang masih memiliki kaitan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian terdahulu ini digunakan sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian. Penelitian terdahulu digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaan dari penelitian. Berikut tabel 2.1 perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Judul penelitian</b>	<b>Hasil penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
1	Elpan Padriansyah, Dery Firmansyah (2021)  Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Catur Sentosa Adiprana Kabuapten Sukabumi  Jurnal Mahasiswa Manajemen, Vol.2, No.2	1.Beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja	1.Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja 2.Adanya kesamaan meneliti mengenai produktivitas kerja	1.Objek penelitian 2. Tidak meneliti mengenai konflik kerja
2	Iga Agung Prasiska Dewi, I Wayan Astawa (2019)  Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. <i>Ratio Construction</i>  Majalah Ilmiah Widyacakra, Vol.1, No.2	1.Beban kerja dan stres kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	1.Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja 2.Adanya kesamaan meneliti mengenai stres kerja	1.Objek penelitian
3	Amelia Eka Safitri, Aini Gilang (2019)  Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi  Jurnal Ecodemica Vol.3, No.2	1.Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	1.Adanya kesamaan meneliti mengenai stres kerja 2.Adanya kesamaan meneliti mengenai produktivitas	1.Objek penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	<p>Encep Saefullah, Listiawati, Asti Nur Amalia (2017)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Venia Agape</p> <p>Jurnal Akademika, Vol.15 No.2 (2017)</p>	<p>1.Beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan</p> <p>2.Stres berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan</p>	<p>1.Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja</p> <p>2.Adanya kesamaan meneliti mengenai stres kerja</p>	<p>1.Objek penelitian</p>
5	<p>Pengaruh Pelatihan dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet. PT. Namasindo Plas Bandung Barat</p> <p>Wandy Zulkarnaen, Abid Suarasa, Rachmat Kusuma (2018)</p> <p>Jurnal Ilmiah MEA, Vol.2 No.2</p>	<p>1.Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja</p>	<p>1.Adanya kesamaan meneliti mengenai stres kerja</p> <p>2.Adanya kesamaan meneliti mengenai produktivitas kerja</p>	<p>1.Tidak meneliti mengenai pelatihan kerja</p>
6	<p>Adit Triyadin, Muhammad Yusuf (2021)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada ULP Rayon Woha</p> <p>Jurnal Ekonomi Manajemen dan</p>	<p>1.Beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai</p>	<p>1.Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja</p> <p>2.Adanya kesamaan meneliti mengenai produktivitas kerja</p>	<p>1.Objek penelitian</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Akuntansi, Vol.23, No.1			
7	Rahman Hasibuan (2018)  Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Harmoni Hotel Batam  Jurnal Bening, Vol.5, No.2	1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja	1. Tidak meneliti mengenai rotasi jabatan 2. Tidak meneliti mengenai disiplin kerja
8	Prilly Kurnia Putri Manoppo, Bernhard Tewel, Irvan Trang (2021)  Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado  Jurnal EMBA. Vol.9, No.4	1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja	1. Tidak meneliti mengenai lingkungan kerja 2. Tidak meneliti mengenai integritas
9	Dini Riskhi Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung (2020)  Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	1. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja	1. Tidak meneliti mengenai rotasi jabatan 2. Tidak meneliti mengenai disiplin kerja

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Dimensi, Vol.9, No.3			
10	Arni Kurniati, Yuli Mardianti (2021)  Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT.Pupuk Kujang  Jurnal Manajemen FE- UB, Vol.9, No.1	1.Beban kerja secara langsung berpengaruh signifikan produktivitas kerja 2.Stres kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	1.Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja 2.Adanya kesamaan meneliti mengenai stres kerja	1.Tidak meneliti mengenai kepemimpinan
11	Eka Gerhana Wulansari, Sutarto Wijono (2020)  Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Unggaran  Jurnal Psikologi Perseptual, Vol.5, No.1	1.Stres kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan	1.Adanya kesamaan meneliti mengenai stres kerja 2.Adanya kesamaan meneliti mengenai produktivitas kerja	1.Objek penelitian
12	Mhd, Suleman Hsb, Fitriyanti (2020)  Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri	1.Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	1.Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja	1.Objek penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Cabang Harapan Raya Pekanbaru  Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah, Vol.3, No.1			
13	Astria Semaksiani, Agung Wahyu Handaru, Mohamad Rizan (2019)  <i>The Effect of Work Loads and Work Stress on Motivation of Work Productivity (Empirical Case Study of Ink- Producing Companies)</i>	1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan berpengaruh pada produktivitas karyawan 2. Stres kerja berpengaruh negatif dan pada produktivitas kerja karyawan	1.Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja 2.Adanya kesamaan meneliti mengenai stres kerja	1.Objek penelitian
14	Okeke, M. N; Ojan Echo Oboreh, J.C (2016)  <i>Effects of Stress On Employee Productivity</i>  <i>International Journal of Accounting Research (IJAR), Vol.2, No. 11 (2016)</i>	1.Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan	1.Adanya kesamaan meneliti mengenai stres kerja	1.Objek penelitian
15	Rika, Ikhsan, Nuranisa, Sekar A. Kumala D, Yusup , Willy T.W(2020)  Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas	1.Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai	1.Adanya kesamaan meneliti mengenai stres kerja 2.Adanya kesamaan meneliti mengenai produktivitas kerja	1.Objek penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Kabupaten Sumedang  <i>Jurnal OF Regional Public Administration</i> Vol.5, No.2			
16	Pudjo Wibowo, georgius Listen (2019)  Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja  Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.17, No.1	1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai stres kerja	1. Objek penelitian 2. Tidak meneliti mengenai konflik kerja

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian Terdahulu

Berdasarkan tabel 2.1 menunjukkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya memfokuskan pada aspek produktivitas kerja sebagai isu permasalahan, meskipun terdapat beberapa perbedaan dalam variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah stres kerja dan beban kerja yang merujuk perbandingan yang sesuai dengan penelitian sebelumnya. Terdapat variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu namun tidak diteliti dan tempat penelitian yang berbeda.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran tersebut akan menjelaskan bagaimana hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu dapat menjadi acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan peneliti. Pada sebuah organisasi manusia adalah sumber daya yang amat sangat penting, karena manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka sebuah organisasi akan sulit untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan.

### **2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Stres kerja adalah kondisi dimana karyawan mengalami suatu tekanan mental ataupun fisik yang tidak dapat menyeimbangi dengan tuntutan perusahaan. Stres perlu sedini mungkin diatasi oleh perusahaan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat segera dihindari.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Amelia Eka Safitri dan Alini Gilang (2019), dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Witel Bekasi, merupakan kantor wilayah usaha telekomunikasi Bekasi yang termasuk didalam divisi Regional II Jakarta. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 63 orang, metode penelitian yang digunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausal, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Telkom Witel Bekasi.

Menurut Wandy Zulkarnaen, Abin Suarasa, Rachmat Kusmana (2018), dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet. PT. Namasindo Plas Bandung Barat. Penelitian ini dilakukan di PT. Namasindo Plas Bandung Barat pada manajemen bagian produksi Departemen R-PET. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 74 orang, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut penelitian Arni Kurniati, Yuli Mardianti (2021), penelitian ini dilakukan di PT. Pupuk Kujang yang terletak di Provinsi Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Beban kerja adalah banyaknya jumlah sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Adit Triyadin dan Muhammad Yusuf (2021), dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada ULP Rayon Woha, penelitian ini dilakukan di ULP Rayon Woha Kabupaten Bima. Sampel dalam penelitian yaitu 40 responden, menggunakan metode analisis

data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, korelasi sederhana, uji determinasi dan uji t (dua pihak). Hasil dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada ULP Rayon Woha Kabupaten Bima.

Menurut penelitian Dini Riskhi Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung (2020), dengan judul penelitian Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Buana Cipta Propertindo yang beralamat di Komp. Cipta Griya No. 1-5 Buliang, Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau. Sampel penelitian terdiri dari 47 responden. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif, hasil penelitian tersebut juga menyebutkan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Prilly Kurnia Putri Manoppi, Bernhard Tewel dan Irvan Trang (2021), dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara. Penelitian ini dilakukan pada PT. Empat Saudara, jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 61 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner penelitian dan analisis data menggunakan metode regresi linear berganda untuk melihat hubungan antar variabel dengan uji hipotesis simultan dan uji T untuk uji hipotesis parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Empat Saudara Manado.

### **2.2.3 Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

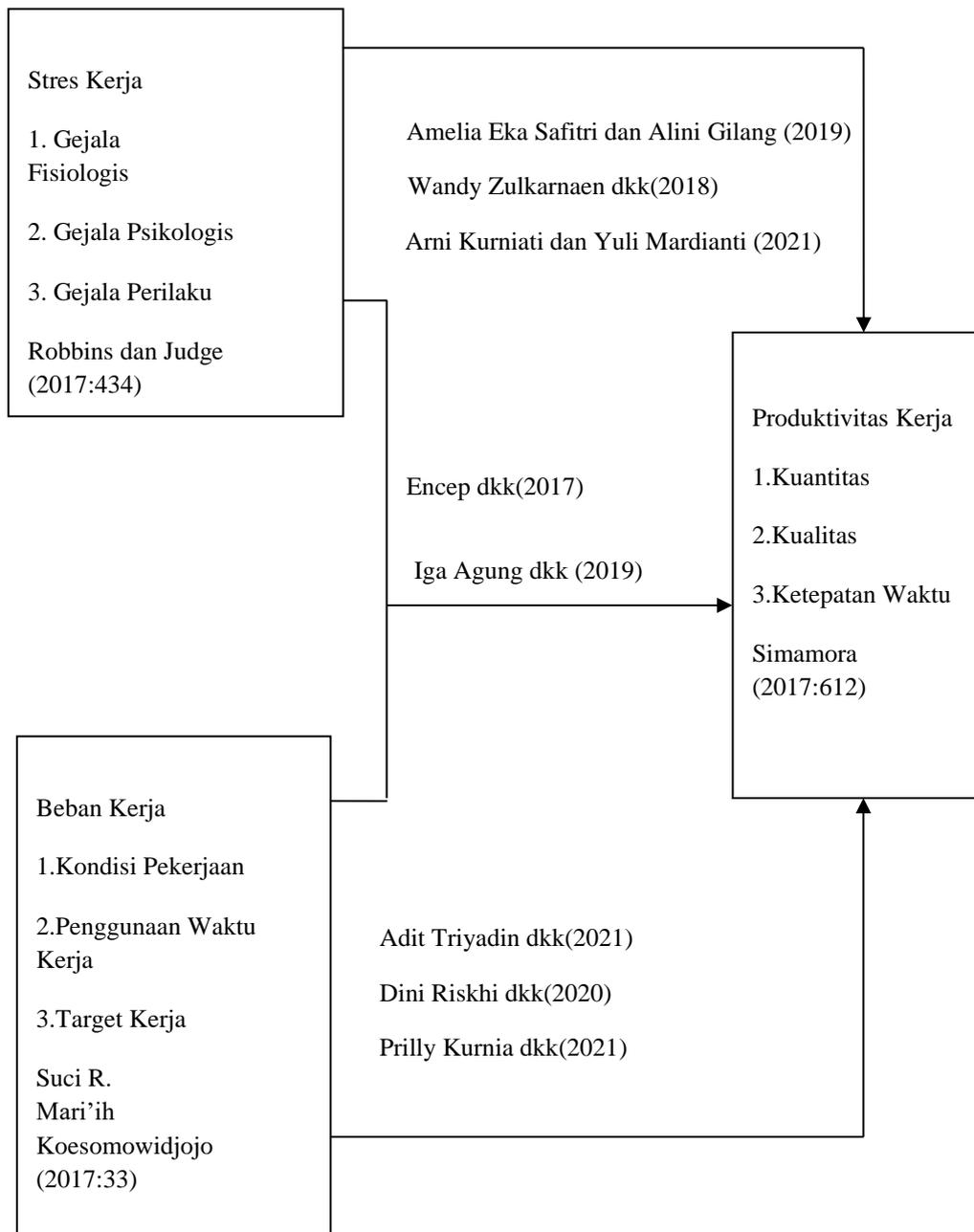
Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah produktivitas kerja karyawannya. Usaha dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja. selain beban kerja faktor yang meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah stres kerja

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Encep Saefullah, Listiawati dan Asti Nur Amalia (2017), dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Venia Agape, penelitian ini dilakukan di PT. Venia Agape Jl. Modern Industri Kawasan Industri Modern, Cikande, Brengkok, Serang, Banten. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian produksi berjumlah 104 orang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil menunjukkan bahwa penelitian beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dan dikemukakan oleh Iga Agung Prasiska Dewi, I Wayan Astawa (2019), dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Ratio Construction, penelitian ini dilakukan di CV. *Ratio Construction* jalan Mirah Delima No.15c Ubung-Denpasar. Sampel dalam penelitian ini meliputi semua karyawan pada CV. *Ratio Construction* sebanyak 35 orang. Metode pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.

Berdasarkan argumen diatas, peneliti menduga adanya keterkaitan antara stres kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Peneliti mencoba

untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu. Kemudian secara sistematis dapat digambarkan sebuah penelitian sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran dan paradigma penelitian, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh antara stres kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

a. Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Penggunaan metode penelitian sangat penting dalam sebuah penelitian. Penggunaan metode ini untuk menguji kebenaran, menentukan data penilaian, menemukan dan mengembangkan sebuah pengetahuan serta mengkaji kebenaran suatu pengetahuan sehingga memperoleh hasil yang diharapkan. Metode penelitian adalah metode kerja yang dilakukan dalam penelitian termasuk alat-alat yang digunakan untuk mengukur dan mengumpulkan data saat penelitian. Menurut Sugiyono (2018:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2018:86) metode deskriptif adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Metode ini ditunjukkan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana stres kerja, bagaimana beban kerja dan bagaimana produktivitas kerja karyawan PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung.

Metode verifikatif menurut Sugiyono (2017:20) adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017:23) adalah sebagai metode yang berlandaskan pada sifat positivisme,

digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian verifikatif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji besarnya pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial maupun simultan di PT. Foresalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung.

### **3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel merupakan aspek yang penting dari suatu penelitian, sebab dengan variabel penelitian bisa melaksanakan pengolahan data yang bertujuan untuk memecahkan masalah penelitian atau menjawab hipotesis penelitian. Variabel-variabel tersebut kemudian dioperasionalkan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran dan skala penelitian. Adapun penjelasan lebih lanjut mengenai definisi variabel dan operasionalisasi variabel penelitian akan diuraikan sebagai berikut :

#### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:38) variabel penelitian adalah atribut, nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti, yaitu variabel bebas (*independent*) yaitu stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) dan variabel terikat (*dependent*) yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut :

### 1. Variabel *Independent* (X)

Variabel ini sering disebut dalam Bahasa Indonesia sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat) Sugiyono (2017:39). Pada penelitian ini terdapat 2 variabel *independent* (bebas) yang hendak diteliti yaitu:

#### a. Stres Kerja (X1)

Menurut Robbins dan Judge (2017:429) mengemukakan Stres kerja adalah suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan tekanan lingkungan.

#### b. Beban Kerja (X2)

Menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

### 2. Variabel *Dependent* (Y)

Variabel *dependent* menurut Sugiyono (2017:68) yaitu variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan. Menurut Simamora (2017:610) mengatakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel meliputi penjelasan mengenai nama variabel, definisi variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan skala pengukuran. Operasionalisasi variabel biasanya dibuat dalam bentuk tabel, untuk mempermudah pembaca dalam memahami variabel-variabel penelitian.

Peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, dalam penelitian ini semua indikator menggunakan skala Ordinal dan dalam penelitian ini ada tiga variabel yang diteliti, yaitu Stres Kerja, Beban Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Stres Kerja (X1)  Stres kerja adalah suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan tekanan lingkungan.  Robbins dan Judge (2017:429)	1.Gejala fisiologis	a.Lelah fisik	Tingkat kelelahan fisik	Ordinal	1
		b.Sakit kepala	Tingkat adanya rasa sakit kepala	Ordinal	2
		c.Kesehatan menurun	Tingkat menurunnya kesehatan	Ordinal	3
	2.Gejala psikologis	a.Ketegangan	Tingkat adanya ketegangan	Ordinal	4
		b.Cemas	Tingkat adanya kecemasan	Ordinal	5
		c.Mudah Marah	Tingkat emosi dan mudah marah	Ordinal	6
		d.Menundanunda pekerjaan	Tingkat menunda pekerjaan	Ordinal	7
		e.Tertekan	Tingkat adanya tekanan	Ordinal	8
	3.Gejala perilaku	a.Absensi meningkat	Tingakat absensi yang meningkat	Ordinal	9

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		b.Produktivitas kerja menurun	Tingkat produktivitas kerja yang menurun	Ordinal	10
Beban Kerja (X2)  Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.  Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017:21)	1.Kondisi pekerjaan	a.Memahami pekerjaan	Tingkat adanya memahami pekerjaan	Ordinal	11
		b.Kemampuan kerja	Tingkat kemampuan bekerja	Ordinal	12
		c.Kesulitan yang tinggi	Tingkat kesulitan pekerjaan	Ordinal	13
	2.Penggunaan waktu kerja	a.Kerja lembur	Tingkat adanya kerja lembur	Ordinal	14
		b.Waktu kerja yang sempit	Tingkat kesempitan waktu kerja	Ordinal	15
		c.Jam tambahan	Tingkat jam tambahan	Ordinal	16
	3.Target yang harus dicapai	a.Terget kerja yang ditetapkan	Tingkat adanya target kerja yang ditetapkan	Ordinal	17
		b.Target kerja yang tinggi	Tingkat adanya target kerja yang tinggi	Ordinal	18
		c.Waktu kerja dan target kerja	Tingkat waktu tidak seimbang	Ordinal	19
		d.Target kerja yang berlebihan	Tingkat adanya target kerja yang melebihi target	Ordinal	20
Produktivitas (Y)  Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output	1.Kuantitas kerja	a.Jumlah pekerjaan yang dihasilkan	Tingkat jumlah pekerjaan yang dihasilkan	Ordinal	21
		b.Pendapatan meningkat	Tingkat adanya pendapatan yang meningkat	Ordinal	22
	2.Kualitas kerja	a.Mutu pekerjaan yang dihasilkan	Tingkat mutu pekerjaan	Ordinal	23

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
dan input yang optimal.  Simamora (2017:610)			yang dihasilkan		
		b.Hasil yang terbaik	Tingkat adanya hasil yang terbaik	Ordinal	24
		c.Kualitas produk	Tingkat adanya kualitas produk	Ordinal	25
		d.Mencapai target	Tingkat adanya pencapaian target	Ordinal	26
	3.Ketepatan waktu	a.Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Tingkat penyelesaian pekerjaan tepat waktu	Ordinal	27
		b.Masuk dan pulang kerja tepat waktu	Tingkat masuk pulang kerja tepat waktu	Ordinal	28
		c.Penyelesaian pekerjaan sebelum batas waktu	Tingkat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	Ordinal	29
		d.Ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil	Tingkat adanya ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	Ordinal	30

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

### 3.3 Populasi dan Sampel

Dalam setiap penelitian pasti memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti, sehingga permasalahan yang ada dapat terpecahkan. Populasi dalam penelitian berlaku sebagai objek penelitian, dengan menentukan populasi maka peneliti dapat melakukan pengolahan data.

### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek/obyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti yang meliputi karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek yang akan diteliti. Populasi menurut Sugiyono (2017:85) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung yang berjumlah 55 orang.

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi, atau sampel adalah sebagian subjek yang diambil dari keseluruhan subjek dalam populasi yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian. Tentu saja jumlah sebagian yang diambil tersebut harus mewakili seluruh jumlah subjek penulisan atau populasi.

Menurut Sugiyono (2018:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berkaitan dengan jumlah populasi dalam penelitian ini yang kurang dari 100 maka penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu seluruh karyawan pada PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate yang berjumlah 55 orang.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil secara langsung, data ini diperoleh melalui kegiatan observasi yaitu pengamatan langsung di PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung yang menjadi objek penelitian dan mengadakan wawancara dengan karyawan yang berwenang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Untuk memperoleh data primer menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

##### a. Wawancara

Yaitu komunikasi secara langsung dengan pihak perusahaan lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti dengan cara tanya jawab. Dengan wawancara ini penulis ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dari responden terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti di PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung.

##### b. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat utama yang digunakan dalam penelitian ini dan disebarkan dengan pernyataan yang telah disusun. Dalam penyebaran kuesioner, pengajuan sejumlah pernyataan yang telah disertai dengan alternatif jawaban.

c. Observasi

Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada perusahaan guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya. Observasi metode pengumpulan data untuk mendapatkan data yaitu mengadakan pengamatan langsung ditempat penelitian yaitu PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung.

2. Data Sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari:

- a. Profil PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung.
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
- d. Sumber internet atau website yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

### **3.5 Uji Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan. Uji validitas dan reliabilitas merupakan

merupakan pengujian yang akan digunakan dalam uji instrumen penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Instrumen penelitian disini yaitu merupakan kuesioner.

### 3.5.1 Uji Validasi

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan mendapatkan data (mengukur) itu valid. Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika koefisien korelasinya dibawah 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus *person product moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

keterangan :

$r_{xy}$  = Korelasi korelasi

$n$  = Jumlah responden

$\Sigma X$  = Jumlah dari variabel X

$\Sigma Y$  = Jumlah dari variabel Y

$\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat total variabel X

$\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat total variabel Y

$\Sigma XY$  = Jumlah perkalian total variabel X dan Variabel Y

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* dengan menggunakan *Software Statistical Product and*

*Service* (SPSS). Hal ini sesuai dengan tujuan test yang bermaksud menguji konsistensi item-item dalam instrument penelitian. Menghitung nilai reliabilitas digunakan rumus sebagai berikut:

$$R = a = \frac{n}{n-1} \left( \frac{S - \sum Si}{S} \right)$$

Keterangan :

- R = Koefisien reliabilitas alpha cronbach
- n = Jumlah item
- S = Varians skor keseluruhan
- Si = Varians masing-masing item.

Metode *alpha cronbach* ( $\alpha$ ) diukur berdasarkan skala *alpha cronbach* ( $\alpha$ ) dari 0,00 sampai 1,00. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan range yang sama, maka urutan kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai alpha cronbach 0,00 sampai dengan 0,20 berarti kurang reliabel.
2. Nilai alpha cronbach 0,21 sampai dengan 0,40 berarti agak reliabel.
3. Nilai alpha cronbach 0,41 sampai dengan 0,60 berarti cukup reliabel.
4. Nilai alpha cronbach 0,61 sampai dengan 0,80 berarti reliabel.
5. Nilai alpha cronbach 0,81 sampai dengan 1,00 berarti sangat reliabel.

Apabila nilai alpha 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai alpha dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

### 3.6 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Metode analisis yang digunakan yang dikemukakan menurut Sugiyono (2017:244) “Analisis data merupakan data kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilasi dan berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan”.

Pengolahan dan analisis informasi serta data dalam penelitian ini dikumpulkan dan diolah secara kuantitatif. Pengumpulan data bersifat kuantitatif atau statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* menurut Sugiyono (2017:93) yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan baik bersifat *favorable* (positif) maupun *unfavorable* (negatif). Berikut tabel skala likert menurut Sugiyono (2017:94) :

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	
		Bila Positif	Bila Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Kurang Setuju	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber : Sugiyono (2017:94)

Berdasarkan tabel 3.2 dapat dilihat jawaban dan bobot skor untuk item-item instrument pada pertanyaan dalam kuesioner. Bobot skor ini hanya memudahkan saja bagi responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dari kuesioner.

### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan mengenai situasi dan kejadian atas variabel yang diteliti. Analisis statistik deskripsi adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018:147).

Variabel penelitian ini yaitu stres kerja, beban kerja dan produktivitas kerja karyawan. Lalu selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Untuk mendeskripsikan data pada setiap variabel penilaian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori : Sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk skor rata-rata maka jumlah jawaban kuesioner dibagi jumlah pernyataan dikalikan jumlah responden. Untuk akan lebih jelas berikut adalah rumusnya :

$$\text{Skor Rata-rata} = \frac{\Sigma \text{Jawaban kuesioner}}{\Sigma \text{Pernyataan} \times \Sigma \text{Responden}}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil tersebut akan didasarkan pada ilai rata-rata skor yang selanjutnya, akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut :

$$r = \frac{ST - SR}{K}$$

Dimana :

R : Rentang/skala

ST : Skor jawaban tertinggi

SR : Skor jawaban terendah

K : Kategori

Setelah diketahui nilai rata-rata kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu tabel kontinum, yaitu sebagai berikut :

- a. Indeks minimum : 1
- b. Indeks maksimum : 5
- c. Interval : 5-1 = 4
- d. Jarak interval : (5-1):5 = 0,8

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Kategori Skala**

Skala	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	cukup
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2018:134)

Kemudian setelah diinterpretasikan, dapat dimasukkan ke dalam garis kontinum. Interpretasi dan garis kontinum juga dapat tidak digunakan jika variabel yang diteliti tidak memerlukannya. Berikut gambar garis kontinum :

Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
1,00	1,80	2,60	3,40	4,20	5,00

**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum**

### 3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian yang akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2017 :55). Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

#### 3.6.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Penggunaan ini menggunakan analisis regresi berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumusan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

$Y$  = Variabel terikat (produktivitas kerja)

$a$  = Bilangan konstan atau nilai tetap

$X_1$  = Variabel bebas (Beban Kerja)

$X_2$  = Variabel bebas (Stres kerja)

$b_1 - b_2$  = Koefisien regresi variabel independent

Untuk mendapatkan nilai  $a$ ,  $b_1$  dan  $b_2$  dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\Sigma Y = n a + b_1 \Sigma X_1 + b_2 \Sigma X_2$$

$$\Sigma X_1 Y = a \Sigma X_1 + b_1 \Sigma X_1^2 + b_2 \Sigma X_1 X_2$$

$$\Sigma X_2 Y = a \Sigma X_2 + b_1 \Sigma X_1 X_2 + b_2 \Sigma X_2^2$$

Setelah a, b1, dan b2 didapat maka diperoleh Y untuk persamaan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

### 3.6.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel stres kerja, beban kerja, dan produktivitas kerja karyawan. Nilai korelasi berkisar dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Tanda positif dan negatif menunjukkan arah hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. Jika satu variabel naik, variabel lainnya akan naik demikian pula sebaliknya. Tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara bersamaan. Adapun rumus korelasi berganda adalah sebagai berikut :

$$R = \frac{JK \text{ regresi}}{\Sigma Y^2}$$

Dimana :

R = Koefisien Korelasi Berganda

JK = Jumlah Kuadrat

$\Sigma Y^2$  = Jumlah Kuadrat Total Korelasi

Berdasarkan nilai R yang diperoleh, maka dapat dihubungkan  $-1 < R < 1$ , yaitu :

- Apabila  $R=1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel X dan Y.
- Apabila  $R=-1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel X dan Y negatif.
- Apabila  $R=0$ , artinya tidak terdapat hubungan korelasi.

Hasil perhitungan korelasi dapat bernilai positif atau negatif. Apabila nilai koefisien positif, hal tersebut menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan. Sedangkan apabila koefisien korelasi negatif, menunjukkan kedua

variabel tersebut saling berhubungan terbalik. Berikut ini tabel pedoman untuk memberikan interpretasi korelasi sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Interpretasi Terhadap Hubungan Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:184)

### 3.6.2.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Nilai  $R^2$  adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

#### 3.6.2.3.1 Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan cara mengukur besarnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama). Besarnya presentase variabel mampu dijelaskan oleh variabel bebas dapat ditunjukkan dengan nilai *R Square* ( $R^2$ ). Jika nilai  $R^2$  hitung makin besar (mendekati satu) maka kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Rumus koefisien determinasi simultan adalah sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

$R^2$  = kuadrat dari koefisien ganda

### 3.6.2.3.2 Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Rumus untuk menghitung koefisien parsial sebagai berikut :

$$Kd = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

B = Beta (nilai standardized coefficients)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat

## 3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dicoba dengan cara membagikan seperangkat pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada responden. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel stres kerja, beban kerja dan produktivitas kerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel.

## 3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung, yang berlokasi di Jl. Membalong Desa Perpat Kecamatan Membalong Kabupaten Belitung. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan November 2021 sampai dengan selesai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480-493.
- Badan Pusat Statistik (2021). Luas Tanaman Perkebunan Menurut Provinsi, 2018-2020. Badan Pusat Statistik. Diakses dari <https://www.bps.go.id/indicator/54/131/1/luas-tanaman-perkebunan-menurut-provinsi.html> [Diakses 27 Desember 2021]
- Dewi, I. G. A. P. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Ratio Construction. *Majalah Ilmiah Widyacakra*, 1(02).
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-9, Kencana, Jakarta.
- Gayang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita* (15th ed.). IN MEDIA.
- Hasibuan, R. (2018). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Harmoni Hotel Batam. *Bening*, 5(2), 171-179.
- Herman Sofyandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hsb, M. S., & Fitriyanti, F. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 3(1), 42-53.
- Ismail, F., & Supriyadi, S. (2020). Hubungan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kronis Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Wonosari. *Jurnal Keperawatan Akper YKY Yogyakarta*, 12(1), 9-18.
- Kurniati, A., & Mardianti, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 9(1).
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management.
- 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.
- M. Manullang (2018:2). Dasar-dasar Manajemen, edisi revisi, setakan tujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manoppo, P. K., Tewal, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 773-781.
- Martini, Luh Kadek Budi. (2018) "*The Effect of Job Stress and Workload on Employee Performance at Hotel Mahogany Mumbul Bali.*" *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA* Vol. 5. No.1 Hal : 41-45
- Okeke, M. N., Echo, O., & Oboreh, J. C. (2016). Effects of stress on employee productivity. *International Journal of Accounting Research*, 42(3495), 1-12.
- Padriansyah, E., & Deri Firmansyah, S. E. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Catur Sentosa Adiprana Kabupaten Ssukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 78-97.
- PT. Forestalestari Dwi Karya Tanjung Rusa Estate, (2021), Data Absensi Karyawan dan Data Hasil Produksi, Bangka Belitung.
- PT. Mutuagung Lestari (2020), Penilaian Predikat Kelas Kebun PT. Forestalestari Dwikarya, Belitung.
- PT. Steelindo Wahana Perkasa (2019), Penilaian Sertifikasi RSPO.
- Robbins, S.T., & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behavior*, 17th ed. England: Pearson Education.
- Saefullah, E., & Amalia, A. N. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Akademika*, 15(2), 117-122.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 170-180.
- Sarinah., Mardalena. (2017). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama.

- 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.
- Siamora, Henry (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN Yogyakarta.
- Siagian, 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Bumi Aksara
- Suci Mar'ih Koesomowidjojo. 2017. *Analisis Beban Kerja*, Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Sunyoto, D. (2018). Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Triyadin, A., & Yusuf, M. (2021, February). Pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada ulp rayon woha. In *FORUM EKONOMI* (Vol. 23, No. 1, pp. 102-107).
- Turangga, P., Ridwan, W. A., & Herman, H. (2021). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Mega Electric. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 6(1).
- Wibowo, F. P., & Listen, G. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(1), 93-103.
- Wulansari, E. G. (2020). Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 1.
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 151-177.

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## Lampiran 1 Surat Keputusan Dekan



### UNIVERSITAS PASUNDAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI : EKONOMI PEMBANGUNAN (TERAKREDITASI A) MANAJEMEN (TERAKREDITASI A) AKUNTANSI (TERAKREDITASI A)

#### SURAT KEPUTUSAN DEKAN

Nomor : 0240/Unpas-FEB.D/MJ/Q/XI/2021

Tentang

**Pembimbing, Pembimbing Pendamping, dan Penelaah/Penguji  
Penelitian (Skripsi) Periode 11 November 2021 s/d 11 Mei 2022**

- |               |   |  |
|---------------|---|--|
| Menimbang     | : | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bahwa untuk memperingati Milad (milangkala) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan ke 45, akan diselenggarakan berbagai kegiatan meliputi program bidang akademik maupun non akademik</li> <li>2. Bahwa untuk memenuhi kegiatan tersebut di atas, maka dipandang perlu dikukuhkan dengan surat Keputusan Dekan.</li> </ol>   |
| Mengingat     | : | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Sistem Pendidikan Nasional.</li> <li>2. Permendikbud Pasal 109 tahun 2013, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Jarak Jauh.</li> <li>3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.</li> <li>4. Peraturan Presiden no 8 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)</li> <li>5. Surat Keputusan Yayasan Pendidikan Tinggi Pasundan Nomor 447/YPTP/SK/A/2012 Tanggal 28 Desember 2012 tentang Statuta Universitas Pasundan.</li> <li>6. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor: 138/BAN-PT/Ak-PPJ/S/I/2021 tanggal 5 Januari 2021, No.1545/SK/BAN-PT/Akred/S/VIII/2016 tanggal 11 agustus 2016 dan No.7144/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/XI/2020 tanggal 10 November 2020 tentang Hasil dan Peringkat Akreditasi Program Studi Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, untuk Program Sarjana di Perguruan Tinggi.</li> <li>7. Surat Keputusan Rektor No: 12/Unpas.R/SK/C/I/2016 tentang pengangkatan Ketua dan sekretaris program studi di lingkungan Universitas Pasundan.</li> <li>8. Surat Keputusan Rektor Nomor: 106/Unpas.R/SK/C/VIII/2016 tentang Pemberhentian dengan hormat karena meninggal dunia ketua program studi dan pengangkatan Pejabat Antar Waktu Ketua Program Studi Akuntansi FE Unpas.</li> <li>9. Surat Keputusan Rektor Unpas No: 160/Unpas.R/SK/Q/2016 tentang perubahan nomenklatur FE menjadi FEB.</li> <li>10. Surat Keputusan Rektor Universitas Pasundan Nomor: 205/Unpas.R/SK/C/XII/2018, tentang Pengangkatan para Dekan periode 2018-2022 di lingkungan Universitas Pasundan.</li> <li>11. Surat Keputusan Rektor Nomor: 33/Unpas.R/SK/III/2019 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Para Wakil Dekan Fakultas Masa Bakti 2019 – 2023 di Lingkungan universitas Pasundan</li> <li>12. Surat Keputusan Rektor No: 14 /Unpas.R/SK/C/I/2020 tentang Pemberhentian dan pengangkatan Ketua dan sekretaris program studi di lingkungan Universitas Pasundan periode 2020-2024.</li> </ol> |
| Memperhatikan | : | <p>Hasil rapat Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis unpas Pada hari Selasa, tanggal 25 Mei 2021.</p>   |



Lampiran: 1

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN**  
 Nomor : 0240/Unpas-FEB.D/MJ/Q/XI/2021  
 Tentang  
**Pembimbing, Pembimbing Pendamping, dan Penelaah/Penguji  
 Penelitian (Skripsi) Periode 11 November 2021 s/d 11 Mei 2022**

Pembimbing	No	Nama Mahasiswa/NRP	Pembimbing Pendamping	Judul Skripsi
Sadikun Citra Rusmana, SE., MM	1.	Agre Tri Anjasmara 174010202 MSDM		Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di pt. Pos Indonesia kantor pusat cilaki Bandung
Sadikun Citra Rusmana, SE., MM	2.	Rafi Ramadhan Putra 164010188 MSDM		Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sugih Instrumendo Abadi Padalarang
Dr. Ina Ratnamiasih, SE., M.Si.	3.	Nani Sumiati 174010115 MSDM		Pengaruh Self esteem dan self efficacy terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung
Dr. Ina Ratnamiasih, SE., M.Si.	4.	Della Selvia 184010002 MSDM		Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen Kelapa Sawit Pada PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate

Ditetapkan : di Bandung.  
 Pada Tanggal : 11 November 2021

Dekan  


 **Dr. H. Atang Hermawan, SE., MSIE., Ak.**  
 NIPY : 151 100 58

## Lampiran 2

### Kartu Perkembangan Bimbingan Skripsi



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PASUNDAN BANDUNG  
Jl. PATIMURA / TAMANSARI NO. 6 - 8  
Telp. 4233646 Fax. 4208363 Bandung  
e-mail : fekon@unpas.ac.id

**KARTU PERKEMBANGAN BIMBINGAN SKRIPSI**

NAMA MAHASISWA Della Selvia  
SRP / NIRM 184010002  
JURUSAN / PROGRAM STUDI MANAJEMEN / SI

ALAMAT NO. TELP Desa Perbat, Kecamatan Meulabang  
Kabupaten Bandung / 083175272535

JUDUL SKRIPSI Pengaruh Stres kerja dan Beban kerja  
Terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT.  
Forestatestori Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kab. Bandung

PEMBIMBING Dr. Ina Ratnamiasih, SE., M.Si.  
PEMBIMBING PENDAMPING -  
MULAI BIMBINGAN TGL 11 November 2021  
SELESAI BIMBINGAN TGL -



NO.	HARI/TANGGAL	PENJELASAN PERBAIKAN	PARAF
1.	18 November 2021	Menyerahkan tabel penelitian terdahulu beserta Jurnal, dimensi, indikator	
2.	22 November 2021	Menyerahkan kuesioner pra survey	
3.	26 November 2021	Perbaikan kuesioner pra survey	
4.	9 Desember 2021	Menyerahkan hasil kuesioner pra survey dan Perbaikan	
5.	27 Desember 2021	menyerahkan Bab I Pendahuluan	
6.	3 Januari 2021	Perbaikan bab I dan Menambahkan data Perusahaan Pada bab I	
7.	12 Januari 2021	Menyerahkan Bab 1 dan Bab 2	
8.	21 Januari 2021	Menyerahkan bab 2, 3 dan <sup>daftar</sup> pustaka	
9.	13 April 2022	menyerahkan bab 4 dan 5 dan Perbaikan	

CATATAN : Kartu ini dibawa pada saat bimbingan dan diserahkan pada saat akan mendaftar sidang beserta kelengkapan persyaratan lain yang diperlukan.  
Batas waktu bimbingan 6 bulan dan apabila melebihi batas waktu tersebut, Saudara diwajibkan untuk menyusun proposal penelitian yang baru.

Bandung, \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_

Mengetahui  
Ketua Sek. Program Studi,

Pembimbing,

Pembimbing Pendamping,

### Lampiran 3

### Kartu Perkembangan Penelitian Skripsi



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PASUNDAN BANDUNG  
JL. PATIMURA / TAMANSARI NO. 6 - B  
Telp. 4233646 Fax. 4208363 Bandung  
e-mail : fekon@unpas.ac.id



**KARTU PERKEMBANGAN PENELITIAN SKRIPSI**

NAMA MAHASISWA : DELLA SELVIA  
 NRP / NIRM : 189010002  
 JURUSAN / PROGRAM STUDI : MANAJEMEN / SI

ALAMAT NO. TELP : Desa Perpat, Kecamatan Mambala  
Kabupaten Belitung/083175272535

BIDANG KAJIAN : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 PEMBIMBING PERUSAHAAN : Siddik Barita Siregar  
 JABATAN : Astep  
 MULAI PENELITIAN : 30 Oktober 2021  
 SELESAI PENELITIAN : \_\_\_\_\_

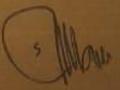
NO.	HARI/TANGGAL	MATERI KEGIATAN	PARAF DAN CAP INSTANSI
1.	30 Oktober 2021 Sabtu	Observasi ke PT Forestalestori Dwi karyo dan wawancara	
2.	29 November 2021 Senin	Penyebaran kuesioner pra survey dan meminta data perusahaan	
3.	19 Desember 2021	wawancara mengenai stres kerja	
4.	12 Maret 2022	Penyebaran kuesioner	
5.	15 Maret 2022	Pengisian data mengenai Profil Perusahaan Visi, Misi dan struktur organisasi	

**CATATAN:** Kartu ini dibawa pada saat bimbingan dan diserahkan pada saat akan mendatar-  
 sidang beserta kelengkapan persyaratan lain yang diperlukan.  
 Batas waktu bimbingan 6 bulan dan apabila melebihi batas waktu tersebut, Saudara  
 diwajibkan untuk menyusun proposal penelitian yang baru.

Bandung, April 2022

Mengetahui  
Ketua Sek. Program Studi,

Pembimbing Instansi / Perusahaan

  
 (Siddik Barita Siregar)

## Lampiran 4 Berita Acara Perbaikan

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PASUNDAN**  
**Jl. Tamansari 6-8 Bandung**



### BERITA ACARA PERBAIKAN SEMINAR USULAN PENELITIAN

NAMA MAHASISWA : Della Selvia  
NOMOR REGISTRASI POKOK : 184010002  
TANGGAL SEMINAR UP : 17 Februari 2022  
KONSENTRASI : MSDM

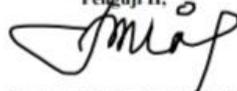
No.	Usulan Perbaikan	Hasil Perbaikan
Pembimbing / Penguji I Dr. Ina Ratnamiasih, SE., M.Si		
1	<b>BAB I</b> Pahami hasil pra survei stres kerja, lalu perbaiki penjelasannya	Sudah dipahami hasil pra survei stres kerja dan sudah di perbaiki penjelasannya
2	<b>BAB III</b> Kuesioner diperbaiki dan ditambah, minimal masing masing variabel 10 pernyataan.	Kuesioner sudah diperbaiki dan ditambah 10 pernyataan setiap variabel
Penguji II Dr. Atty Tri Juniarti, SE., M.Si.		
3	Kata pengantar lengkapi dengan penguji/penelaah	Kata pengantar sudah dilengkapi dengan penguji/penelaah
4	Daftar pustaka harus riel	Daftar pustaka sudah riel
5	Pustaka yang dipakai maksimum buku tahun terbit 2016	Sudah menggunakan pustaka maksimum buku tahun 2016
6	Konsistensi penulisan dan lain-lain. Paradigma penelitian dengan operasionalisasi variabel	Sudah diperbaiki konsistensi penulisan
7	Identifikasi masalah lengkapi	Sudah dilengkapi identifikasi masalah
8	Pemahaman terhadap tulisan	Telah dipahami pemahaman terhadap tulisan
9	Perbaiki cara komunikasi	Telah diperbaiki cara berkomunikasi
Penguji III Prof. Dr. H. Jaja Suteja, SE., M.Si. DBA.		
10	Setelah SUP anda bisa memasukkan nama penguji 2 dan 3 dalam kata pengantar sebagai ucapan terima kasih.	Sudah dimasukkan nama penguji 2 dan 3 dalam kata pengantar
11	Daftar pustaka harus sesuai dengan referensi di Bab 1 sd 3 termasuk yang ada dalam Tabel 2.1. kolom ke 2, dan perbaiki tampilan tabel yang melebihi satu halaman. Daftar Pustaka juga termasuk yang ada dalam Gambar 2.2.	Daftar pustaka sudah sesuai dengan referensi dan tampilan tabel yang melebihi satu halaman sudah diperbaiki
12	Koreksi juga gambar 2.2. perbaiki tampilannya, tidak perlu ada garis terputus putus yah antara variabel independen dan dependen, lihat yang sudah ada.	Sudah diperbaiki gambar 2.2
13	Referensi harus update 5-6 tahun dari 2022 jadi paling tua di tahun 2016, juga konsisten kutipan itu mulai dari nama peneliti/penulis; tahun dan halaman kutipan.	Referensi sudah di update paling tua tahun 2016
14	Konsistensi dalam penulisan istilah bahasa inggris dan atau bahasa asing.	Sudah diperbaiki konsistensi penulisan bahasa asing
15	Dalam penyusunan proposal ini, apakah saudara	Saya observasi terlebih dahulu ke perusahaan

## Lampiran 5 Berita Acara Perbaikan (Lanjutan)

	menemukan dulu judul baru mencari referensi/ bahan tulisan, atau mencari judul kemudian melakukan prasurvei dan melakukan penyesuaian variabel atau bagaimana?	dan setelah itu melakukan prasurvei
16	Penulisan atau format Table yang melebihi halaman harus diperbaiki	Sudah diperbaiki format tabel
17	Kurangi penggunaan kata diatas setelah kata table atau Gambar dsb..	Sudah di kurangi penggunaan kata diatas kata table atau gambar
18	Dalam Gambar paradigma Penelitian, perbaiki penggunaan garis terputusa putus, ganti dengan garis biasa saja.	Sudah diganti dengan garis biasa
19	Pada paradigma penelitian (gambar 2.2), referensi yang ada harus sesuai dengan daftar pustaka serta indicator yang digunakan konsisten dengan indicator yang ada dalam Tabel Operasionalisasi variabel Penelitian (Tabel 3.1) juga daftar pertanyaannya.	Sudah sesuai referensi dengan daftar pustaka. Dan sudah diperbaiki dalam tabel operasionalisasi variabel dan juga pertanyaannya
20	Karena menggunakan pendekatan regresi berganda, maka pertimbangkan mengenai uji asumsi klasiknya (multikolinearitas, heterskedastisitas dan autokorelasi, juga	Sudah dipertimbangkan
21	Apakah ukuran Populasi dan ukuran sampel (slovin) di bab 3 sudah ditentukan besarnya? Kan baru secara konsep atau teori mengenai penentuan besarnya sampel, bukan jumlah sampel nya (di Bab 4) dijelaskannya?	Sudah ditentukan ukuran populasi dan sampelnya
22	Draf kuesionernya lebih baik juga dilampirkan	Kuesioner sudah ditampilkan di draf

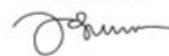
Bandung, 01 Maret 2022

Penguji II,



Dr. Atty Tri Juniarti, SE., M.Si.

Penguji III,



Prof. Dr. H. Jaja Suteja, SE., M.Si. DBA.

Pembimbing/Penguji I



Dr. Ina Ratnamiasih, SE., M.Si

## **Lampiran 6** **Kuesioner Pra Survey**

Nama : Della Selvia

NRP : 184010002

Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja dan Beban Kerja Terhadap  
Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Forestalestari  
Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung

Kepada Yth. Para Responden

Saya Della Selvia mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung, sedang melakukan penelitian skripsi sebagai tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana (S1). Untuk itu saya Memohon Kepada Bapak untuk membantu mengisi kuesioner dibawah ini dengan benar dan jujur guna melengkapi data.

Terima kasih kepada Bapak yang sudah meluangkan waktunya untuk membantu pengisian kuesioner ini. Kuesioner ini bersifat rahasia hanya untuk keperluan penelitian skripsi.

### **A. Identitas Responden**

#### **Petunjuk pengisian :**

1. Tulislah identitas Bapak dengan memberikan tanda *checklist* (√)
2. Bacalah terlebih dahulu setiap pertanyaan atau pernyataan di dalam angket dengan cermat

3. Berilah tanda centang pada kolom jawaban yang dianggap sesuai dengan kondisi
4. Pilih jawaban yang paling sesuai dengan keadaan sebenarnya, setiap pernyataan hanya boleh diisi satu jawaban
5. Tidak ada jawaban yang salah. Mohon untuk menjawab setiap pernyataan dengan keyakinan yang tinggi sehingga tidak mengosongkan satupun jawaban.
6. Berikut ini pilihan yang tersedia :

SS = Sangat Setuju, yaitu jika pernyataan sangat sesuai dengan kenyataan

S = Setuju, yaitu jika pernyataan sesuai dengan kenyataan

KS = Kurang Setuju, yaitu jika pernyataan kurang sesuai dengan kenyataan

TS = Tidak Setuju, yaitu jika pernyataan tidak sesuai dengan kenyataan

STS = Sangat Tidak Setuju, yaitu jika pernyataan sangat tidak sesuai dengan kenyataan

Identitas Responden :

1. Jenis Kelamin

Pria                       Wanita

2. Usia

20-30                       31-40

41-50       >50

### 3. Lama Bekerja

<5 Tahun       5-10 Tahun

11-20 Tahun       >20Tahun

## B. Daftar Pernyataan Kuesioner

### Produktivitas

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
2	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
3	Kerja lembur diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja					
4	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
5	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan					
6	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan					
7	Saya selalu melebihi batas waktu dalam menjalankan pekerjaan					

## Faktor- faktor yang diduga mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

### Kepemimpinan

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pemimpin selalu bersifat adil dengan bawahannya					
2	Pemimpin selalu menerima saran dan pendapat dari bawahannya					
3	Pemimpin selalu mendukung bawahannya dalam melakukan pekerjaan					
4	Pemimpin selalu memberikan semangat kerja kepada bawahan					
5	Pemimpin selalu menciptakan rasa aman mengenai tugas-tugas yang diberikan					
6	Pemimpin memiliki prinsip keteladanan dan perilaku yang baik terhadap bawahan dan selalu mendengarkan permasalahan bawahannya					
7	Pemimpin selalu memberikan inspirasi kepada bawahannya					
8	Pemimpin selalu menghargai hasil kerja bawahannya					

### Beban Kerja

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Beban kerja yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat membuat saya tegang					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
3	Disaat jam istirahat saya masih menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya merasa terbebani ketika harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan					
5	Saya dituntut bisa menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
6	Setiap hari saya mengerjakan banyak pekerjaan yang harus diselesaikan					

### Stres Kerja

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa tertekan ketika melakukan pekerjaan yang banyak					
2	Saya mudah lelah saat harus bekerja lembur di perusahaan					
3	Saya sering pusing dalam mengerjakan pekerjaan					
4	Saya merasa malas bekerja jika pekerjaan banyak					
5	Saya menjadi mudah marah saat melakukan pekerjaan yang banyak					
6	Denyut jantung saya berdetak kencang ketika banyak pekerjaan yang belum terselesaikan					

### Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Penerangan cahaya ditempat kerja saya sudah cukup baik					
2	Karyawan sangat membutuhkan penerangan cahaya ditempat kerja					
3	Penerangan cahaya ditempat kerja sangat besar manfaat bagi karyawan					
4	Sirkulasi udara ditempat kerja saya sudah baik dan sangat mendukung					
5	Suara kebisingan ditempat kerja sangat mengganggu saya dalam bekerja					
6	Aroma yang ditimbulkan oleh sawit yang sudah membusuk mengganggu saya dalam bekerja					
7	Tingkat keamanan dan keselamatan ditempat kerja saya sudah sangat baik					

### Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Semua karyawan berani mengambil segala resiko dalam pekerjaan					
2	Semua karyawan sangat detail dalam melakukan pekerjaan					
3	Semua karyawan di perusahaan dituntut supaya dapat menyelesaikan pekerjaan					
4	Semua karyawan dituntut supaya dapat bekerja dengan rekan kerja					
5	Semua karyawan bisa bekerja dalam tim ataupun kelompok					
6	Karyawan bisa menjaga kestabilan dalam bekerja					

### Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya datang ketempat kerja selalu tepat waktu					
2	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3	Saya selalu menaati peraturan yang diberikan oleh perusahaan					
4	Saya bertingkah laku baik dalam mengerjakan pekerjaan					
5	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya					
6	Saya selalu menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja					
7	Saya selalu menaati peraturan baik yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan karyawan dalam perusahaan					

### Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya puas dengan pekerjaan saya sendiri					
2	Saya puas dengan waktu cuti yang saya dapatkan					
3	Saya merasa puas dengan rekan kerja saya					

4	Saya merasa puas dengan atasan saya					
5	Saya merasa puas dengan mandor kerja saya					
6	Saya merasa puas atas pengakuan prestasi pekerjaan yang saya kerjakan					
7	Saya merasa puas dengan gaji dan tunjangan/asuransi yang saya dapatkan sekarang					

### Motivasi

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki dorongan yang kuat dalam melakukan pekerjaan					
2	Saya memiliki dorongan untuk mendapatkan prestasi kerja yang lebih baik					
3	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
4	Saya ingin memiliki hubungan yang baik dan erat sesama rekan kerja					
5	Saya memiliki dorongan untuk membantu rekan kerja					
6	Saya ingin memiliki kedudukan yang lebih baik					
7	Tunjangan dapat memotivasi saya dalam bekerja					
8	Saya bersemangat dan berusaha maksimal dalam bekerja sesuai dengan kemampuan					

## **Lampiran 7** **Kuesioner Penelitian**

Nama : Della Selvia

NRP : 184010002

Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung

Kepada Yth. Para Responden

Saya Della Selvia mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung, sedang melakukan penelitian skripsi sebagai tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana (S1). Untuk itu saya Memohon Kepada Bapak/Ibu untuk membantu mengisi kuesioner dibawah ini dengan benar dan jujur guna melengkapi data.

Terima kasih kepada Bapak/Ibu yang sudah meluangkan waktunya untuk membantu pengisian kuesioner ini. Kuesioner ini bersifat rahasia hanya untuk keperluan penelitian skripsi.

### **A. Identitas Responden**

#### **Petunjuk pengisian :**

1. Tulislah identitas Bapak dengan memberikan tanda *checklist* (√)
2. Bacalah terlebih dahulu setiap pertanyaan atau pernyataan di dalam angket dengan cermat

3. Berilah tanda centang pada kolom jawaban yang dianggap sesuai dengan kondisi
4. Pilih jawaban yang paling sesuai dengan keadaan sebenarnya, setiap pernyataan hanya boleh diisi satu jawaban
5. Tidak ada jawaban yang salah. Mohon untuk menjawab setiap pernyataan dengan keyakinan yang tinggi sehingga tidak mengosongkan satupun jawaban.
6. Berikut ini pilihan yang tersedia :

SS = Sangat Setuju, yaitu jika pernyataan sangat sesuai dengan kenyataan

S = Setuju, yaitu jika pernyataan sesuai dengan kenyataan

KS = Kurang Setuju, yaitu jika pernyataan kurang sesuai dengan kenyataan

TS = Tidak Setuju, yaitu jika pernyataan tidak sesuai dengan kenyataan

STS = Sangat Tidak Setuju, yaitu jika pernyataan sangat tidak sesuai dengan kenyataan

Identitas Responden :

1. Jenis Kelamin

Pria

Wanita

2. Usia

20-30

31-40

41-50       >50

### 3. Lama Bekerja

<5 Tahun       5-10 Tahun

11-20 Tahun       >20Tahun

## B. Daftar Pernyataan Kuesioner

### Stres Kerja

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mudah lelah fisik saat harus bekerja lembur diperusahaan					
2	Saya sering sakit kepala saat mengerjakan pekerjaan					
3	Kesehatan saya menurun karena rusaknya imun tubuh					
4	Saya merasa tegang jika pekerjaan belum selesai					
5	Saya merasa cemas ketika banyak pekerjaan yang belum terselesaikan					
6	Saya menjadi mudah marah saat mengerjakan pekerjaan yang banyak					
7	Saya sering menunda-nunda pekerjaan yang sulit saya kerjakan					
8	Saya merasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari					
9	Saya merasa malas dan sering tidak hadir dalam bekerja					
10	Saya tidak semangat bekerja sehingga produktivitas kerja saya menurun					

**Beban Kerja**

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
11	Saya tidak memahami pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada saya					
12	Beban kerja saya tidak seimbang dengan kemampuan kerja yang saya miliki					
13	saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
14	Saya merasa terbebani ketika harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan					
15	Saya merasa tegang jika pekerjaan belum terselesaikan					
16	Saya tidak diberikan jam tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan					
17	Saya dituntut membantu karyawan lainya dalam menyelesaikan pekerjaan untuk memenuhi target					
18	Saya merasa target kerja yang ditetapkan tidak sesuai dengan kemampuan saya					
19	Tidak seimbangnya waktu kerja dengan target kerja membuat beban kerja saya semakin besar					
20	Saya merasa tegang dituntut harus bisa bekerja melebihi target					

### Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
21	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
22	Dengan produktivitas kerja saya yang tinggi maka meningkatkan pendapatan saya juga					
23	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan					
24	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya harus mendapatkan hasil yang terbaik					
25	Dalam bekerja saya kurang memperhatikan kualitas produk yang saya hasilkan					
26	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan					
27	Saya menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu					
28	Setiap hari saya masuk dan pulang kerja tepat waktu tanpa meninggalkan pekerjaan					
29	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan					
30	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					

**Lampiran 8**  
**Tabulasi Data Penelitian Melalui Kuesioner**

Stres Kerja											Jumlah
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	3	3	4	4	4	3	5	4	5	5	40
2	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5	41
3	1	2	4	2	2	2	5	2	2	2	24
4	2	2	4	2	2	2	5	2	2	2	25
5	2	2	4	2	2	2	5	2	2	2	25
6	4	4	4	4	2	2	5	5	5	5	40
7	4	4	4	4	2	2	5	5	5	5	40
8	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	42
9	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	43
10	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
11	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	46
15	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
16	3	3	5	4	4	5	5	5	4	5	43
17	3	3	5	1	2	2	3	2	2	2	25
18	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
19	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	45
20	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	26
23	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	26
24	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
25	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
26	4	4	4	4	2	2	5	4	5	5	39
27	3	4	4	4	2	2	5	4	4	5	37
28	2	2	5	3	3	2	5	4	4	5	35
29	2	2	5	2	2	2	5	2	2	3	27
30	1	2	4	2	2	2	5	1	2	2	23
31	1	2	4	2	2	2	5	1	2	2	23
32	2	2	4	2	2	2	5	1	2	2	24
33	2	2	4	3	4	2	5	4	4	4	34
34	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	22
35	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	32
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21
37	2	2	4	3	3	3	4	3	3	4	31
38	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	26
39	2	1	1	2	2	2	4	2	2	4	22
40	2	2	2	3	2	2	4	2	2	3	24
41	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	23
42	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	22
43	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	22
44	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	24

45	2	2	5	2	2	2	4	1	1	3	24
46	2	2	5	2	2	2	4	2	2	2	25
47	2	2	5	2	2	2	4	2	2	2	25
48	2	2	5	2	2	4	4	2	2	2	27
49	2	2	5	2	2	4	4	2	2	2	27
50	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
51	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
52	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	39
53	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	33
54	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	32
55	2	2	3	2	2	1	1	1	1	4	19

Beban Kerja											Jumlah
No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	5	5	3	5	5	5	5	2	2	4	41
2	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	40
3	5	5	5	4	4	5	5	4	2	4	43
4	5	5	5	4	4	5	5	2	2	4	41
5	5	5	5	3	4	5	5	2	2	4	40
6	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	47
7	5	5	5	5	4	4	4	2	2	4	40
8	5	4	4	4	3	4	4	2	2	4	36
9	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	44
10	5	4	5	4	4	5	5	4	2	4	42
11	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
12	5	4	4	4	4	5	5	4	2	4	41
13	5	4	4	4	4	5	5	4	2	4	41
14	5	3	3	4	4	5	5	4	2	4	39
15	5	4	5	5	5	5	5	4	2	4	44
16	5	3	3	3	3	5	4	4	2	4	36
17	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
18	5	4	3	3	3	5	5	2	2	3	35
19	5	3	3	4	4	5	5	3	3	4	39
20	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
21	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	42
22	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	34
23	4	2	2	5	5	5	5	4	4	5	41
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	3	3	1	4	4	4	2	5	36
26	5	3	3	3	2	5	5	4	2	2	34
27	5	2	4	4	2	4	4	3	2	5	35
28	5	2	2	2	5	5	5	3	5	5	39
29	5	2	2	2	2	4	3	2	2	2	26
30	5	2	3	2	2	5	4	2	2	2	29
31	5	2	2	2	2	5	4	2	2	3	29
32	5	2	2	2	2	5	3	2	2	2	27
33	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	41
34	5	2	2	2	2	4	3	2	2	2	26

35	5	2	2	2	2	4	3	2	2	2	26
36	5	2	2	2	2	4	3	1	2	2	25
37	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	44
38	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	25
39	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	23
40	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
41	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	23
42	4	2	1	2	2	3	2	2	2	2	22
43	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	22
44	4	2	2	2	2	4	3	2	2	3	26
45	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	23
46	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	23
47	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	23
48	2	2	2	2	3	5	3	2	2	2	25
49	2	2	3	2	3	4	4	2	2	2	26
50	2	2	2	2	5	5	3	2	2	5	30
51	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	47
52	4	2	3	3	2	4	3	5	2	5	33
53	4	2	2	2	2	4	3	5	2	5	31
54	4	2	2	2	2	4	3	3	2	5	29
55	2	2	2	2	5	5	3	5	2	5	33

No	Produktivitas Kerja										Jumlah
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	23
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	27
4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	27
5	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	25
6	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	23
7	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21
8	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	20
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
11	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	23
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
14	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	19
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
17	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	20
18	1	1	1	3	4	3	2	2	1	1	19
19	1	1	3	3	3	3	2	2	1	1	20
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
21	2	4	3	2	2	2	2	1	1	1	20
22	2	4	3	2	2	2	2	1	1	1	20
23	2	4	4	2	2	2	1	1	1	1	20
24	3	4	2	2	2	2	2	1	1	1	20

25	2	4	3	2	2	2	1	1	1	2	20
26	2	4	2	2	2	2	2	1	1	2	20
27	2	4	4	3	1	1	1	1	1	3	21
28	3	4	3	2	2	2	1	1	1	2	21
29	3	4	4	4	3	4	2	2	3	3	32
30	3	4	4	4	4	3	1	1	1	2	27
31	3	4	3	4	3	4	2	2	2	1	28
32	3	4	4	4	4	2	1	1	1	3	27
33	2	4	3	2	2	3	1	1	1	1	20
34	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	27
35	4	4	3	3	4	3	2	1	1	3	28
36	3	3	3	4	3	2	3	2	2	4	29
37	2	2	4	4	2	2	1	1	1	1	20
38	3	4	4	4	3	3	1	2	3	3	30
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
40	3	3	4	4	3	4	2	2	2	3	30
41	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	31
42	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	33
43	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35
44	3	4	3	4	5	4	2	3	4	4	36
45	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	33
46	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	36
47	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	32
48	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	34
49	4	4	4	4	4	3	1	1	3	3	31
50	2	3	3	3	3	2	1	1	1	2	21
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
52	2	3	3	3	3	2	1	1	1	1	20
53	2	3	4	2	2	2	1	1	1	1	19
54	3	4	2	2	2	1	1	1	1	1	18
55	2	4	4	2	2	2	1	1	1	1	20

**Lampiran 9**  
**Hasil Pengelohan Data Melalui SPSS**

**Uji Validasi X1**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	30.98	82.203	.856	.942
X1.2	30.84	81.510	.893	.940
X1.3	29.73	92.646	.384	.959
X1.4	30.62	79.500	.939	.938
X1.5	30.78	81.285	.856	.942
X1.6	30.78	81.285	.777	.945
X1.7	29.31	91.921	.510	.955
X1.8	30.51	76.847	.900	.939
X1.9	30.40	76.985	.914	.939
X1.10	30.09	80.788	.813	.944

**Reabilitas X1**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.950	10

**Uji Validasi X2**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	29.96	59.443	.462	.902
X2.2	31.33	56.039	.622	.893
X2.3	31.24	55.147	.661	.890
X2.4	31.18	53.744	.785	.882
X2.5	30.96	54.110	.685	.889
X2.6	29.85	60.275	.621	.895
X2.7	30.38	52.759	.875	.876
X2.8	31.16	55.028	.631	.892
X2.9	31.69	58.810	.485	.901
X2.10	30.69	53.180	.733	.885

### Reabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	10

### Uji Validasi Y

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	21.89	30.099	.677	.864
Y2	21.18	30.929	.362	.889
Y3	21.36	30.310	.485	.877
Y4	21.36	27.495	.802	.852
Y5	21.51	28.069	.744	.857
Y6	21.67	27.928	.794	.853
Y7	22.36	33.051	.304	.886
Y8	22.45	31.623	.473	.876
Y9	22.38	28.426	.726	.858
Y10	22.11	27.951	.734	.857

### Reabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	10

### Regresi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 <sup>a</sup>	.614	.599	3.801

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja

Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	43.598	2.233		19.526	.000			
	Stres Kerja	-.232	.071	-.389	-3.248	.002	-.710	-.411	-.280
	Beban Kerja	-.336	.087	-.462	-3.854	.000	-.732	-.471	-.332

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Correlations				
		Total_Y	Total_X1	Total_X2
Pearson Correlation	Produktivitas	1.000	-.710	-.732
	Stres Kerja	-.710	1.000	.695
	Beban Kerja	-.732	.695	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas	.	.000	.000
	Stres Kerja	.000	.	.000
	Beban Kerja	.000	.000	.
N	Produktivitas	55	55	55
	Stres Kerja	55	55	55
	Beban Kerja	55	55	55

### Correlations

Correlations			
		Produktivitas	Stress
Produktivitas	Pearson Correlation	1	-.710**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

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

<b>Correlations</b>			
		<b>Produktivitas</b>	<b>Beban Kerja</b>
Produktivitas	Pearson Correlation	1	-.732**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Beban Kerja	Pearson Correlation	-.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

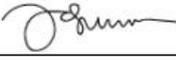
**Lampiran 10**  
**Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi**

**LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN**  
**(REVISI SKRIPSI)**

Tanggal Ujian : 28 Juni 2022  
 Nama Mahasiswa : Della Selvia Nrp :184010002  
 Program Studi : Manajemen  
 Judul Skripsi :

PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
 KERJA KARYAWAN PADA PT. FORESTALESTARI DWIKARYA TANJUNG RUSA  
 ESTATE KABUPATEN BELITUNG

Telah direvisi, disetujui oleh penguji / penelaah dan pembimbing dan diperkenankan untuk diperbanyak

No	Nama Penguji / Penelaah	Tanda Tangan
1.	Dr. Ina Ratnamasih, SE., M.Si.	
2.	Dr. Atty Tri Juniarti, SE., M.Si.	
3.	Prof. Dr. H. Jaja Suteja, SE., M.Si. DBA	

Lembaran Perbaikan ada pada lampiran

Bandung, 21 Juli 2022  
Mengetahui, Pembimbing



Dr. Ina Ratnamasih, SE., M.Si.

## CATATAN PERBAIKAN SKRIPSI

No.	URAIAN PERBAIKAN SKRIPSI	
	Sebelum Perbaikan	Sesudah Perbaikan
1	Perhatikan semua koreksi dari penguji 2 dan 3	Telah diperhatikan dan diperbaiki koreksi dari penguji 2 dan 3.
2	Bab 4 lengkapi dengan ruang lingkup pekerjaan pada divisi yang diteliti/divisi produksi	Telah dilengkapi ruang lingkup pekerjaan.
3	Pembahasan verifikasi belum ada/ isi dari pembahasan tidak memenuhi syarat	Telah diperbaiki dan ditambahkan pembahasan verifikasi.
4	Konsisten tulisan	Telah disesuaikan konsistensi tulisan.
5	Tata tulis (Lihat Panduan)	Telah diperbaiki dan disesuaikan.
6	Semua kutipan harus ada dalam daftar pustaka	Telah disesuaikan.
7	Konsisten tahun diatas 2015 semua harus ada dalam daftar pustaka	Telah disesuaikan diatas tahun 2015.
8	Beri penjelasan setiap tabel/gambar	Telah diperbaiki dan disesuaikan.
9	Analisis ke fokus kenapa beban kerja	Telah disesuaikan ke fokus beban kerja.

Bandung, 21 Juli 2022  
 Penguji I/ Penguji II



Dr. Ina Ratnamasih, SE., M.Si.

