

# Stres Kerja dan Produktivitas serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Nico Cipta Karya

Dwi Narsih<sup>1</sup>, Adhis Darussalam Pamungkas<sup>2</sup>, & Indah Sari<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Indraprasta PGRI

## ARTICLE INFO

### Article History:

Received: 14 Maret 2024

Revised: 30 April 2024

Accepted: 30 April 2024

### Keywords:

Stres Kerja;

Produktivitas

Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

*This research was conducted at PT. Nico Cipta Karya. The selection of this location aimed to determine whether there is an influence of job stress and work productivity on performance. Based on initial observations, phenomena such as some employees experiencing a decline in their performance were noted, caused by several factors. The research aimed to investigate the Influence of Job Stress and Work Productivity on Professional Performance of PT. Nico Cipta Karya Employees. The method used in this study was quantitative with a descriptive approach. The population and sample in this research were 35 employees of PT. Nico Cipta Karya. The research was conducted from September to December 2023. Data collection was done using Likert scale questionnaires. The research results showed that  $t\text{-value } 1 > t\text{-table } (4.510 > 2.037)$ , rejecting  $H_01$  and accepting  $H_{a1}$ , meaning there is a significant influence between the job stress variable ( $X_1$ ) and the performance variable ( $Y$ ). Furthermore,  $t\text{-value } 2 < t\text{-table } (0.637 < 2.037)$ , accepting  $H_02$  and rejecting  $H_{a2}$ , indicating no significant influence between the work productivity variable ( $X_2$ ) and the performance variable ( $Y$ ). Finally, the  $F\text{-value} > F\text{-table } (4.032 > 3.295)$ , rejecting  $H_03$  and accepting  $H_{a3}$ , indicating a significant influence between the job stress variable ( $X_1$ ) and the work productivity variable ( $X_2$ ) together on the performance variable ( $Y$ ).*

Penelitian ini di laksanakan di PT. Nico Cipta Karya. Pemilihan tempat tersebut bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh stres kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja. Berdasarkan observasi awal ditemukan fenomena-fenomena seperti adanya beberapa karyawan yang tingkat kinerjanya semakin menurun disebabkan beberapa faktor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Profesional Karyawan PT. Nico Cipta Karya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nico Cipta Karya sebanyak 35 orang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September – Desember 2023. Sedangkan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner berskala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa thitung 1 > ttabel (4,510 > 2,037) maka  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel ( $X_1$ ) stres kerja terhadap variabel ( $Y$ ) kinerja. Lalu, thitung 2 < ttabel (0,637 < 2,037) maka  $H_02$  diterima dan  $H_{a2}$  ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel ( $X_2$ ) produktivitas kerja terhadap variabel ( $Y$ ) kinerja. Dan, fhitung > ftabel (4,032 > 3,295) maka  $H_03$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel ( $X_1$ ) stres kerja dan variabel ( $X_2$ ) produktivitas kerja secara bersama-sama terhadap variabel ( $Y$ ) kinerja.



© 2024 The Author(s). Published by Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

### Corresponding Author:

Adhis Darussalam Pamungkas

Email: [adhis.darussalam@gmail.com](mailto:adhis.darussalam@gmail.com)

**How to Cite:** Narsih, D., Pamungkas, A.D., & Sari, I. (2024). Stres Kerja dan Produktivitas serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Nico Cipta Karya. *Sosio e-Kons*, 16 (1), 57-64

## PENDAHULUAN

Persaingan bisnis menjadi pemicu dalam perkembangan suatu perusahaan. Hal ini menjadi suatu keharusan bagi perusahaan untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan bersaing dengan kompetitor. Persaingan antar perusahaan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja suatu perusahaan (Pamungkas et al., 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu berupaya mencapai keberhasilan tersebut melalui berbagai cara, termasuk peningkatan daya saing perusahaan dengan cara mengelola sumber daya manusia agar lebih berkompeten (Nurjaman, 2014). Kesuksesan perusahaan dalam mengoptimalkan sumber daya manusia akan membuat perusahaan lebih terarah mencapai targetnya, sehingga keuntungan yang di dapat berdampak juga dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan (Pamungkas & Saputra, 2022).

Tidak hanya masalah kesejahteraan karyawan yang kurang diperhatikan, namun juga masalah dapat timbul dari pengaruh individu karyawan di dalam perusahaan (Sorongan et al., 2018). Salah satunya adalah dampak stres kerja yang dapat muncul selama bekerja di perusahaan tersebut. Stres kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan ketegangan yang berdampak pada emosi karyawan, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Safitri, 2019). Hal ini mencerminkan respons pertahanan tubuh terhadap sumber-sumber penyebab stres atau stresor. Dalam pandangan ini, stres dapat dianggap sebagai tanggapan tubuh terhadap peristiwa yang nyata atau yang dibayangkan, sehingga memerlukan respons adaptif (Zulkarnaen et al., 2018). Stres kerja menciptakan kondisi di luar kemampuan seseorang, sehingga apabila tidak ditangani dengan solusi yang tepat maka akan memberikan efek negatif untuk kesehatan (Fahmi, 2016). Stres kerja menghasilkan dampak positif maupun dampak negatif. Stres kerja dikatakan meme tingkat stres yang rendah, di mana stres berfungsi sebagai pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, dampak negatif muncul saat tingkat stres tinggi, yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Manajemen stres yang efektif dapat mengubah stres kerja menjadi sumber dorongan yang baik untuk karyawan dalam lingkungan kerja (Putri, 2015).

Pengaruh stres kerja pada karyawan selama bekerja di perusahaan dapat menjadi pengalaman yang umum, terutama di kota-kota besar. Stres di lingkungan kerja identik dengan keseharian para pekerja yang bekerja di Jakarta. Banyaknya perusahaan sejenis yang menjadi pesaing membuat para pekerja seringkali dihadapkan pada tenggat waktu yang ketat (Leksono et al., 2022). Selain itu, tuntutan pekerjaan yang kompleks dan terkadang berkonflik dengan masalah pribadi, keluarga, serta beban kerja yang berlebihan menjadi penyebab stres kerja (Sartika, 2020). Dampak stres kerja tidak hanya merugikan kesejahteraan karyawan, melainkan juga dapat memberikan dampak negatif pada kelancaran operasional perusahaan.

Dampak negatif dari stres kerja adalah penurunan produktivitas, penurunan kredibilitas perusahaan di mata mitra, kerugian terkait penurunan sistem operasional, dan kehilangan sumber daya manusia berkompeten yang sebelumnya berkontribusi positif bagi perusahaan (Saefullah et al., 2017). Produktivitas karyawan menjadi sasaran yang bukan hanya diinginkan tetapi juga diperlukan oleh perusahaan. Melalui produktivitas kerja, perusahaan dapat mengukur efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Zulkarnaen et al., 2018). Seorang karyawan dianggap produktif jika mampu menyelesaikan pekerjaannya secara optimal, sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan rencana (Lucia et al., 2015). Pentingnya meningkatkan produktivitas menjadi suatu aspek yang selalu diperhatikan oleh perusahaan, dengan tujuan mencapai hasil yang optimal dan mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Berdasarkan beberapa definisi pada paragraf di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas ialah keterkaitan antara jumlah barang atau jasa yang dihasilkan dengan sumber daya tenaga kerja, aset, dan sebagainya yang dipakai untuk mencapai target perusahaan (Sahrazad et al., 2022). Produktivitas diukur sebagai perbandingan antara sumber daya yang digunakan dengan hasil yang dicapai, produktivitas juga didefinisikan sebagai parameter tercapainya efisiensi ketika memproduksi barang dan jasa.

Kinerja karyawan menjadi aspek penting dalam perusahaan, terintegrasi dalam proses penilaian karyawan. Proses ini melibatkan penetapan kriteria kinerja sesuai dengan standar perusahaan, pemeriksaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dan diskusi bersama terkait penilaian. Kinerja

karyawan memiliki peran signifikan dalam berbagai aspek, seperti penilaian dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan, memberikan dasar evaluasi bagi karyawan yang mengikuti tahap perekrutan dan seleksi (Theodora, 2015). Selain itu, kinerja karyawan digunakan sebagai alat pengembangan dan perencanaan karir, serta sebagai dasar penilaian potensi masing-masing karyawan. Pendekatan ini memudahkan manajemen perusahaan dalam menilai karyawan dan menjadi ukuran untuk mengevaluasi kinerja (Tusholihah et al., 2019). Kesesuaian kinerja karyawan dengan harapan perusahaan dapat membantu perusahaan beroperasi lebih efisien dan mencapai pertumbuhan yang lebih cepat. Kinerja seorang karyawan dapat diukur melalui beberapa aspek, antara lain jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan, kualitas dari hasil pekerjaannya, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, presensi, dan kemampuan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja (Maharani et al., 2023).

PT. Nico Cipta Karya, didirikan pada tahun 2006 oleh Bapak Nico Velentinus, bermula sebagai toko kecil di Tanah Abang, Jakarta Pusat. Toko ini awalnya mengkhususkan diri dalam penjualan pakaian bayi impor dengan harga terjangkau dan kualitas terbaik. PT. Nico Cipta Karya fokus dalam penjualan pakaian bayi dalam skala besar, dengan distribusi ke berbagai toko kecil dan departemen store. Produk yang ditawarkan mencakup merek-merek terkenal seperti Carters, Libby, dan Velvet Junior. Selain pakaian bayi, perusahaan juga menawarkan aksesoris bayi yang menjadi daya tarik untuk pelanggan, mengingat reputasi merk yang dijual memiliki kualitas terbaik. Dengan penjualan yang mengalami pertumbuhan pesat, PT. Nico Cipta Karya telah berkembang menjadi perusahaan yang memiliki 35 karyawan. Kesuksesan ini mendorong perusahaan untuk terus berkembang, dengan tujuan mendistribusikan produknya ke seluruh lapisan masyarakat di seluruh Indonesia. Berkembangnya sebuah usaha biasanya terkait dengan pengelolaan SDM yang baik oleh Perusahaan. Oleh sebab itu, penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nico Cipta Karya.

## METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September – Desember 2023. Penelitian ini di laksanakan di PT. Nico Cipta Karya dengan memakai metode kuantitatif melalui pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini, variabel bebas mencakup stres kerja dan produktivitas, sementara variabel terikatnya adalah kinerja. Sebelum dilakukan analisis data dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebagai uji instrumen, kemudian dilanjutkan dengan uji normalitas data, regresi linear berganda, koefisien korelasi, uji hipotesis parsial, dan uji hipotesis simultan (Echdar, 2017). Untuk mengoptimalkan pengukuran variable peneliti mengukur dalam skala likert (skor 1 – 5), berikut ini adalah kisi-kisi instrumen yang digunakan dalam penelitian:

**Tabel 1.**  
Kisi-kisi instrumen variabel

No.	Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan pada Kuesioner
1	Stres Kerja	1. Tuntutan tugas	1, 2
		2. Tuntutan antar pribadi	3,4
		3. Kepemimpinan organisasi	5,6
2	Produktivitas Kerja	1. Kemampuan	7,8
		2. Hasil yang dicapai	9,10
		3. Semangat kerja	11, 12
3	Kinerja Karyawan	1. Kuantitas kerja	13, 14
		2. Kualitas Kerja	15, 16
		3. Pemanfaatan waktu	17,18
		4. Kerja sama	19, 20

Sumber: data diolah penulis (2023)

Populasi dan sampel yang digunakan meliputi seluruh karyawan di PT. Nico Cipta Karya, yang berjumlah 35 orang. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi menjadi bagian dari sampel penelitian. Pendekatan ini sering diterapkan ketika jumlah populasi relatif kecil dan penelitian bertujuan untuk membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang minimum.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Hasil Uji Validitas Instrumen

Uji Validitas bertujuan untuk menentukan butir-butir pertanyaan kuesioner dianggap sah atau valid. Validitas kuesioner tercapai ketika pernyataan-pernyataan di dalamnya mampu dengan akurat menggambarkan konsep atau aspek yang seharusnya diukur oleh kuesioner tersebut. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilainya positif maka pertanyaan atau indikator dinyatakan valid. Untuk responden yang berjumlah 35 responden, dapat diperoleh derajat bebasnya (df) sebesar  $(n-2) 35-2 = 33$ . Untuk df 33 dan  $\alpha = 5\%$  diperoleh nilai = 0.3338, sehingga patokan yang penulis gunakan adalah jika lebih besar dari 0.3338 maka dikatakan valid. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Pernyataan	$r_{tabel}$	$r_{hitung}$	Keterangan
Stres Kerja ( $X^1$ )	1	0,3338	0,8794	Valid
	2	0,3338	0,7084	Valid
	3	0,3338	0,8538	Valid
	4	0,3338	0,7486	Valid
	5	0,3338	0,8170	Valid
	6	0,3338	0,7784	Valid
Produktivitas Kerja ( $X^2$ )	7	0,3338	0,7485	Valid
	8	0,3338	0,6913	Valid
	9	0,3338	0,8000	Valid
	10	0,3338	0,6510	Valid
	11	0,3338	0,6296	Valid
	12	0,3338	0,6140	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	13	0,3338	0,6349	Valid
	14	0,3338	0,4787	Valid
	15	0,3338	0,4769	Valid
	16	0,3338	0,5803	Valid
	17	0,3338	0,5734	Valid
	18	0,3338	0,5069	Valid
	19	0,3338	0,5467	Valid
	20	0,3338	0,4217	Valid

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas, seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan akurat dan dapat mendeskripsikan keseluruhan variabel dalam penelitian. Hal tersebut tercermin dari nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai agar bisa mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian. Pengujian instrumen reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha*.

Hasil reliabilitas yang didasarkan pada Cronbach Alpha dalam uji reliabilitas ini suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas:

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Stres Kerja ( $X^1$ )	0,875	Reliabel
2	Produktivitas Kerja ( $X^2$ )	0,777	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,964	Reliabel

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas maka terlihat bahwa ketiga variabel di atas jika menggunakan patokan nilai Cronbach Alpha > 0,6 maka ketiga variabel tersebut reliabel.

### Hasil Uji Normalitas

Berikut hasil pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25. Kriteria uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah jika Asymp Sig (2-tailed) > 0,05, maka data terdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai Asymp Sig (2-tailed) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal. Berikut ini hasil uji normalitas:

**Tabel 4.**  
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

No.	Variabel	Test Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)
1	Kinerja Karyawan	0,327	0,715
2	Stres Kerja	0,281	0,642
3	Produktivitas Kerja	0,269	0,658

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai Asymp Sig (2-tailed) variabel kinerja karyawan adalah 0,715 > 0,05. Nilai Asymp Sig (2-tailed) variabel stres kerja adalah 0,642 > 0,05. Nilai Asymp Sig (2-tailed) variabel produktivitas kerja 0,658 > 0,05. Hasil tersebut membuktikan data terdistribusi normal.

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda ialah regresi yang variabel terikatnya dihubungkan lebih dari satu variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ). Dalam penelitian ini, sebuah variabel terikat yaitu kinerja karyawan dihubungkan dengan dua variabel bebas yaitu stres kerja dan produktivitas kerja. Maka persamaan regresi linear bergandanya yaitu:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Keterangan :

- Y = variabel terikat (kinerja)
- $X_1$  = variabel bebas (stres kerja)
- $X_2$  = variabel bebas (produktivitas kerja)
- $a, b_1, b_2$  = koefisien regresi linear berganda

Berdasarkan rumus di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,106 + 0,328(X_1) + 0,636(X_2)$  maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) artinya pada saat nilai stres kerja ( $X_1$ ) dan produktivitas kerja ( $X_2$ ) sama dengan 0 maka akan terjadi kenaikan pada kinerja profesional karyawan sebesar 6,106
2. Koefisien regresi  $b_1$  yaitu variabel stres kerja ( $X_1$ ) berdampak sebesar 0,328. Artinya, jika meningkat 1% maka akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja profesional karyawan sebesar 0,328.
3. Koefisien regresi  $b_2$  yaitu variabel produktivitas kerja ( $X_2$ ) berdampak sebesar 0,636. Artinya, jika meningkat 1% maka akan berdampak juga terhadap meningkatnya kinerja profesional karyawan sebesar 0,636.

### Hasil Uji Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk menilai seberapa besar atau kuatnya hubungan antara seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Sehingga memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi dampak gabungan dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu model statistik.

**Tabel 5.**  
Intepretasi Nilai Korelasi Berganda

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,00-0,19	Sangat Rendah
2.	0,20-0,39	Rendah
3.	0,40-0,59	Sedang
4.	0,60-0,79	Kuat
5.	0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018)

Hasil nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,823 artinya terdapat hubungan sebesar 82,3 % yang berarti tingkat hubungan antar variabel Stres Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nico Cipta Karya, sesuai pada tabel 5 (interpretasi nilai koefisien korelasi) maka nilai R 0,823 termasuk pada tingkat hubungan yang sangat kuat.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui nilai kontribusi model dalam mendeskripsikan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi = 67,7% artinya stres kerja dan produktivitas kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 32,3% bersumber dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

### Hasil Uji T

Uji Hipotesis yang pertama adalah uji t, digunakan untuk melihat pengaruh masing–masing variabel bebas stres kerja dan produktivitas kerja secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan. Hasil pengujian pada hipotesis uji t, menunjukkan perhitungan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan antara variabel ( $X_1$ ) terhadap variabel (Y) yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,510 > 2,037$  menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel ( $X_1$ ) stres kerja terhadap variabel (Y) kinerja karyawan.
2. Lalu, juga terdapat hasil dari pengujian hipotesis antara variabel ( $X_2$ ) terhadap variabel (Y) yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $0,637 < 2,037$  yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel ( $X_2$ ) produktivitas kerja terhadap variabel (Y) kinerja karyawan

### Hasil Uji F

Untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas Stres Kerja dan Produktivitas Kerja berdampak secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Profesional. Maka pada penelitian ini akan dilakukan uji f . Berdasarkan pengujian pada hipotesis lainnya yaitu uji f yang diperoleh dari pengujian hipotesis antara variabel ( $X_1$ ) stres kerja dan variabel ( $X_2$ ) produktivitas kerja secara bersama-sama terhadap variabel (Y) kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  yaitu  $4,032 > 3,295$  menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel ( $X_1$ ) stres kerja dan variabel ( $X_2$ ) produktivitas kerja secara bersama-sama terhadap variabel (Y) kinerja karyawan.

### Pembahasan

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan, disimpulkan nilai t senilai  $4,510 > 2,037$  . Hal tersebut menandakan bahwa variabel stres kerja berdampak signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil hipotesis tersebut selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Massie et al., 2018) menyatakan bahwa stres kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut

menjawab hipotesis yang pertama dalam penelitian kali ini menyatakan bahwa stres kerja berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Nico Cipta Karya.

Produktivitas tidak berdampak terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan didapat nilai  $t$  sebesar  $0,637 < 2,037$ . Hal tersebut menandakan bahwa variabel Produktivitas Kerja tidak berdampak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fajriansyah et al., 2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjawab hipotesis yang kedua dalam penelitian kali ini menyatakan bahwa produktivitas kerja tidak berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Nico Cipta Karya.

Dari hasil uji  $f$  yang telah dilakukan didapat nilai  $4,032 > 3,295$ , Hal tersebut menandakan bahwa variabel stres kerja dan produktivitas kerja secara bersama-sama berdampak signifikan pada variabel kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis dalam penelitian kali ini yang menegaskan bahwa variabel stres kerja dan produktivitas kerja berdampak signifikan terhadap variabel kinerja profesional karyawan PT. Nico Cipta Karya.

## SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan yang didapat yaitu persamaan regresi  $Y = 6,106 + 0,328(X_1) + 0,636(X_2)$  yang artinya nilai konstanta ( $a$ ) artinya pada saat nilai stres kerja ( $X_1$ ) dan produktivitas kerja ( $X_2$ ) sama dengan 0 maka akan terjadi kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 6,106. Koefisien regresi  $b_1$  yaitu variabel stres kerja ( $X_1$ ) berdampak sebesar 0,328. Artinya, jika meningkat 1% maka akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja profesional karyawan sebesar 0,328. Koefisien regresi  $b_2$  yaitu variabel produktivitas kerja ( $X_2$ ) berdampak sebesar 0,636. Artinya, jika meningkat 1% maka akan berdampak juga terhadap meningkatnya kinerja profesional karyawan sebesar 0,636. Hasil nilai koefisien korelasi berganda ( $R$ ) sebesar 0,823 artinya terdapat hubungan sebesar 82,3 % yang berarti tingkat hubungan antar variabel Stres Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nico Cipta Karya.

Saran bagi Perusahaan PT. Nico Cipta Karya yaitu untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan agar mampu bekerja secara profesional. Hal ini tentunya perusahaan harus bisa membuat karyawannya bekerja dengan nyaman, aman dan memberikan dedikasinya kepada karyawan. Dengan cara tersebut akan menambah kinerja karyawan yang semakin baik dan perusahaan juga dapat meningkat menjadi perusahaan yang lebih berkembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fajriansyah, Taufiq, Sasmita, Hamdat, & Singkeruang. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya di Masa Covid-19. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(2), 150–160. Retrieved from <https://doi.org/10.56858/jsmn.v1i2.95>
- Leksono, A. W., Pamungkas, A. D., Suprpto, H. A., & Anggresta, V. (2022). Pengaruh Harga, Promosi, dan Kualitas Produk terhadap Omzet Penjualan pada UD Arida Tirta Jaya (FF Tirta) Jakarta Timur. *FOCUS*, 3(2), 122–128. Retrieved from <https://doi.org/https://journal.neolectura.com/index.php/focus/article/view/849>
- Lucia, R. H., Kawet, L., & Trang, I. (2015). pengaruh konflik dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan universitas katolik De La Salle Manado. *Jurnal Emba*, 3(3), 719–728.

- Maharani, D. A., Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *MEDIKONIS: Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66–77.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41–49. Retrieved from <https://doi.org/10.35797/jab.v6.i002.%25p>
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pamungkas, A. D., & Saputra, I. S. D. (2022). *Seluk Beluk Perdagangan Luar Negeri*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Pamungkas, A. D., Wikantari, M. A., Setyastanto, A. M., Leksono, A. W., & Fahrudin, A. (2023). *Monograf Studi Kelayakan Bisnis Lele Sangkuriang*. Yogyakarta: CV Bintang Semesta Media. Retrieved from <https://bintangpustaka.com/toko-buku/ekonomi/monograf-studi-kelayakan-bisnis-lele-sangkuriang>
- Putri, A. K. (2015). Pengaruh stress dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan supporting pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper TBK di Perawang. *Jom Fekom*, 2(1), 1–18.
- Saefullah, E., Listiawati, & Amalia, A. N. (2017). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Akademika*, 15(2), 117–122.
- Safitri, A. E. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2), 170–180.
- Sahrazad, S., Cleopatra, M., Setyowati, L., Kusuma, A. M., Manurung, L., Wulansari, L., ... Kamilia, A. N. (2022). Peran Literasi Digital dan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cahaya Abadhi Sedjahtera Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(20), 461–475.
- Sartika, Y. M. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Danapati Abinaya Investema (JAKTV)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Sorongon, J., South, L. F., & Boky, H. (2018). Hubungan antara stres kerja dan upah dengan produktivitas kerja pada pegawai di dinas kesehatan kota Manado. *Jurnal Kesmas*, 7(5), 1–8. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/22023>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Bandung: Alfabeta.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang. *AGORA*, 3(2), 2015.
- Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 5(2), 1–11.
- 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 MEA*, 2(3), 151–177. Retrieved from <https://doi.org/0.31955/mea.vol2.iss3.pp151-177>