Spectrum: Multidisciplinary Journal
Vol. 1, No.4, September 2024
e-ISSN 3032-5838

Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan

Kartika[1*], Budhi Prabowo[2],
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
krtkaa22@gmail.com, dosen02034@unpam.ac.ids

(Diterima: 1 September 2024; Direvisi: 17 September 2024; Dipublikasikan: 9 Oktober 2024)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sample jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Metode yang digunakan untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan dengan menggunakan uji hipotesis (uji t dan uji f). Berdasarkan Hasil Penelitian Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Beban Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) diperoleh nilai *t hitung > t tabel* atau (4,887 > 2,542) Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas karyawan. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stres Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Berdasarkan pada hasil penelitian diperoleh nilai *t hitung > t tabel* atau (5,022 > 2,542). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja dan produktivitas karyawan. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (18,261 > 2,564), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of workload and work stress on employee productivity at PT Putra Abadi Jaya Mandiri South Tangerang. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated samples and a sample of 60 respondents was obtained. The method used to test and analyze the influence partially and simultaneously is by using hypothesis testing (t test and f test). Based on the research results of hypothesis testing (t test) for the workload variable (X1) on employee productivity (Y), the calculated t value > t table or (4.887 > 2.542) is confirmed. This is reinforced by the significance value < 0.050 or (0.000 < 0.050). Thus, H0 is rejected. H1 is accepted, this shows that there is a significant influence between workload on employee productivity. Hypothesis Test Results (t Test) Job Stress Variable (X2) on Employee Productivity (Y). Based on the research results, the calculated t value > t table or (5.022 > 2.542) was obtained. This is also reinforced by a significance value < 0.050 or (0.000 < 0.050). Thus, H0 is rejected and H2 is accepted, this shows that there is a significant influence between work stress and employee productivity. Hypothesis Test Results (F Test) Simultaneously Workload (X1) and Work Stress (X2) on Employee Productivity (Y) Based on the research results, the calculated F value > F table or (18.261 > 2.564), this is also reinforced by the significance < 0.050 or (0.000 < 0.050). Thus, H0 is rejected and H3 is accepted, this shows that there is a significant simultaneous influence between workload and work stress on employee productivity.

Keywords: Workload, Job Stress, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, peran sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi semakin krusial untuk mencapai tujuan bisnis dan organisasi. Menurut Aansory (2018:59), manajemen sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan, dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Perusahaan membutuhkan SDM yang efektif dan efisien untuk

Copyright © 2024 Pada Penulis
CC BY

mencapai tujuannya. Hal ini didasarkan pada pemahaman bahwa manusia merupakan penentu seluruh kinerja organisasi. Menciptakan SDM yang profesional terkadang menemui kendala baik dari sisi organisasi maupun karyawan itu sendiri.

PT Putra Abadi Jaya Mandiri, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi, menghadapi tantangan serupa. Perusahaan ini fokus pada proyek-proyek pembangunan seperti gedung, infrastruktur jalan, jembatan, fasilitas industri, dan proyek konstruksi lainnya. Produktivitas karyawan di perusahaan ini menjadi perhatian utama karena adanya karyawan yang tidak dapat menjalankan pekerjaannya sesuai target, yang disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat dan menurunnya produktivitas karyawan. Hal ini berimplikasi pada tidak tercapainya target produksi besi dan baja yang telah ditetapkan.

Produktivitas karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Antonius (2020:1) menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan stres kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas karyawan. Menurut Antonius (2020:37), stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidakcocokan antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi.

Berdasarkan data PT Putra Abadi Jaya Mandiri, selama tiga tahun terakhir (2021-2023), terjadi penurunan rata-rata produktivitas karyawan. Pada tahun 2021, realisasi produksi mencapai 85% dari target, namun pada tahun 2022 turun menjadi 68%, dan pada tahun 2023 turun lagi menjadi 65%. Penurunan ini menunjukkan bahwa ada masalah yang signifikan dalam manajemen beban kerja dan stres kerja di perusahaan ini. Jika tidak segera diatasi, hal ini akan berdampak buruk pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Stres kerja dapat mempengaruhi karyawan secara fisik dan mental. Menurut Sinungan dalam Busro (2018:282), produktivitas adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan kebosanan, kurangnya motivasi, dan ketidakhadiran yang berdampak negatif pada produktivitas. Sebaliknya, stres yang dikelola dengan baik dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih efisien dan kreatif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Putra Abadi Jaya Mandiri. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor ini untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut data yang diolah pada tahun 2024, terdapat beberapa komponen yang mempengaruhi stres kerja di PT Putra Abadi Jaya Mandiri, seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Dari 30 responden, sebagian besar mengalami stres kerja yang disebabkan oleh tuntutan tugas yang terlalu tinggi dan kepemimpinan organisasi yang tidak sesuai dengan karakter dan kemampuan karyawan.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan perlu melakukan analisis beban kerja dan menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja. Selain itu, manajemen harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan dukungan sosial yang memadai kepada karyawan. Menurut Hasibuan (2019:9), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dalam penelitian ini, indikator beban kerja meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan. Sedangkan indikator stres kerja meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Indikator produktivitas karyawan meliputi kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi manajemen perusahaan dalam mengelola beban kerja dan stres kerja karyawan. Dengan demikian, diharapkan

produktivitas karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa.

Menurunnya produktivitas kerja karyawan di PT Putra Abadi Jaya Mandiri selama tiga tahun terakhir menunjukkan perlunya perhatian khusus dari manajemen perusahaan. Berdasarkan data produktivitas karyawan, rata-rata produktivitas kerja pada tahun 2021 sebesar 70.5%, turun menjadi 70.1% pada tahun 2022, dan sedikit naik menjadi 71.7% pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja masih belum memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan perlu melakukan perbaikan manajemen beban kerja dan stres kerja. Manajemen harus memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan mereka. Selain itu, manajemen juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan pelatihan yang sesuai, dan menyediakan dukungan sosial yang memadai kepada karyawan. Dengan demikian, diharapkan produktivitas karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan di perusahaan tersebut. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Putra Abadi Jaya Mandiri?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Putra Abadi Jaya Mandiri?
3. Apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan di PT Putra Abadi Jaya Mandiri?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan, pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan, dan pengaruh beban kerja dan stres kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan di PT Putra Abadi Jaya Mandiri.

Manfaat penelitian ini adalah memberikan pengetahuan kepada penulis mengenai pengembangan teori-teori yang didapat dan diimplementasikan dalam suatu penelitian khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Bagi akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan dan referensi bahan baca atas masalah pada lingkungan kerja dan dapat memberikan semangat bagi para sumber daya manusia agar dapat bekerja lebih baik lagi. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang akan diterapkan pada masa yang akan datang.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Metode yang digunakan untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan adalah dengan menggunakan uji hipotesis (uji t dan uji f). Berdasarkan hasil penelitian, uji hipotesis (uji t) untuk variabel beban kerja (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4.887 > 2.542), dan nilai signifikansi < 0.050 atau (0.000 < 0.050). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas karyawan. Hasil uji hipotesis (uji t) untuk variabel stres kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5.022 > 2.542), dan nilai signifikansi < 0.050 atau (0.000 < 0.050). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan produktivitas karyawan. Hasil uji hipotesis (uji f) secara simultan untuk variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (18.261 > 2.564), dan nilai signifikansi < 0.050 atau (0.000 < 0.050). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan.

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Putra Abadi Jaya Mandiri. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengelola beban kerja dan stres kerja karyawan agar produktivitas karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan pelatihan yang sesuai, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan memberikan dukungan sosial yang memadai kepada karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam mengelola beban kerja dan stres kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif, yang merupakan metode untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018:63). Dalam konteks penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah beban kerja dan stres kerja, sementara variabel dependen yang diukur adalah produktivitas karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Putra Abadi Jaya Mandiri, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi, dengan waktu penelitian selama enam bulan mulai dari November 2023.

Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Putra Abadi Jaya Mandiri. Kuesioner tersebut berisi sejumlah pertanyaan tertutup yang menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat setuju atau tidak setuju responden terhadap pernyataan yang diberikan, dengan opsi jawaban mulai dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju" (Sugiyono, 2019:142). Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan seperti sejarah perusahaan, visi dan misi, serta laporan kinerja karyawan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang data yang diperoleh dari kuesioner, seperti karakteristik responden berdasarkan usia, pendidikan, dan lama bekerja di perusahaan. Analisis kuantitatif, di sisi lain, digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan teknik regresi linier sederhana dan berganda. Teknik regresi ini membantu dalam memahami seberapa besar pengaruh variabel independen (beban kerja dan stres kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan). Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 26 untuk memastikan keakuratan analisis statistik yang dilakukan.

Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian juga dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dapat diandalkan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, sementara uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan yang sama dari waktu ke waktu. Kuesioner dinilai reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0.600. Selain itu, uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas juga dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam analisis regresi memenuhi asumsi dasar regresi linier.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau distribusi abnormal dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang sebaran datanya normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi persamaan terdistribusi normal, digunakan pendekatan gauge untuk

menghitung sisa variabel terikat.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov dengan membandingkan nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan sebagai berikut:
1) Jika signifikansi > 0,050 maka data dinyatakan normal.
2) Jika signifikansinya < 0,050 maka data tersebut tergolong tidak normal.
Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogrov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.45882372
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.047
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, ditentukan nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,050. Oleh karena itu, asumsi distribusi persamaan pada pengujian ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa variabel independen tidak mengalami multikolinearitas atau tidak ada hubungan korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi.

Di antara variabel independen, pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan nilai *toleransi dan variance inflasi faktor (VIF)*. Persyaratannya adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai VIF > 10 dan nilai *toleransi* < 1 maka terjadi gejala multikolinearitas.
b. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *toleransi* < 1 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Hasil pengujian dengan *SPSS versi 26* adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Penguja Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
(Constant)	9.404	4.851		1.938	.058		
Beban Kerja (X1)	.343	.120	.347	2.860	.006	.726	1.377
Stres Kerja (X2)	.428	.141	.369	3.040	.004	.726	1.377

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas, *nilai toleransi* variabel beban kerja sebesar 0,726 dan variabel beban kerja sebesar 0,726 nilai tersebut kurang dari 1 dan *nilai Variance Inflation Factor (VIF)* pada variabel beban kerja sebesar 1,377 dan variabel beban

kerja sebesar 1,337 nilainya kurang dari 10. Hal ini menyatakan bahwa model regresi ini tidak terdapat gangguan multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan korelasi antar anggota sampel atau tidak. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan uji nilai *Durbin-Watson (uji DW),* yang acuannya sebagai berikut:

Tabel 3. Pedoman Interprestasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
<1,000	Ada gangguan autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpan kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
>2,900	Ada gangguan autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2018:184)

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi Durbin-watson

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.625[a]	.391	.369	2.502	1.957

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah 2024

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan korelasi antar anggota sampel atau tidak. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan uji nilai *Durbin-Watson (uji DW),* yang acuannya sebagai berikut:

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah terdapat ketimpangan varians residual dalam suatu model regresi. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *uji Glejer*, dimana hasil uji ini dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketimpangan varians antara sisa observasi satu dengan observasi lainnya dalam model regresi. Ketentuan berikut ini berlaku pada gangguan heteroskedastisitas:

a. Apabila variabel bebas (X) mempunyai nilai signifikansi (Sig) < 0,05 maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
b. Apabila variabel bebas (X) mempunyai nilai signifikansi (Sig) > 0,05 maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Heteroskesdastisitas Dengan Uji Glesjer

Coefficients[a]						
Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
		B	**Std. Error**	**Beta**		
1	(Constant)	-5.521	2.625		-2.1	0.04
	Beban Kerja (X1)	0.164	0.065	0.359	2.521	0.02
	Stres Kerja (X2)	0.04	0.076	0.075	0.526	0.6

a. Dependent Variable: abs_res2

Sumber : Data Diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, melihat uji model untuk variabel beban kerja (X1) nilai signifikansi sebesar 0,015 dan variabel beban kerja (X2) nilai signifikansi sebesar 0,601, dimana kedua nilai signifikansi (Sig) tersebut adalah > 0,05. Oleh karena itu, model

regresi data ini tidak mengandung gangguan heteroskedastisitas sehingga model regresi ini layak digunakan sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai sisa (SRESID) dengan kondisi sebagai berikut:

a. Apabila titik-titik tersebut membentuk ganbar tertentu, misalnya gelombang besar yang melebar dan mengecil, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
b. Apabila titik-titik menyebar tanpa membentuk gambar tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y. dalam penelitian ini adalah beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan, berikut ini hasil pengelohan regresi dengan SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Beban Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.818	3.991		4.72	0
	Beban Kerja (X1)	0.534	0.109	0.54	4.89	0

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi Y = 18,818 + 0,534X_1. Dari persamaan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 18,818 artinya ketika variabel beban kerja (X_1) tidak ada maka terdapat nilai produktivitas pegawai (Y) sebesar 18,818 *poin.*
b. Nilai koefisien regresi beban kerja (X_1) sebesar 0,534 artinya setiap perubahan 1 satuan pada variabel beban kerja (X_1) akan menyebabkan perubahan produktivitas pegawai jika konstan dan variabel beban kerja (X_2) tidak berubah (Y) sebesar 0,534 *poin.*

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Stres Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.836	4.873		2.84	0.01
	Stres Kerja (X2)	0.638	0.127	0.551	5.02	0

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi Y = 13,836 + 0,638X_2. Dari persamaan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 13,836 artinya jika variabel stres kerja (X_2) tidak ada maka terdapat nilai produktivitas karyawan (Y) sebesar 13,836 *poin.*
b. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X_2) sebesar 0,638. Artinya, jika konstanta tersebut berlaku dan variabel beban kerja (X_1) tidak berubah, maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel beban kerja (X_2) mengakibatkan perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,638 *poin.*

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Beban (X_1) dan Stres Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
		B	**Std. Error**	**Beta**		
1	(Constant)	9.404	4.851		1.94	0.06
	Beban Kerja (X1)	0.343	0.12	0.347	2.86	0.01
	Stres Kerja (X2)	0.428	0.141	0.369	3.04	0

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat ditemukan persamaan regresi Y = 9,404 + 0,343X_1 + 0,428X_2. Dari persamaan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 9,404 berarti produktivitas (Y) hanya bernilai 9,404 poin tanpa memperhitungkan variabel beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2).
b. Nilai beban kerja (X_1) sebesar 0,343 artinya apabila variabel beban kerja (X_2) tetap dan tidak ada perubahan maka akan terjadi perubahan produktivitas pegawai (Y) sebesar 0,343 *poin.*
c. Nilai stres kerja (X_2) sebesar 0,428 artinya apabila tetap konstan dan variabel beban kerja (X_1) tidak berubah, maka setiap perubahan 1 (satu) satuan pada variabel stres kerja (X_2) akan mengakibatkan perubahan produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,428 *poin .*

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam menginterpretasikan hasil koefisien korelasi, Anda dapat berpedoman pada tabel berikut:

Tabel 8. Pedoman Interprestasi Koefisien Karelasi

Interval Nilai akoefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Adapun hasil pengelolahan data sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Secara Parsial Beban Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Correlations			
		Beban Kerja (X1)	Produktivitas Karyawan (Y)
Beban Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.540**
	Sig. (2-tailed)		0
	N	60	60
Produktivitas Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.540**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	60	60

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, nilai koefisien korelasi sebesar 0,540, dimana nilai tersebut terletak pada interval 0,400-0,599 yang berarti kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Secara Parsial Stres Kerja (X_2)

Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Correlations			
		Stres Kerja (X2)	Produktivitas Karyawan (Y)
Stres Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.551**
	Sig. (2-tailed)		0
	N	60	60
Produktivitas Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.551**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	60	60

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

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,551, nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 yang berarti kedua variabel mempunyai derajat hubungan yang sedang.

Tabel 11. Hasil Uji KOefisien Korelasi Secara Simultan Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625[a]	.391	.369	2.50159

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,625 dengan nilai tersebut berkisar antara 0,600 sampai dengan 0,799 yang berarti variabel beban kerja dan stres kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini variabel beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y). Berikut hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah menggunakan program *SPSS versi 26* sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Beban Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540[a]	.292	.279	2.67339

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinan sebesar 0,292 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh sebesar 29,2% terhadap variabel produktivitas karyawan, sedangkan sisanya (100-29,2%) = 70,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti.

Tabel 13. Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Stres Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.551[a]	.303	.291	2.65188

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2)
Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, nilai koefisien determinasi yang ditentukan sebesar 0,303 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh sebesar 30,0% terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisinya adalah (100- 30,0%) .) = 70,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 4. 1
Hasil uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) Terhadap Produktivas (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625[a]	.391	.369	2.50159

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X1)
Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, nilai koefisien determinasi yang ditentukan sebesar 0,391. Dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh sebesar 39,1% terhadap variabel produktivitas karyawan, sedangkan sisanya (100–39,1%) = 60,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini memberikan gambaran mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Putra Abadi Jaya Mandiri. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linier sederhana dan berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, ditemukan bahwa beban kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 18.818 + 0.534X1, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.540, yang menunjukkan hubungan sedang antara kedua variabel. Nilai determinasi (R^2) sebesar 0.292 mengindikasikan bahwa 29.2% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja, sedangkan sisanya sebesar 70.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis menunjukkan t hitung sebesar 4.887, lebih besar dari t tabel sebesar 1.671, dengan signifikansi < 0.05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima .

Selanjutnya, analisis regresi linier sederhana juga dilakukan untuk menguji pengaruh stres kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y). Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 13.836 + 0.638X2, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.551, yang juga menunjukkan hubungan sedang antara kedua variabel. Nilai determinasi (R^2) sebesar 0.303 mengindikasikan bahwa 30.3% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh stres kerja, dengan sisanya sebesar 69.7% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan t hitung sebesar 5.022, lebih besar dari t tabel sebesar 1.671, dengan signifikansi < 0.05, sehingga H0 ditolak dan H2 diterima .

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan terhadap produktivitas karyawan (Y). Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 9.404 + 0.343X1 + 0.428X2, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.625, menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai

determinasi (R^2) sebesar 0.391 menunjukkan bahwa 39.1% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stres kerja secara simultan, sedangkan sisanya sebesar 60.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis simultan (uji F) menunjukkan F hitung sebesar 18.261, lebih besar dari F tabel sebesar 4.01, dengan signifikansi < 0.05, sehingga H0 ditolak dan H3 diterima .

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dengan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.200 > 0.05. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF untuk beban kerja dan stres kerja masing-masing sebesar 1.377, kurang dari 10, menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Uji autokorelasi dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.957 menunjukkan tidak adanya autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas dengan scatterplot menunjukkan bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas .

Kesimpulannya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas karyawan di PT Putra Abadi Jaya Mandiri. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan manajemen beban kerja dan pengelolaan stres kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Langkah-langkah seperti pelatihan manajemen waktu, peningkatan komunikasi antar karyawan, dan penciptaan lingkungan kerja yang suportif dapat membantu mengurangi stres kerja dan mengoptimalkan beban kerja, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan dari hasil analisis dan pembahasan pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

Beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan persamaan regresi Y = 18,818 + 0,534 x 1 nilai korelasi sebesar 0,540 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Koefisien determinasi sebesar 29,9% dan uji hipotesis menunjukkan t hitung > t tabel atau (4,887 > 2,542). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap produktivitas pegawai.

Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 13,836 + 0,636X2. Nilai korelasinya sebesar 0,551 yang berarti terdapat hubungan sedang antara kedua variabel. Nilai koefisien determinasi sebesar 30,3% dan uji hipotesis menunjukkan t hitung > t tabel atau (5,022 > 2,542). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap produktivitas karyawan.

Beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 9,404 + 0,343X1 + 0,428X2. Nilai korelasinya sebesar 0,625 yang berarti variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 39,1%, sedangkan sisanya sebesar 60,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menghasilkan F-hitung > F-tabel atau (18,261 > 2,564). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya beban kerja dan stres kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. Ma'ruf. (2019). "*Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*", Aswara Pressindo, Jakarta.

Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.

Antonius. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja. Pasuruan: CV. Penerbit Kiara*
Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta
Asih, Gusti Yuli, Hardani Widhiastuti, and Rusmala Dewi. *"Stres kerja*." Syria Studies (2018).
Bangun, W. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.
Busro, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *4*(3), 474-483.
Chasanah, Uswatun. "PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SMART LAB INDONESIA TANGERANG." *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen* 1.4 (2022): 199-210.
Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Gusti. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: SemarangUniversity Press.
Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
Hanif, H., Hidayat, T., & Haryadi, R. N. (2023). Pelatihan Keterampilan Manajemen Operasional bagi UMKM: Peningkatan Efisiensi dan Produktivitas. *Jabdimas: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *1*(1), 34-38.
Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, *1*(1), 41-48.
Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
Istijanto, M. (2018). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran* . Jakarta: Gramedia Pustaka Utama .
Janah, Miftahul, and Haidilia Maharani. "PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA YAYASAN SAYAP IBU CABANG PROVINSI BANTEN." *Journal of Research and Publication Innovation* 2.1 (2024): 612-622.
Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas. 2018, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 4 Tahun 2018 ISSN:2338-9605.
K. Fadhli and M. Khusnia, Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja). Guepedia Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Group, 2021.
Khotim Fadhli & Mukhibatul Khusnia. 2021. Manajemen Sumber Daya (Produktivitas Kerja).
Koesomowidjojo, Suci, 2017, *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*, Jakarta.
Koesomowidjojo. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses Meithiana, I., & Ansory, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
Muhammad Yusuf. 2016. *Peningkatan SDM Yang Handal*. Dosen ULM Banjarmasin.
Mustopa, R. ., Khopipah Barjah, M., Afina Ahsaina, N., & Rais, Y. (2021*). Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19. Jurnal Sosial Dan Teknologi*, 1(3), 166–174.
Nugroho, I. S. (2019). Analisis dan Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Distribusi. Teknologi Nusantara.
Nuraida, A., & Andriani, J. (2024). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAXPLUS INDONESIA ANUGERAH JAKARTA. *Journal of Research and Publication Innovation*, *2*(1), 170-181.

Prasetiyani, Desi. "PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. HERRIS TRADING KOTA TANGERANG." *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* 6.3 (2023): 554-560.

Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Robbins, P. Stephen, Mary Coulter. (2019). *Management. Twelth Edition. United State: Pearson Education Limited.*

Robbins, S. P., & Judge, T. A, 2018. *Pelaku Organisasi*. Cetakan ke-7, Jakarta : Salemba Empat.

Robbins. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Sinar Abadi, Jakarta.

Rolos, J. K. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.

Samsuni, Samsuni. "*Manajemen sumber daya manusia*." Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan 17.1 (2017): 113-124.

Santoso, Singgih, Mahir Statistika Parametrik, Jakarta: PT Gramedia 2019.

Santoso, Singgih. 2019. Mastering SPSS Versi 19. Jakarta : Elex Media.

Sedarmayanti . (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja . Bandung : Mandar Maju.

Sugiarti, Endang. "Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) area bintaro tangsel." *Jurnal Semarak* 1.2 (2018): 105-114.

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta, CV.

Sugiyono. (2019). "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D", Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.Arikunto, S.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono. (2019*). Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung*: ALFABETA.

Sunarsi, Denok. "Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan." *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 6.1 (2018): 14-31.

Sutrisno. E. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.

Veithzal Rivai Zainal. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Veithzal Rivai Zainal. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Widodo, Adji, and Lista Kurniawati. "Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)* 2.2 (2022): 70-77.