

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Operator Jahit PT XYZ

Juju Zuhriatusobah^{1*}; Arie Soleh Permana²; Laila Nurjamilah³

Universitas Islam Nusantara, Indonesia

zuhriatusobahjuju@gmail.com¹, arsol375@gmail.com², lailaanurjamilah@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada pengaruh karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. XYZ, dengan tujuan untuk memahami faktor-faktor yang menghambat pencapaian target produksi yang telah ditetapkan. Studi ini melibatkan 61 karyawan operator jahit sebagai populasi penelitian dan menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk menganalisis data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan koefisien sebesar -0,432. Selain itu, stres kerja juga terbukti berpengaruh negatif terhadap produktivitas, dengan koefisien sebesar -0,304. Temuan ini menegaskan pentingnya perhatian manajemen terhadap desain pekerjaan yang sesuai dan pengelolaan stres di tempat kerja. Dengan demikian, penelitian ini merekomendasikan tindakan konkret untuk memperbaiki kondisi kerja dan meredakan stres yang dialami oleh karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap karakteristik pekerjaan serta menerapkan strategi manajemen stres yang efektif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia di industri jahit.

Kata kunci: karakteristik pekerjaan, stres kerja dan produktivitas kerja

ABSTRACT

This research focuses on the influence of job characteristics and work stress on employee productivity at PT XYZ, with the aim of understanding the factors that hinder the achievement of predetermined production targets. This study involved 61 sewing operator employees as the research population and used the multiple linear regression analysis method to analyze the data collected through questionnaires. The results of the analysis show that job characteristics have a significant negative effect on employee productivity with a coefficient of -0.432. In addition, job stress was also shown to have a negative effect on productivity, with a coefficient of -0.304. These findings confirm the importance of management attention to appropriate job design and stress management in the workplace. Thus, this study recommends concrete actions to improve working conditions and relieve stress experienced by employees. The conclusion of this study suggests that to improve productivity, companies need to evaluate and adjust job characteristics and implement effective stress management strategies. This research is expected to contribute to the development of human resource management practices in the sewing industry.

Keyword: job characteristics, work stres and work productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) berperan krusial dalam menjalankan perusahaan, maka dari itu diperlukan penetapan jumlah, standar dan mutu tenaga kerja yang dibutuhkan dalam kapasitas yang diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien (Erina Rulianti et al., 2024). Dalam mencapai tujuan perusahaan perlu SDM yang dikelola dengan baik, sehingga perusahaan dapat memaksimalkan laba (Tahir et al., 2024). Dengan demikian, perlunya penyesuaian antara jumlah karyawan yang dibutuhkan dengan tingkat aktivitas perusahaan, sehingga dapat mengoptimalkan SDM yang ada dengan harapan output yang tinggi, karena jika SDM yang ada mampu menunjukkan jumlah output (yang dihasilkan) yang lebih tinggi dari pada jumlah input (karyawan) maka bisa dikatakan produktivitas tinggi (Ding et al., 2024). Sebaliknya jika karyawan tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan, dapat dikatakan produktivitas kerja karyawan rendah (Pramono, 2020).

Keberhasilan perusahaan juga dapat ditentukan dari penentuan deskripsi pekerjaan yang jelas pada karyawan dan ditentukan sesuai kemampuan karyawan, sehingga karyawan dapat berkontribusi terhadap pekerjaannya dengan menghasilkan output yang baik dan dapat mencapai target yang diharapkan. Situasi lain yang dapat menekan keadaan karyawan sebagai individu yang sulit beradaptasi diri dengan tuntutan pekerjaan, maka dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan di perusahaan tersebut. Ketegangan pada pekerjaan akan menurunkan produktivitas dikarenakan timbul rasa tidak nyaman saat bekerja.

Pada penelitian terdahulu Dibuktikan dengan penelitian terdahulu menurut Chindi Ellionora Tamba, dkk. (2022), yaitu “ Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Mujur Timber Sibolga.” Secara parsial karakteristik pekerjaan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Tamba et al., 2022). Studi lainnya menghasilkan temuan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja yaitu menurut Amin Sadiqin (2017) dengan judul “Pengaruh stres kejadian komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mentari Gemilang” (Sadiqin, 2017).

Menurut Siagian “Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya” (Tanjung & Hutagalung, 2018). Menurut Sedarmayanti “Produktivitas secara umum dikatakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Atau jumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seorang/kelompok, orang/pegawai dalam periode waktu tertentu” (Safitri & Gilang, 2019).

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. XYZ, khususnya terkait dengan karakteristik pekerjaan dan stres kerja. Mengingat bahwa pencapaian target produksi yang belum terpenuhi dapat berdampak negatif pada kinerja

perusahaan, penting untuk mengeksplorasi bagaimana variasi dalam karakteristik pekerjaan dan tingkat stres memengaruhi output karyawan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan yang digunakan untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan stres kerja secara bersamaan terhadap produktivitas karyawan, yang belum banyak diteliti dalam konteks industri jahit di Indonesia. Selain itu, penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang hubungan antar variabel. Dengan fokus pada operator jahit di PT. XYZ, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur yang ada dan memberikan perspektif baru tentang tantangan yang dihadapi oleh karyawan dalam industri ini.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. XYZ. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat dirasakan oleh manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Implikasi dari hasil penelitian ini tidak hanya akan memberikan dasar bagi kebijakan internal perusahaan, tetapi juga dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya dan memberikan kontribusi pada pengembangan praktik sumber daya manusia di industri sejenis.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diterapkan dalam studi ini yaitu pendekatan kuantitatif. Sumber data bersumber dari wawancara secara langsung terhadap

karyawan dan manajer personalia, serta melakukan sebar angket terhadap karyawan operator jahit dan sumber sekunder berupa jurnal, artiker dan sumber informasi yang menjadi sumber perolehan informasi yang berhubungan dengan teori dan konsep masalah variabel. Populasi pada penelitian ini ialah karyawan operator jahit, serta sampel menggunakan sampling jenuh yang berjumlah 61 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan kuesioner. Peneliti menerapkan metode analisis berupa uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, serta perancangan analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil responden

Berdasarkan hasil profil responden menurut karakteristik jenis kelamin diatas, dengan jumlah total 61 responden menunjukkan bahwa jenis kelamin yang paling banyak yaitu wanita dengan presentase sebesar 85,2%. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer personalia PT. XYZ karyawan yang paling banyak adalah wanita, perusahaan membutuhkan operator jahit yang dapat menghasilkan produk yang rapih dan kualitas yang baik, perusahaan berpendapat bahwa karyawan wanita lebih memiliki sifat yang sabar, teliti, lebih detail dan lebih rapih dalam merealisasikan target yang ditentukan perusahaan.

Berdasarkan hasil profil responden menurut karakteristik lama bekerja, dengan total 61 orang responden, menunjukkan bahwa responden paling banyak bekerja yaitu 1 tahun – 5 tahun dengan presentase 57% dan 5-10 tahun dengan presentase 35%. Hal ini menunjukkan bahwa selama ini karyawan

dalam bekerja memiliki masa kerja yang cukup lama, berdasarkan hasil wawancara dengan personalia karyawan perusahaan tersebut memiliki sistem kerja dengan status karyawan tetap. Sehingga hubungan antara perusahaan dan pekerja bersifat tetap.

Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas

Hasil penelitian valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Kuantitatif, 2016).

Tabel 1. Hasil uji validitas

Perhitungan	Nilai r table	Person correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
X1				
P1		,487		
P2		,470		
P3	,2521	,651	0.000	valid
P4		,618		
P5		,572		
P6		,729		
X2				
P7		,593		
P8		,650		
P9	,2521	,678	0.000	valid
P10		,525		
P11		,658		
P12		,747		
Y				
P13		,512		
P14		,758		
P15	,2521	,787	0.000	valid
P16		,765		
P17		,652		
P18		,621		

Hasil uji table diatas memenuhi kriteria valid dengan nilai signifikansi < 0,05 dan nilai r-hitung > r-tabel (0,2521).

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2022: 175), "uji reliabilitas dilakukan secara

keseluruhan terhadap semua pernyataan." Reliabilitas diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha (Ca), yang merupakan metode statistik paling umum untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	,621	
X2	,692	Reliabel
Y	,762	

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0,621, stres

kerja sebesar 0,692, dan produktivitas kerja sebesar 0,762. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item

pernyataan yang digunakan dapat menghasilkan data yang konsisten, sehingga jika pernyataan diajukan kembali, jawabannya akan cenderung sama dengan sebelumnya.

Uji Asumsi Klasik Uji multikolinearitas

Tabel 3. Hasil uji multikolinearitas

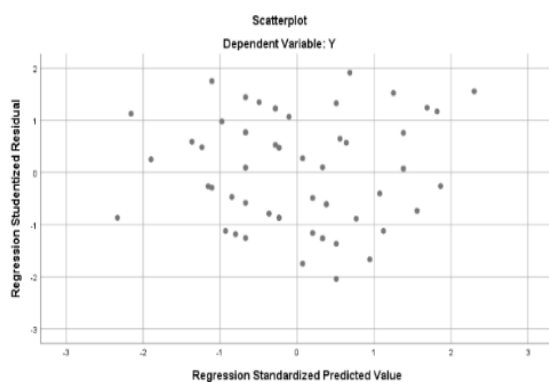
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	44.417	3.753		11.834	.000		
X1	-.432	.106	-.445	-4.072	.000	.996	1.004
X2	-.304	.107	-.309	-2.828	.006	.996	1.004

a. Dependent Variable: Y

Tabel 5 diatas menunjukkan hasil pengujian mulikolinearitas yang dimana setiap variabel memperoleh nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10, artinya studi ini terbebas dari maslah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dasar analisis untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati pola pada grafik heteroskedastisitas.



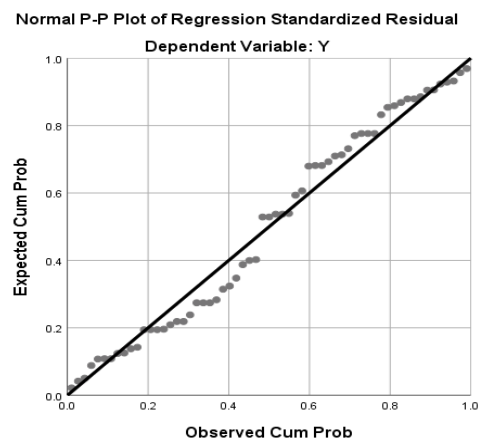
Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 diatas menampilkan sebaran titik berada diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Ini menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam

model regresi, sehingga dapat dilanjutkan pada pengujia berikutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan variabel residual dalam model regresi memiliki distribusi normal (Sukestiyarno & Agoestanto, 2017).



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Gambar 2 menampilkan pola data yang mengikuti garis diagonal yang artinya data dalam studi ini berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 4. Hasil Uji linearitas X1 terhadap Y

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between (Combined)	56.174	8	7.022	2.745	.013
X1	Groups					
	Linearity	40.863	1	40.863	15.972	.000
	Deviation from Linearity	15.311	7	2.187	.855	.548
Within Groups		133.039	52	2.558		
Total		189.213	60			

Tabel 6 menyajikan nilai Linearity sebesar $0,00 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat

hubungan linear yang signifikan antara karakteristik pekerjaan (X1) dan produktivitas kerja (Y).

Tabel 5. Hasil Uji linearitas X2 terhadap Y

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y*	Between (Combined)	42.341	8	5.293	1.874	.084
X2	Groups					
	Linearity	21.571	1	21.571	7.637	.008
	Deviation from Linearity	20.770	7	2.967	1.051	.408
Within Groups		146.872	52	2.824		
Total		189.213	60			

Tabel 7 menyajikan nilai Linearity sebesar $0,008 < 0,05$. Artinya bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara stres kerja (X2) dan produktivitas kerja (Y).

**Analisis Deskriptif
 Analisis Deskriptif Karakteristik
 Pekerjaan**

Tabel 6. Distribusi Jawaban Responden Variabel Karakteristik Pekerjaan

		Penilaian Responden								Skor Total				
		5		4		3		2		1		SKOR	SKOR	%
P	F	SKOR	F	SKOR	F	SKOR	F	SKOR	F	SKOR	AKTUAL	IDEAL		
1	12	60	43	172	6	18	0	0	0	0	250	305	82.0%	
2	17	85	43	172	1	3	0	0	0	0	260	305	85.2%	
3	21	105	40	160	0	0	0	0	0	0	265	305	86.9%	
4	15	75	46	184	0	0	0	0	0	0	259	305	84.9%	
5	22	110	38	152	1	3	0	0	0	0	265	305	86.9%	
6	30	150	26	104	5	15	0	0	0	0	269	305	88.2%	
SKOR TOTAL VARIABEL X1											1568	1830	85,6%	

Secara keseluruhan nilai rata-rata skor yang diperoleh untuk variabel karakteristik pekerjaan (X1) berada tingkat sangat tinggi atau sebesar 85,6% .

Analisis Deskriptif Stres Kerja

Tabel 7. Distribusi Jawaban Responden Variabel Stres kerja

		Penilaian Responden										Skor Total		
		5		4		3		2		1		SKOR	SKOR	%
P	F	SKOR	F	SKOR	F	SKOR	F	SKOR	F	SKOR	AKTUAL	IDEAL		
1	19	95	37	148	5	15	0	0	0	0	258	305	84.6%	
2	27	135	34	136	0	0	0	0	0	0	271	305	88.9%	
3	29	145	32	128	0	0	0	0	0	0	273	305	89.5%	
4	20	100	40	160	1	3	0	0	0	0	263	305	86.2%	
5	7	35	53	212	1	3	0	0	0	0	250	305	82.0%	
6	8	40	51	204	2	6	0	0	0	0	250	305	82.0%	
SKOR TOTAL VARIABEL X2											1565	1830	85,5%	

Secara keseluruhan, nilai rata-rata skor untuk variabel stres kerja (X2) mencapai tingkat sangat tinggi, yaitu sebesar 85,5%.

Analisis Deskriptif Produktivitas Kerja

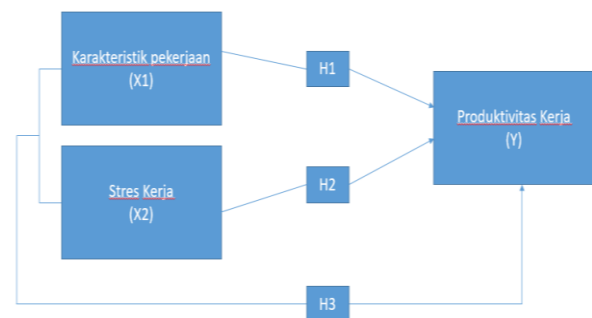
Tabel 8. Distribusi Jawaban Responden Variabel Produktivitas kerja

		Penilaian Responden										Skor Total		
		5		4		3		2		1		SKOR	SKOR	%
P	F	SKOR	F	SKOR	F	SKOR	F	SKOR	F	SKOR	AKTUAL	IDEAL		
1	4	20	50	200	6	18	1	2	0	0	240	305	78.7%	
2	31	155	30	120	0	0	0	0	0	0	275	305	90.2%	
3	32	160	29	116	0	0	0	0	0	0	276	305	90.5%	
4	22	110	39	156	0	0	0	0	0	0	266	305	87.2%	
5	6	30	55	220	0	0	0	0	0	0	250	305	82.0%	
6	6	30	55	220	0	0	0	0	0	0	250	305	82.0%	
SKOR TOTAL VARIABEL Y											1557	1830	85%	

Secara keseluruhan, nilai rata-rata skor untuk variabel produktivitas kerja (Y) mencapai tingkat sangat tinggi, yaitu sebesar 85%.

Analisis Verifikatif Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah pengaruh karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada operator jahit PT. XYZ.



Gambar 3. Model Jalur

Analisis Regresi Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	44.417	3.753		11.834	.000
	X1	-.432	.106	-.445	-4.072	.000
	X2	-.304	.107	-.309	-2.828	.006

Berdasarkan data dalam tabel di atas, hasil koefisien regresi memungkinkan untuk menyusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 44.417 - 0,432X_1 - 0,304X_2$$

Nilai konstanta sebesar 44,417 berarti jika karakteristik pekerjaan (X1) dan stres kerja (X2) bernilai 0, maka produktivitas kerja (Y) akan sebesar 44,417. Selain itu, dari persamaan regresi itu, koefisien regresi untuk variabel X1 sebesar -0,432 menunjukkan bahwa setiap peningkatan karakteristik pekerjaan

sebesar 1 satuan skor akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja sebesar 43,2. Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel X2 sebesar -0,304 menunjukkan bahwa setiap peningkatan stres kerja sebesar 1 satuan skor akan diikuti oleh penurunan produktivitas kerja sebesar 30,4.

Uji signifikansi Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji t X1 dan X2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	44.417	3.753		11.834	.000
	X1	-.432	.106	-.445	-4.072	.000
	X2	-.304	.107	-.309	-2.828	.006

a. Dependent Variable: Y

Hasil menunjukkan nilai t statistik > t tabel (-4.072 > 1.67) dengan signifikansi 0.000. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Variabel X2 memperoleh nilai t statistik > t tabel (-2.828 > 1.67) dengan signifikansi 0.006. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan) X1 dan X2 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.843	2	29.422	13.089	.000 ^b
	Residual	130.370	58	2.248		
	Total	189.213	60			

a. Dependent Variable: y
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

Pada tabel uji F (simultan), diperlihatkan pengaruh variabel independen (karakteristik pekerjaan dan stres kerja) terhadap produktivitas kerja karyawan secara bersamaan.

Dari hasil uji F, terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 13,089 dengan jumlah sampel (n) = 61, yang menghasilkan DF sebesar 3,15. Berdasarkan kriteria, F hitung lebih besar dari F tabel (13,089 >

3,15) dan dengan taraf signifikansi di mana nilai sig lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel karakteristik pekerjaan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk

mengukur sejauh mana variabel independen

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.311	.287	1.49925

a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25 (2024)

Tabel 13 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,311. Hasil ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 31,1%, sedangkan sisanya, yaitu 68,9%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar studi ini.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Studi ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang buruk atau tidak sesuai dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Misalnya, ketika pekerjaan memiliki tingkat monoton yang tinggi, kurangnya variasi, atau kurangnya tantangan, karyawan cenderung merasa bosan dan tidak termotivasi. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja, yang berujung pada produktivitas yang lebih rendah. Karyawan yang tidak merasa terlibat dalam pekerjaannya mungkin akan melakukan tugas dengan setengah hati, sehingga hasil kerja mereka menjadi kurang optimal. Temuan ini bertentangan dengan hasil studi dari (Mewengkang et al., 2021); (Darmawan et al., 2021).

Selain itu, karakteristik pekerjaan yang tidak mendukung, seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman, jam kerja yang tidak fleksibel, atau beban kerja yang berlebihan, dapat menambah tingkat stres karyawan. Stres yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan mental dan fisik, yang selanjutnya mengganggu konsentrasi

dan efektivitas kerja. Dalam jangka panjang, karyawan yang tertekan oleh karakteristik pekerjaan yang tidak baik cenderung mengalami penurunan kesehatan mental dan fisik, yang berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka. Dengan kata lain, ketika karyawan mengalami stres akibat kondisi kerja yang tidak ideal, mereka tidak hanya menjadi kurang produktif, tetapi juga lebih rentan terhadap absensi dan penurunan kualitas kerja.

Sebaliknya, karakteristik pekerjaan yang positif, seperti variasi tugas, pengakuan atas prestasi, dan kesempatan untuk pengembangan diri, dapat meningkatkan produktivitas kerja. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan tantangan yang sesuai dengan keterampilan mereka, mereka lebih cenderung untuk berusaha lebih keras dan menghasilkan kerja yang berkualitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk merancang karakteristik pekerjaan yang mendukung dan mengurangi elemen negatif, guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih sehat dan produktif.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Diperoleh temuan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Stres kerja adalah respons fisik dan mental yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasi atau

mengelolanya. Tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan gangguan konsentrasi, kelelahan, dan penurunan motivasi, yang semuanya berdampak langsung pada produktivitas kerja. Karyawan yang berada dalam kondisi stres cenderung sulit untuk fokus pada tugas yang ada, sehingga menghasilkan pekerjaan yang kurang berkualitas dan meningkatkan kemungkinan kesalahan (Jayanti & Adawiyah, 2023). Dalam jangka panjang, stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan burnout, di mana karyawan merasa kehabisan tenaga dan semangat, sehingga produktivitas mereka menurun drastis. Temuan ini sejalan dengan hasil studi dari (Wulandari et al., 2020); (Arta et al., 2022).

Dampak negatif dari stres kerja juga dapat dilihat dari peningkatan absensi karyawan. Ketika karyawan mengalami stres yang berlebihan, mereka lebih cenderung mengambil cuti sakit atau tidak hadir di tempat kerja karena kondisi fisik dan mental yang menurun. Hal ini menciptakan kekosongan dalam tim dan menambah beban kerja bagi rekan-rekan mereka yang tetap hadir. Ketidakstabilan dalam tim kerja akibat absensi yang sering dapat mengganggu alur kerja dan menghambat pencapaian target, sehingga menurunkan produktivitas keseluruhan organisasi. Karyawan yang stres juga berisiko lebih tinggi untuk mengalami masalah kesehatan jangka panjang, yang selanjutnya dapat berkontribusi pada biaya kesehatan yang lebih besar bagi perusahaan.

Selain itu, stres kerja dapat memengaruhi hubungan antar rekan kerja. Karyawan yang mengalami stres cenderung lebih mudah marah, merasa frustrasi, dan kurang mampu berkomunikasi secara efektif dengan kolega mereka. Ketegangan dalam hubungan kerja dapat mengurangi kolaborasi dan kerja sama tim, yang sangat penting untuk mencapai tujuan bersama. Ketika komunikasi dan kerja sama

terhambat, efektivitas tim menurun, dan produktivitas pun terdampak.

KESIMPULAN

Studi ini menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada operator jahit PT. XYZ. Karakteristik pekerjaan maupun stres kerja berkontribusi secara negatif terhadap produktivitas kerja, di mana peningkatan dalam karakteristik pekerjaan diiringi dengan penurunan produktivitas, demikian pula dengan stres kerja. Dengan rata-rata skor yang sangat tinggi pada variabel karakteristik pekerjaan dan stres kerja, penelitian ini menegaskan perlunya perhatian lebih terhadap aspek-aspek tersebut untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, manajemen PT. XYZ disarankan untuk menerapkan strategi yang dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan aspek positif dari karakteristik pekerjaan demi tercapainya produktivitas yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arta, D. N. C., Tannady, H., Moridu, I., Saiful, N. A. Q., & Jayanto, I. (2022). Peran Training Version Control Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Teknologi Digital Di DKI Jakarta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), 2696–2704.
- Darmawan, A., Bagis, F., Handani, A. T., & Rahmawati, D. V. (2021). Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 342–353.
- Ding, Y., Song, X., Zhu, Y., Xi, R., & Shi, Z. (2024). Digital Technology and Chinese-Style Industrial Modernization: Dynamic Threshold Effect based on R&D Human

- Resources. *Heliyon*, e38484. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e38484>
- Erina Rulianti, S. I. P., Ali Ibrahim, M. T., Kamaruddin, M. J., SM, M. M., Anwar, H. M., Abdul Haris, S. E., MM, M. P., Herdiansah, R., Suwandi, S. P., & CTMP, M. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Jayanti, R. D., & Adawiyah, W. R. (2023). Perbedaan pengaruh workload dan work environment terhadap Job satisfaction yang dimediasi oleh work stress pada karyawan industri sepeda motor di Jakarta Utara. *Modus*, 35(2), 280–305.
- Kuantitatif, P. P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Mewengkang, J. M., Lengkong, V. P. K., & Lumintang, G. G. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengalaman Kerja Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2).
- Pramono, T. S. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 580–589.
- Sadiqin, A. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mentari Gemilang. *Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mentari Gemilang*, 3(3), 80–90.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 170–180.
- Sukestiyarno, Y. L., & Agoestanto, A. (2017). Batasan prasyarat uji normalitas dan uji homogenitas pada model regresi linear. *Unnes Journal of Mathematics*, 6(2), 168–177.
- Tahir, A. H., Umer, M., Nauman, S., Abbass, K., & Song, H. (2024). Sustainable development goals and green human resource management: A comprehensive review of environmental performance. *Journal of Environmental Management*, 370, 122495. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2024.122495>
- Tamba, C. E., Tanjung, M., & Hutabarat, Y. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Mujur Timber Sibolga. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(4), 297–306.
- Tanjung, M., & Hutagalung, H. (2018). Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Aido Mini Plaza Sibolga. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 77–86.
- Wulandari, R. W., Farida, U., & Santoso, A. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 13–23.