


Peningkatan Produktivitas melalui Beban Kerja, Stres Kerja dan Iklim Organisasi pada PT XYZ

Akhmad Nurrofi^{1*}, Nuruddin Mahmud², Bayu Teguh Wibowo³, Antonius Along⁴

^{1,2,3,4}STIE Anindyaguna, Jl. Dr. Sutomo No. 45, Semarang, Jawa Tengah

E-mail: akhmadnurrofi790@gmail.com

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.1364>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 02 June 2025

Revised: 13 June 2025

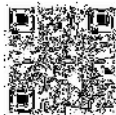
Accepted: 21 June 2025

Kata Kunci:

Beban kerja, Stres kerja,
Iklim kerja dan
Produktivitas kerja
karyawan

Keywords:

Workload, Work Stress,
Work Climate and Employee
Work Productivity



ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja, stres kerja dan Iklim organisasi pada PT. XYZ pada produktivitas kerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 60 karyawan PT. XYZ yang bekerja di bagian operator sewing. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan survei dalam bentuk kuesioner dan disebarkan kepada karyawan PT.X yang bekerja di bagian operator sewing. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis structural equation SPSS dan diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS. Versi 21. Hasil analisis menggunakan SPSS menunjukkan bahwa, Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

This study aims to examine the effect of workload, work stress and organizational climate at PT. XYZ on employee work productivity. The sample used in this study was 60 employees of PT. XYZ who work in the sewing operator section. The data collection technique used was by using a survey in the form of a questionnaire and distributed to employees of PT.XYZ. who work in the sewing operator section. The Data analysis method used in this study is SPSS structural equation analysis and processed using the SPSS application Version 21. The results of the analysis using SPSS show that. Workload has a positive and significant effect on employee productivity, work stress has a positive and significant effect on employee work productivity



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

How to Cite: Akhmad Nurrofi, et al (2025). Peningkatan Produktivitas melalui Beban Kerja, Stres Kerja dan Iklim Organisasi pada PT XYZ, 3(4) 5059-5067. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.1364>

PENDAHULUAN

Perkembangan di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan yang utamanya menjaga produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Produktivitas kerja karyawan adalah sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini, dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. (Wirawan, Haris & Suwena, 2018).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu produktivitas kerja sangat berperan penting dimana saat produktivitas kerja karyawan berhasil akan sangat dapat menguntungkan perusahaan itu. Pada PT. PT. XYZ adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri. Saat ini banyak sekali perusahaan industri pakaian sejenis sehingga persaingan antar perusahaan semakin ketat. PT.

XYZ telah melakukan beberapa inovasi dalam operasionalnya agar lebih produktif dalam menarik pelanggan. Upaya ini mengurangi beban administrasi karyawan, lebih meningkatkan produktivitas mereka dan memungkinkan mereka untuk bekerja seperti yang diinginkan perusahaan. Kinerja karyawan adalah aspek bisnis yang dioptimalkan untuk memastikan karyawan yang efisien menghasilkan produk atau layanan pada waktu tertentu.

Kualitas pelayanan dan kualitas produk untuk memuaskan pelanggan merupakan salah satu hal yang menjadi tujuan utama bagi setiap perusahaan, terlebih perusahaan industri atau manufaktur. Banyak produk yang dihasilkan dengan berbagai macam jenis, mutu, serta bentuk, dimana keseluruhan tersebut diajukan untuk menarik minat pelanggan, sehingga konsumen cenderung melakukan aktivitas membeli produk tersebut. Oleh karena itu perusahaan dituntut agar mampu menciptakan produk dengan spesifikasi yang terbaik agar kepuasan pelanggan dapat terpenuhi. Hal tersebut menuntut perusahaan untuk dapat merumuskan kembali strategi yang ditempuh untuk meningkatkan kemampuan bersaing dalam kualitas produk. Perusahaan agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas maka harus dilakukan pengendalian kualitas, tetapi sebelumnya harus ditetapkan terlebih dahulu standar kualitas yang harus dicapai oleh suatu produk agar tidak menimbulkan masalah pada proses produksi. Proses produksi suatu produk tidak lepas dari yang namanya suatu masalah atau barang reject. Sering kali terjadinya barang reject bisa dikarenakan dari faktor manusia, mesin, bahkan materialnya. Untuk mendapatkan produk dengan kualitas terbaik maka karyawan dan quality control harus bekerja sama dengan baik. Dengan menghasilkan produk yang berkualitas baik maka akan memberikan kepuasan kepada pelanggan. Perusahaan akan terus berjalan dengan produk yang terbaik untuk pelanggannya. Kualitas produk sangatlah penting dalam proses produksi. Jika produk yang dihasilkan oleh produksi reject maka akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan, maka quality control harus mampu mengurangi produk reject.

Tabel 1. *Research Gap*

No	Judul Penelitian	Berpengaruh	Tidak berpengaruh, Berpengaruh Negatif
1.	Pengaruh beban kerja, Terhadap produktivitas	LN Nadut. dkk. (2025).	Dian Kurniasari. dkk. (2024). Kevin Karauwan, dkk. (2024).
2.	Pengaruh stres kerja Terhadap produktivitas kerja	Theresia dkk. (2025).	Puspitaningrum Dan Sudarsi,(2024). Eda Judith, (2022).
3.	Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja	TV Sahdina. dkk. (2025)	Lina Nurliana (2019).

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan usulan penelitian yang berjudul “Peningkatan Produktivitas Melalui Beban kerja, Stres kerja dan Iklim Organisasi Pada PT XYZ.

METODE

Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling

Populasi

Menurut Arikunto (2020) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 600 karyawan bagian operator sewing PT. XYZ

Sampel

Menurut Arikunto (2020) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2017) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% berdasarkan defenisi diatas dapat dikatan hasil penjumlahan sampel penelitian ini adalah $600 \times 10 \% = 60$ sehingga menjadi 60 orang. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sensus sampling dan purposive sampling. Sensus sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiono (2018). Sedangkan Purposive Sampling adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria tersebut antara lain :

1. Umur 25 tahun lebih
2. Lama bekerja 2 tahun lebih

3. Pendidikan SLTA keatas
4. Benar – Benar karyawan PT. XYZ

Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2018) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Jadi, sebuah penelitian yang baik haruslah memperhatikan dan menggunakan sebuah teknik dalam menetapkan sampel yang akan diambil sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan seluruh bagian dari populasi yang berjumlah 600 karyawan tetapi untuk yang dijadikan sampel berjumlah 60 responden.

Metode Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validasi

Menurut Sugiyono (2020) Validitas instrument merupakan arti seberapa besar ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya dengan tujuan untuk mengukur ketetapan instrument (kuesioner) yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2] \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

$\sum x$ = Jumlah skor tiap butir

$\sum y$ = Jumlah skor total

$\sum xy$ = Jumlah perkalian skor butir dengan skor total

N = Jumlah sampel

r = Koefisien korelasi *product moment*

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor butir

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang menjadi bagian indikator dari variabel. Selain itu uji reliabilitas ialah sebagai instrumen variabel yang digunakan pada penelitian ini untuk mengukur konsistensi sebagai alat ukur tingkat keandalan pada suatu kuesioner dengan hasil yang konsisten. Adapun cara yang digunakan dalam menguji reliabilitas yaitu menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Apabila penilaian Cronbach Alpha lebih besar dari $\geq 0,60$ maka dapat dipastikan kuesioner, reliabel atau konsisten begitupun sebaliknya, apabila nilai Cronbach Alpha lebih kecil dari $< 0,60$ maka kuesioner dinilai tidak reliabel atau tidak konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2020) menyatakan bahwa metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan responden, tabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, sehingga uji normalitas bukan dilakukan pada masing - masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2020). Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari alpha 5%, maka menunjukkan distribusi data normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Ghozali, 2020). Uji linieritas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah 3 variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya dilakukan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi berganda. Uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya adalah anova table.

Kriteria pengambilan keputusan

1. Jika probabilitas (sig) $< 0,05(\alpha)$ maka H_0 ditolak.
Jika probabilitas (sig) $> 0,05(\alpha)$ maka H_0 diterima.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.
Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah bertujuan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya. Dalam analisis regresi, suatu model harus terbebas dari masalah multikolinieritas. Pendugaan tersebut dapat bertanggung jawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linier diantara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut uji heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas (Ghozali (2018)). Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen atau ZPRED) dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisa regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. (Ghozali (2018)). Adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas Kerja Karyawan
a = Konstanta, yaitu nilai Y ketika semua variabel bebas = 0
 β = Koefisien regresi
 X_1 = Beban Kerja
 X_2 = Stres Kerja
 X_3 = Iklim Organisasi
e = Error

Penguji Hipotesis

Uji signifikansi (Uji t)

Uji hipotesis ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independent variable) secara parsial dapat mempengaruhi variabel terikatnya (dependent variable). Menurut Ghozali (2018), uji statistik t pada dasarnya dapat menunjukkan tingkat pengaruh satu variabel bebas secara

individual dalam menjelaskan variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan level signifikansi sebesar 0,01 ($\alpha = 1\%$), 0,05 ($\alpha = 5\%$), dan 0,10 ($\alpha = 10\%$).

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $\leq 0,01$; $0,05$; $0,10$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $> 0,10$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan model mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis. Untuk menguji kelayakan model penelitian ini digunakan Uji Anova (Uji F) dan Goodness Of Fit yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasinya. Uji F dilakukan mengetahui hubungan variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen, maka menggunakan signifikan level sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) Ghazali (2018). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

1. Jika F hitung lebih besar dari F tabel ($F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$) atau propabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan ($\text{Sig} < 0,05$), maka secara simultan variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika F hitung lebih kecil dari F tabel ($F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$) atau propabilitas lebih besar dari tingkat signifikan ($\text{Sig} > 0,05$), maka secara simultan variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi-variabel terikat Mulyadi, (2017). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Jika nilai R² mendekati satu, maka variabel-variabel bebas dapat memberikan pengaruh terhadap variabel terikat, dan sebaliknya jika nilai R² sama dengan 0 (0%) maka variabel-variabel bebas tidak dapat memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan cara sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	3,29547420
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 Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas data terlihat bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov-smirnov* sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk uji regresi.

Uji Linieritas

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas X_1 terhadap Y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Beban Kerja	Between	(Combined)	980,152	17	57,656	1,204	0.000
	Groups	Linearity	832,036	1	52,036	8,001	0.000
		Deviation from Linearity	980,116	16	61,257	1,279	0.255
	Within Groups		2010,831	42	47,877		
Total			2990,983	59			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas nilai Sig pada *Deviation from Linearity* variabel beban kerja dengan produktivitas kerja sebesar $0,255 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dengan produktivitas kerja mempunyai hubungan yang linier.

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas X_2 terhadap Y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Stres Kerja	Between	(Combined)	2137,588	18	118,755	5,705	0.000
	Groups	Linearity	1938,649	1	1938,649	93,139	0.000
		Deviation from Linearity	198,939	17	11,702	,562	0.900
	Within Groups		853,395	41	20,815		
Total			2990,983	59			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas nilai Sig pada *Deviation from Linearity* variabel stres kerja dengan produktivitas kerja sebesar $0,900 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa beban stres dengan produktivitas kerja mempunyai hubungan yang linier.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas X_3 terhadap Y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Iklim Organisasi	Between	(Combined)	2223,138	19	117,007	6,095	0.000
	Groups	Linearity	1866,392	1	1866,392	97,227	0.000
		Deviation from Linearity	356,747	18	19,819	1,032	0.448
	Within Groups		767,845	40	19,196		
Total			2990,983	59			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas nilai Sig pada *Deviation from Linearity* variabel iklim organisasi dengan produktivitas kerja sebesar $0,448 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dengan produktivitas kerja mempunyai hubungan yang linier.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Variabel Inflation Factor

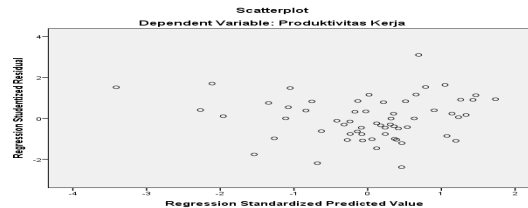
Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		

Beban Kerja	,964	1,038
Stres Kerja	,586	1,705
Iklim Organisasi	,597	1,676

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil yang diperoleh variabel beban kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan, iklim organisasi (X_3), memiliki nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai VIF tidak lebih dari 10. Hal ini berarti bahwa model regresi terbebas dari masalah multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat diartikan “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

Hasil Analisa Data

Tabel 6. Analisis Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,020	4,484		-,451	,000
Beban Kerja	,478	,086	,357	4,899	,000
Stres Kerja	,655	,101	,525	6,494	,000
Iklim Organisasi	,569	,099	,460	5,750	,000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Model persamaan regresi linier berganda hasil penelitian yang didapat: $Y = 0,478X_1 + 0,655X_2 + -0,569X_3$

Berdasarkan persamaan tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Apabila variabel X_1 (Beban Kerja) dianggap konstan maka 1 satuan Beban Kerja memberikan nilai positif sebesar 0,478 yang artinya semakin besar Beban Kerja (X_1) maka Beban Kerja akan semakin mempengaruhi Produktivitas Kerja sebesar 0,478.
2. Apabila variabel X_2 (Stres Kerja) dianggap konstan maka 1 satuan Stres Kerja memberikan nilai positif sebesar 0,655 yang artinya semakin besar Stres Kerja (X_2) maka Beban Kerja akan semakin mempengaruhi Produktivitas Kerja sebesar 0,655.
3. Apabila variabel X_3 (Iklim Organisasi) dianggap konstan maka 1 satuan Iklim Organisasi memberikan nilai positif sebesar 0,569 yang artinya semakin besar Iklim Organisasi (X_3) maka Iklim Organisasi akan semakin mempengaruhi Produktivitas Kerja sebesar 0,569.

Pengujian Hipotesis

Uji-t (Pengujian Koefisien Regresi Parsial)

1. Koefisien regresi parsial Beban Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja. Setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} X_1 (4,899) > t_{tabel} (0,198)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulan variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan uji t yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Koefisien regresi parsial Stres Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja. Setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} X_2 (6,494) > t_{tabel} (0,198)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulan variabel Stres

- Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan uji t yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Koefisien regresi parsial Iklim Organisasi (X_3) terhadap Produktivitas Kerja. Setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} X_3 (5,750) > t_{tabel} (0,198)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulan variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan uji t yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Uji F (Kelayakan Model)

Tabel 7. Hasil Uji F (Anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2350,234	3	783,411	68,468	,000 ^b
	Residual	640,749	56	11,442		
	Total	2990,983	59			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 68,468 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sementara nilai F tabel sebesar 2,69. Hal ini berarti bahwa $F_{hitung} (68,468) > F_{tabel} (2,69)$. Maka dapat disimpulkan bahwa model menyatakan layak.

Uji R² (Koefisien Determinasi)

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,886 ^a	,786	,774	3,383

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu program statistik SPSS 24 *for windows* dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,774 atau 77,4%. Hal ini berarti bahwa independen variabel (Beban Kerja, Stres Kerja, Iklim Organisasi) secara bersama-sama mempengaruhi dependen variabel (Produktivitas Kerja) sebesar 77,4%. Sedangkan sisanya sebesar 22,6% yang tidak di teliti dala penelian ini.

SIMPULAN

Beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan operasional pabrik di PT. XYZ berdasarkan nilai $t_{hitung} X_1 (4,899) > t_{tabel} (0,198)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulan variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan uji t yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan operasional pabrik di PT. XYZ berdasar nilai $t_{hitung} X_2 (6,494) > t_{tabel} (0,198)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulan variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan uji t yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Iklim berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan operasional pabrik di PT. XYZ berdasarkan nilai $t_{hitung} X_3 (5,750) > t_{tabel} (0,198)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulan variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan uji t yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang sudah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ini.

REFERENSI

- Ariani, Desi .dkk. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru. Volume 1, Issue 3, Januari 2020, E-ISSN : 2686-4924, P-ISSN : 2686-5246. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/110/84>
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Eda Judith, 2022. Pengaruh Stres Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Greenex Sumatera Mandiri Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal* Vol 3(5) 2022 : 2636-2644.
- Fakhry dan Tien. 2021. *Iklim Organisasi Era Digital, Konseptual dan Operasionalisasi*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Karauwan. Kevin. dkk. 2024. Pengaruh Etos Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Minahasa Selatan. ISSN 2303-1174. *Jurnal EMBA* Vol. 12 No. 01 Januari 2024, Hal.499-509. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/53623>
- Kurniasari, Dian. dkk. 2024. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip.el-mail. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 5 No. 4 (2024)-2847 P-ISSN 2620-295 E-IS2747-0490.
- Lina Nurliana. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dikantor Kepala Desa Cihalarang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://jurnal.unigal.ac.id/dinamika/article/view/2810/pdf>.
- LN Nadut. dkk. 2025. Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Baliyoni Saguna. (e) ISSN 2747-125X *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*. <https://ejournal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/18253/7835>.
- Maharani, Rahmi, and Budianto Apri. 2019. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam.” *Journal of Management Review* 3(2):327–32.
- Puspitaningrum & Sudarsi, 2024. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada CV Airin Graha Persada. *Management Studies and Entrepreneurship Journal* Vol 5(2) 2024: 3221-3230.
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(1). <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Theresia. dkk. 2025 Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Toyolon. Volume 2 No. 32025, 1213-1221 DOI : <https://doi.org/10.62335>. *Jurnal Riset Ilmiah* <https://manggalajournal.org/index.php/SINERGIE-ISSN3031-3947>.
- TV Saldina.dkk. 2025. Pengaruh Human Capital Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Islam Malahayati Medan), *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, April 2025, 11 (4.D), 219-228. p-ISSN:2622-8327 e-ISSN: 2089-5364. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10218/8247>
- Widodo, Z. D., Adiyani, R., & Katili, A. Y. (2021). Strategi manajemen sumber daya manusia industri kreatif berbasis sablon dalam peningkatan produktivitas karyawan di Zee.Screenprinting. *Prosiding Seminar Nasional Dies Natalis 41 UTP Surakarta*, 1(01). <https://doi.org/10.36728/semnasutp.v1i01.1>
- Wirawan, P. J., Haris, I. A., & Suwena, K. R. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 305. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20149>