



PENGARUH PENGAWASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Karyawan Bagian *Stitching* di PT. Mangul Jaya Bekasi)

Dwi Kristanto¹, Pambuko Naryoto², Hasan Ipmawan³, Aris Wahyu Kuncoro⁴, Koen Hendrawan⁵, Ika Solehati⁶

Email : aris.wahyukuncoro@budiluhur.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur Jakarta

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work supervision, workload, and work stress on employee productivity in the stitching section at PT. Mangul Jaya Bekasi. This research uses probability sampling technique, namely simple random sampling technique. The total population of the stitching section at PT. Mangul Jaya Bekasi amounted to 301. In taking the sample the researchers used the solvin formula with a total sample of 75 respondents. The analytical tool used is multiple linear regression using IBM SPSS version 26 software. The results of this study show the equation of the regression that the work Supervision variable (X_1) has no effect on Work Productivity Employees, Workload variable (X_2) has a significant positive effect on Employee Work Productivity, and Work Stress variable (X_3) has a significant positive effect on Employee Work Productivity. Work Supervision, Workload and Work Stress simultaneously have a significant positive effect on employee work productivity

Keywords: Work Supervision, Workload, Work Stress and Employee Work Productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengawasan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian jahitan di PT. Mangul Jaya Bekasi. Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, yaitu teknik simple random sampling. Jumlah populasi bagian jahitan di PT. Mangul Jaya Bekasi berjumlah 301. Dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan rumus solvin dengan jumlah sampel 75 responden. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan persamaan regresi bahwa variabel Pengawasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, variabel Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dan variabel Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Pengawasan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Kata Kunci : Pengawasan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting yang harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber dayamanusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Organisasi yang mempunyai karyawan dengan talenta yang sesuai kebutuhan akan membuat organisasi tersebut lebih unggul. Maka dari itu, perlu dilakukan evaluasi kerja secara rutin dan berkala untuk mengukur produktivitas kerja karyawan di PT. Mangul Jaya Bekasi. Namun sebelum mengukur produktivitas kerja karyawan, ada beberapa faktor yang harus diketahui. Faktor-faktor ini yang nantinya turut mempengaruhi sejauh mana karyawan tersebut memberikan usahanya untuk mencapai target.

Titi Purwanti, *et al*, (2021) mengatakan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebab dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal dan dengan pengawasan yang baik akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan

semangat yang sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan Dengan demikian perlu adanya pengawasan kerja agar karyawan lebih termotivasi dan lebih disiplin bekerja agar dapat memenuhi target perusahaan.

Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Berdasarkan pernyataan tersebut beban kerja adalah wujud dari pengawasan kepada karyawan yang dilakukan secara teratur serta memberikan akibat kepada nilai kesungguhan kerja karyawan didalam sebuah perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017) stres kerja adalah sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Seseorang mengalami stres kerja karena mungkin mendapat tekanan internal, dan eksternal. Sumber tekanan internal dapat berupa kondisi fisik, perilaku, kognitif, emosional dan lainnya. Sumber tekanan eksternal dapat berupa lingkungan fisik, karakteristik pekerjaan, lingkungan dan lainnya. Oleh sebab itu, kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada produktivitas

Tabel 1.1

Target Dan Realisasi *Export Shoes* Divisi Produksi *Stitching*

BULAN	TARGET/ PERPASANG	REALISASI/ PERPASANG	(%)
Januari.2022	96,000	115,664	120%
Februari 2022	96,000	71,535	75%
Maret 2022	96,000	80,510	84%

Sumber: PPIC PT. Mangul Jaya Bekasi (2022) data diolah oleh penulis

Dari tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa pada bulan januri sampai bulan maret 2022 target produksi yang dihasilkan masih belum memenuhi target sebagaimana yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Bisa dilihat dari tabel diatas tingkat penurunan produksi terjadi pada februari yaitu sebesar 71,535 pasang sepatu dari target perusahaan menetapkan 96,000 pasang sepatu dan presentase menunjukan hasil 75%. Sedangkan pada bulan maret 2022 tingkat produksi mengalam kenaikan tetapi juga belum bisa memenuhi target perusahaan, produksi yang terjadi pada bulan maret 2022 sebesar 80,510 Pasang sepatu dari target perusahaan menetapkan 96.000 pasang sepatu dan presentase menunjukan hasil 84%. Berdasarkan tabel diatas perusahaan hanya bisa memenuhi target perusahaan pada bulan januari sebesar 115,664 pasang sepatu dengan presentase 120%. Jika penurunan dari target produksi terjadi penurunan lagi akan berdampak kurang baik terhadap perusahaan. Produktivitas kerja karyawan yang kurang maksimal ini dalam memenuhi target produksi perusahaan disebabkan oleh beberapa faktor bebankerja, streskerja sehingga target tidak bisa terselesaikan.

TINJUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja Karyawan

Sedarmayanti (2017) produktivitas kerja karyawan secara umum diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang bisa dicapai dengan keseluruhan faktor produksi yang dipergunakan atau jumlah barang dan jasa yang dapat dihasilkan seseorang dalam periode waktu tertentu. Wibowo (2017) produktivitas kerja karyawan adalah hubungan antara keluaran hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas kerja karyawan dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Produktivitas kerja karyawan sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran yang dihasilkan dari jumlah masuk yang sama, atau masukan lebih sedikit dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama, produktivitas kerja karyawan diperbaiki. Produktivitas kerja karyawan diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil serta perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan unit umum. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilihat sebagai masalah keperilakuan, tetapi juga mengandung aspek-aspek teknis. Untuk 9 mengatasi hal tersebut perlu pemahaman yang tepat terhadap faktor-faktor penentu keberhasilan dan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Pengawasan Kerja

Pengaruh Pengawasan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Stitching di PT. Mangul Jaya Bekasi (Dwi Kristanto)

Menurut Baihaqi (2018) Pengawasan ketenagakerjaan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dievaluasi, dimodifikasi seperlunya, untuk mengarahkan tindakan guna mencapai tujuan..Pengawasan adalah memantau aktivitas pekerjaan karyawan pada Bagian *Stitching* di PT. Mangul Jaya Bekasi untuk menjaga perusahaan agar tetap berjalan kearah pencapaian tujuan dan membuat koreksi jika diperlukan. Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar terjadi efektifitas dan efisiensi pekerjaan, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan memberikan informasi secara dini terjadinya penyimpangan agar dapat dilakukan penyesuaian sehingga suatu pekerjaan sesuai rencana yang telah direncanakan

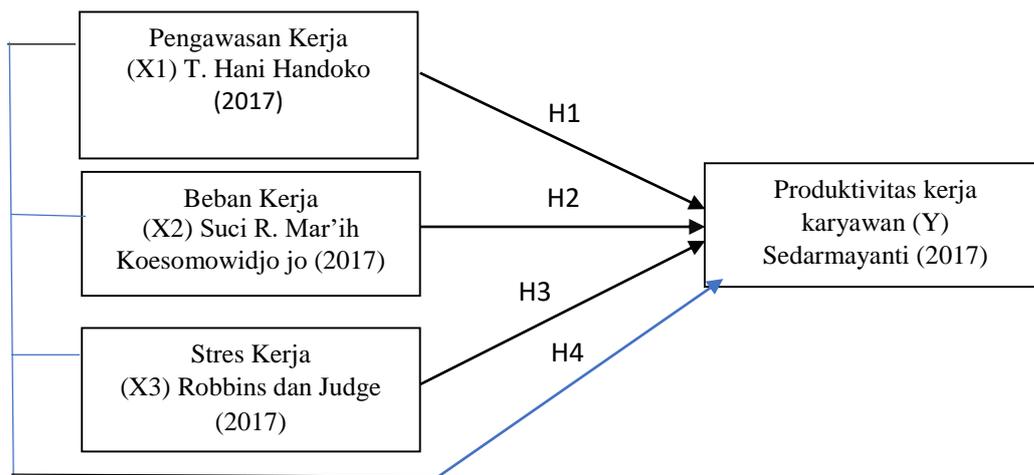
Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017) beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Oleh sebab itu perlu adanya perhatian khusus dalam penetapan atau pembagian jobdesk dalam suatu pekerjaan. pada hal ini seorang karyawan wajib merasa pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan serta keahlian, jika tidak akan membebani dalam pekerjaan. seorang pimpinan harus mampu mengatur karyawannya supaya tidak merasa pekerjaan menjadi beban.

Stres Kerja

Robins dan Judge (2017) stres kerja adalah sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri sendiri. Dalam Priansa (2017) stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidak-seimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Teoritis

METODELOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan langkah-langkah kerja atau prosedur penelitian yang akan dilakukan pada saat mengumpulkan, mengorganisir, menganalisa, serta menginterpretasikan data. Jadi pada dasarnya, metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2021)

Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksud untuk mendapatkan gambaran dan keterangan-keterangan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. MangulJaya Bekasi.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Karyawan pada bagian *stitching* PT. Mangul Jaya Bekasi Jawa Barat pada bagian *stitching* Tahun 2022

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Mangul Jaya Bekasi pada bagian *stitching* yang berjumlah 301 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan rumus solvin, maka untuk pengambilan sampel penelitian ini berjumlah 75 responden.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *probability sampling*, yaitu teknik *simple random sampling*. Alat analisis penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan *software* Microsoft Excel 2019 dan IBM SPSS *Statistics* versi 26.

Operasional Variabel

Tabel 1.2 Variabel dan Pengukuran

Variabel	Dimensi
Produktivitas (Y)	Efektivitas Efisiensi
Pengawasan (X ₁)	Akurat Tepat waktu Obyektif dan menyeluruh Terpusat pada titik pengawasan strategik. Realistik secara ekonomis
Beban Kerja (X ₂)	Kondisi Pekerjaan Penggunaan waktu kerja Target.
Stres Kerja (X ₃)	Stres Lingkungan Stres Organisasi Stres Individu

Sumber : Diolah berbagai sumber

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dan gambar Normal P-Plot. Hasil menunjukkan bahwa *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar daripada 0,05 pada uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, maka dapat dikatakan bahwa data *residual* pada penelitian ini terdistribusi normal dan gambar Normal P-Plot menampilkan bahwa titik-titik pada gambar menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis, sehingga dapat disimpulkan bahwa data *residual* terdistribusi dengan normal.

Tabel.1.3

Hasil uji normalitas *kolmogorov – smirnov test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual

N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38698855
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.059
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji Multikolinearitas pada variabel penelitian, variabel pengawasan kerja memiliki nilai *tolerance*, 0,607 > dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,646 < dari 10, variabel beban kerja memiliki nilai *tolerance*, 0,325 > dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 3,077 < dari 10, variabel stres kerja memiliki nilai *tolerance*, 0,352 > dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 2,844 < dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.4
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.394	2.446		2.205	.031		
	Pengawasan kerja	.090	.071	.111	1.264	.210	.607	1.646
	Beban Kerja	.476	.105	.546	4.556	.000	.325	3.077
	Stres Kerja	.170	.084	.232	2.012	.048	.352	2.844

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan model persamaan regresi berganda pengaruh Pengawasan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat ditulis sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas Kerja} = 5,394 + 0,090 X_1 + 0,476 X_2 + 0,170 X_3 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapat hasil sebagai berikut:

Tabel.1.5
Hasil Pengujian

No	Uji Hipotesis	Hasil				Kesimpulan
		T hitung dan F Hitung	Signifikasi	Korelasi	determinasi	
1	Pengawasan Kerja (X ₁) Terhadap Produktivitas kerja (Y)	1,264)	0,210	0,577,		Ha ditolak
2	Beban Kerja (X) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	4,556	0,000	0,799,		Ha diterima

3	Stres Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	2,012	0,000	0,731	66,9%	Ha diterima
4	Pengawasan Kerja, Beban Kerja dan Sters Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Y)	47,820	0,000	0,775		Ha diterima

PEMBAHASAN

Hasil pengujian dengan perhitungan program SPSS .26 menunjukkan bahwa t hitung $<$ t tabel, yaitu $1,264 < 1,993$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka dapat diambil kesimpulan H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti “Tidak ada pengaruh antara Pengawasn Kerja (X_1) terhadap Produktivitas kerja (Y)”. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa keeratan hubungan Pengawasan Kerja dan Produktivitas kerja adalah positif sebesar 0,577 dimana hubungan linearnya adalah sedang.. Maka hipotesis 1 ditolak

Hasil pengujian dengan perhitungan program SPSS.26 menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel, yaitu $4,556 > 1,993$ maka dapat diambil kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti “Ada pengaruh positif antara Beban kerja (X_2) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y)”. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa keeratan hubungan Beban Kerja dan Produktivitas Kerja adalah positif sebesar 0,799 dimana hubungan linearnya adalah sangat kuat.. Maka hipotesis 2 diterima.

Hasil pengujian dengan perhitungan program SPSS.26 menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel, yaitu $2,012 > 1,993$ maka dapat diambil kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti “Ada pengaruh positif antara Stres Kerja (X_3) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y)”. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa keeratan Stres Kerja dan Produktivitas Kerja adalah positif sebesar 0,731 dimana hubungan linearnya adalah sangat kuat.. Maka hipotesis 3 diterima

Hasil pengujian dengan perhitungan program SPSS,26 menunjukkan F hitung $>$ F tabel yaitu $70,499 > 3,97$. Dari perhitungan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa “Ada pengaruh yang signifikan antara Pengawasan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Stres Kerja (X_3) terhadap Produktivitas (Y). Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa keerata dimana hubungan linearnya adalah sangat kuat.dapat diketahui bahwa keeratan Pengawasan, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah positif sebesar 0,775)”. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 66,9% menunjukkan bahwa Pengawasan Kerja, beban kerja, dan Stres Kerja memberi pengaruh sebesar 66,9% terhadap Produktivitas karyawan. Sedangkan sisanya 33,1% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati. Maka hipotesis 4 di terima

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan kajian uji hipotesis, kesimpulan yang diperoleh adalah Pengawasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Karyawan Bagian *Stitching* di PT. Mangul Jaya Bekasi. Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan Bagian *Stitching* di PT. Mangul Jaya Bekasi, Selain itu Stres Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Karyawan Bagian *Stitching* di PT. Mangul Jaya Bekasi, Sedangkan Pengawasan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian *Stitching* di PT. Mangul Jaya Bekasi.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Bagian *Stiching* PT. Mangul Jaya Bekasi, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Menjaga kondisi beban kerja supaya tidak dalam kondisi *work overload* atau beban kerja berlebihan.
2. Pengawasan tidak boleh menghambat kebebasan karyawan dalam bekerja.
3. Untuk menjaga supaya stres kerja tetap berada dalam kondisi rendah diperlukan manajemen stres dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :
 - a) Mengevaluasi tugas dan fungsi masing-masing karyawan
 - b) Melakukan pelatihan-pelatihan untuk lebih meningkatkan ketrampilan dan kemampuan masing-masing karyawan
 - c) Mengadakan program *Family Gathering* dan konseling secara berkelanjutan

DAFTAR PUSTAKA

Pengaruh Pengawasan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Stitching di PT. Mangul Jaya Bekasi (Dwi Kristanto)

- [1] Baihaqi. (2018). Pengawasan sebagai Fungsi Manajemen Perpustakaan dan Hubungannya dengan Disiplin Pustakawan. *Libria*, 8, No. 1, 129–142.
- [2] Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen Personalia dan SumberDaya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- [3] Koesomowidjojo, S. (2017). Panduan praktis menyusun analisisbeban kerja. *Jakarta: Raih Asa Sukses*.
- [4] Leihitu, K. F., Kalangi, J. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado. *Jurnal Productivity, Vol.3.No.(1), 61-66*
- [5] Manoppo, P. K., Tewal, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol.9 No.(4), 773-781
- [6] Purwanti, T., Ramadhan, R. R., Setianingsih, R., & Siregar, D. I. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu. *ecountbis: Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1), 173-181
- [7] Sedarmayanti, H. J. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Penerbit: Mandar Maju Bandung
- [8] Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 170-180.
- [9] Stephen, P. R. (2019). *Organizational Behavior by Stephen P.Robbins Timothy A. Judge (z- lib. org)*.
- [10] Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta