

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA CABANG LUWU

Sri Asrita Aspa¹, Ahmad Suardi², Samsul Bachri³

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palopo
Jalan Jendral Sudirman Km. 03 Binturu Wara Selatan Kota Palopo Sulawesi Selatan
E-mail Correspondence: asnitasriaspas53@gmail.com

Abstrak

Terkadang budaya kerja yang tidak sesuai aturan juga menjadi permasalahan yang sangat utama bagi para karyawan di dalam lingkungan kerja yang mengakibatkan terhambatnya produktivitas kerja yang dihasilkan. Selain Budaya kerja, faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah tingkat stres kerja karyawan. Stres berasal dari berbagai ancaman dan tekanan yang diterima karyawan ditempat kerjanya. Pekerjaan akan menjadi sangat terhambat karena stres. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Objek Penelitian Adalah Produktivitas Kerja Karyawan yang berjumlah 95 karyawan. Metode pengelolaan data menggunakan metode pengelolaan data SPSS. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif teknik pengumpulan data/kuesioner penelitian menggunakan uji analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Stress Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Namun secara simultan, Budaya kerja dan Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kata kunci : budaya kerja, stress kerja, produktivitas kerja karyawan

Abstract

Sometimes a work culture that is not in accordance with the rules is also a very major problem for employees in the work environment which results in obstruction of work productivity produced in addition to work culture, a factor that can affect employee work productivity is the level of employee work stress. Stress comes from various threats and pressures that employees receive in their workplace. Work will be greatly hampered by stress. This study aims to determine the effect of work culture and work stress on employee productivity at PT Sumber Graha Sejahtera Luwu Branch. The object of research is employee work productivity totaling 95 employees. The data management method uses the SPSS data management method. This research method is quantitative research data collection techniques / research questionnaires using multiple regression analysis tests. The results showed that Work Culture has a significant effect on Employee Productivity. Work Stress partially does not have a significant effect on the Employee Productivity variable at PT Sumber Graha Sejahtera Luwu Branch. But simultaneously, work culture and work stress have a significant effect on employee productivity.

Keywords: work culture, work stress, employee work productivity

PENDAHULUAN

Kemampuan bersaing dalam dunia usaha saat ini sangat diperlukan oleh perusahaan sehingga mampu bertahan dalam kompetisi, usaha dalam mencapai peningkatan produktivitas saat ini di butuhkan sumber daya yang benar-benar berkompeten. Menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia, maka pimpinan perusahaan telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan sumber daya manusia sehingga memiliki kemampuan lebih dan bekerja optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia

pada suatu organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar untuk mencapai tujuan organisasi, dengan demikian perusahaan diharuskan untuk mengelola sedemikian rupa karyawannya sehingga didapatkan keseimbangan yang optimal bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Perusahaan yang tidak memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menyebabkan kerugian dan memperburuk citra dari perusahaan karena dirasa tidak mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten.

Salah satu dari begitu banyak tantangan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebutuhan para karyawan adalah bagaimana menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memuaskan berbagai kebutuhan karyawan (Luturmas, 2017). Karyawan yang bekerja pada perusahaan adalah agar dapat menyelesaikan berbagai tugas sesuai posisi atau jabatan mereka. Untuk mencapai tujuan tersebut, karyawan dituntut memberikan hasil kerja yang lebih optimal bagi perusahaan. Karyawan yang bekerja lebih optimal sangat diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan yang akhirnya mampu meningkatkan kesejahteraan bersama dengan produktivitas yang tinggi. Kenyataan yang terjadi banyak karyawan tidak mematuhi aturan-aturan yang dibuat perusahaan padahal aturan tersebut merupakan wujud penerapan budaya kerja yang berlaku di perusahaan. Budaya kerja digunakan dalam upaya penyelesaian permasalahan internal maupun eksternal dalam perusahaan dalam upaya meningkatkan mutu kerja para karyawannya dalam bekerja. Dalam membentuk budaya kerja yang baik dilingkungan organisasi perlu adanya pedoman dan bimbingan serta keinginan (motivasi) dari masing-masing individu dalam membentuk budaya kerja di organisasi tersebut, sehingga dapat menjadi sifat dan kebiasaan serta dikembangkan dalam organisasi yang secara personal dapat meningkatkan kerja karyawan.

Terkadang budaya kerja yang tidak sesuai aturan juga menjadi permasalahan yang sangat utama bagi para karyawan di dalam lingkungan kerja yang mengakibatkan terhambatnya produktivitas kerja yang dihasilkan. Biasanya aturan yang tidak dipatuhi oleh seorang karyawan adalah tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang telah diberikan dan karyawan tidak mampu berinteraksi, bekerja sama dengan sesama karyawan yang dapat membuat karyawan tidak diterima dilingkungan perusahaan dengan baik. Rendahnya tingkat produktivitas karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena produktivitas kerja karyawan akan memengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan tersebut dalam menghadapi persaingan seiring dengan perkembangan

zaman. Selain Budaya kerja, faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah tingkat stres kerja karyawan. Stres berasal dari berbagai ancaman dan tekanan yang diterima karyawan ditempat kerjanya. Pekerjaan akan menjadi sangat terhambat karena stres. Dengan pekerjaan yang berat dan tertekan terhadap pekerjaan akan membuat karyawan merasakan stres.

Stress kerja adalah reaksi yang timbul akibat tidak adanya kesinambungan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Menurut Bansode et al., (2018) stress dapat di definisikan sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepada orang tersebut. Stress kerja jika tidak dikelola dengan baik maka berdampak negatif pada produktivitas karyawan. Stress juga merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu tersebut dalam melakukan kegiatannya. Permasalahan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan sering kali bersumber dari adanya stress kerja karena perbedaan pendapat di dalam lingkungan kerja dan stress kerja berlebihan yang dialami karyawan diakibatkan tugas atau pekerjaan yang banyak. Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Stress kerja menjadi salah satu bagian yang dapat timbul dari adanya konflik dalam perusahaan, oleh karena itu stress kerja perlu diperhatikan lebih lanjut dan dikelola agar tidak menimbulkan penurunan dari produktivitas kerja karyawan. Karena stress kerja tentu berdampak buruk untuk performa perusahaan.

Menurut Penelitian terdahulu Siregar, (2020) Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Gadget Mart Banjarmasin, Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil uji t parsial antara pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Gadget Mart Banjarmasin menunjukkan bahwa t hitung adalah 10.451 sementara t-tabel atau t standar dari 67 orang responden adalah 1.667. Menurut Dewi (2019.), bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 54,3%, berdasarkan pengujian hipotesis dengan hasil uji F dan t dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan stress kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) dan signifikan

berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai uji F sebesar 18,983 dan sig 0,000 Variabel beban kerja (X1) berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai t-test adalah 5,940 dan sig.0,000 dan variabel stres kerja (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai t-test adalah -2,366 dan sig.0,024.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan yaitu PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu. Peneliti mengangkat objek penelitian ini karena PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi kayu lapis dengan waktu kerja yaitu 24 jam dengan pembagian karyawan dibagi dalam 3 shift kerja. Dalam upaya perusahaan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaannya, dilakukan dengan cara menciptakan budaya kerja yang baik dan meminimalisir stress kerja. Oleh sebab itu perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya. Produktivitas kerja di dalam suatu perusahaan mempunyai dampak yang sangat penting untuk tercapainya tujuan perusahaan. rendahnya produktivitas karyawan di sebabkan karna adanya stres kerja, budaya kerja, terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. sumber graha sejahtera cabang luwu.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan melakukan uji hipotesis. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan, selanjutnya peneliti menggunakan teori untuk menjawabnya. Desain penelitian menghubungkan antara variabel X dan variabel Y. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, dimana variabel bebasnya (X1 dan X2) atau budaya kerja pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu dan stress kerja pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu sedangkan variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

Populasi dan Sample

Populasi Menurut Eliana, (2017) definisi populasi adalah sebagai berikut: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”. Populasi dalam penelitian ini adalah semua 33 karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu yang berjumlah 1775 orang.

Sample Menurut Lestari, (2013), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan keterbatasan melakukan observasi terhadap seluruh sampel, untuk efisiensi waktu dan biaya untuk menghasilkan generalisasi terhadap populasi dan mengurangi kesalahan penelitian dalam pengambilan sampel. Rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut::

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Populasi

d = Presentase Ketidakteelitian, yaitu 10% atau 0,1 Maka,

$$n = \frac{1775}{1 + 1775(0,1)^2}$$

$$n = \frac{1775}{18,75}$$

$$n = 94,66 = 95$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus Slovin, jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 95 responden yang merupakan karyawan tetap di PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

Jenis dan Sumber

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuk kuantitatif yang dapat diolah atau analisis nyata atau dapat diterima oleh panca indra sehingga penelitian harus benar diteliti untuk mendapatkan keakuratan data dari objek yang akan diteliti.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh penelitian yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spektif studi, atau data yang ada dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data kuesioner yang diisi atau dijawab oleh responden. Data tersebut merupakan data yang berkaitan dengan Pengaruh Budaya Kerja dan Stress kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Library research (penelitian kepustakaan), yaitu penelitian yang dilakukan guna memperoleh data sekunder dengan cara mencari referensi berupa bukubuku, majalah, surat kabar, internet yang berhubungan dengan masalah yang 35 dibahas. Serta mengumpulkan kata yang telah didokumentasikan oleh perusahaan yang akan diteliti.
2. Observasi yaitu dengan cara mengamati secara langsung terhadap objek penelitian untuk mencatat dan mengamati apa yang dilihat dan didengar tentang hal-hal yang berhubungan dengan bahan-bahan yang diperlukan.
3. Wawancara yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.
4. Koesioner yaitu daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Dalam penelitian ini akan dibagikan koesioner yang berisi jumlah pertanyaan terkait dengan Pengaruh budaya kerja dan Stress kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu

Regresi Linear Berganda

Metode analisis digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Menurut Putro Haryo, (2016) menjelaskan bahwa: “ jika parameter dari suatu 40 hubungan fungsional antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel yang ingin diestimasi regresi yang dikerjakan berkenaan dengan regresi berganda (multiple regression)”. Bentuk persamaan umum regresi berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana : Y = produktivitas kerja karyawan

X1 = budaya Kerja

X2 = Stres kerja

a = konstanta

b = koefisien

e = error

HASIL PENELITIAN

Validitas

Guna menguji validitas instrument, penulis menggunakan aplikasi SPSS versi 20 validitas di lakukan dengan menggunakan uji signifikan yaitu membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Kriteria penilaian menggunakan degree of freedom (df) = n-2 di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah (variabel). Pada kasus ini 51 besarnya $df=95-2=93$ dengan 0.1 didapat 0,168. Jika r-hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
No	Budaya kerja			
1	X1.1	0,751	0,168	Valid
2	X1.2	0,834	0,168	Valid
3	X1.3	0,837	0,168	Valid
4	X1.4	0,752	0,168	Valid
5	X1.5	0,666	0,168	Valid
No	Stress kerja	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	X2.1	0,663	0,168	Valid
2	X2.2	0,845	0,168	Valid
3	X2.3	0,799	0,168	Valid
4	X2.4	0,770	0,168	Valid
5	X2.5	0,764	0,168	Valid
6	X2.6	0,720	0,168	Valid
7	X2.7	0,729	0,168	Valid
No	Produktivitas kerja	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Y1.1	0,561	0,168	Valid
2	Y1.2	0,804	0,168	Valid
3	Y1.3	0,852	0,168	Valid
4	Y1.4	0,818	0,168	Valid
5	Y1.5	0,777	0,168	Valid
6	Y1.6	0,761	0,168	Valid

Sumber : Lampiran 5 Di olah menggunakan SPSS ,2021

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Dalam penelitian ini, penulis memakai kuesioner sebagai alat ukur pengaruh produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Uji

reliabilitas merupakan uji keterandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konstan atau stabil dari waktu ke waktu. Pengaruh reliabilitas konstruk pada penelitian ini akan menggunakan nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS 20, jika *cronbach's alpha* > 0,60 maka dikatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	18

Sumber: Diolah menggunakan SPSS ,2021

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel budaya kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki *cronbach's alpha* 0,877 > 0,60 yang menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini reliabel atau layak.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunnya nilai).

Tabel 3

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.717	2.581		3.764	.000
Budaya_Kerja	.665	.111	.547	6.009	.000
Stress_Kerja	.022	.073	.027	.294	.769

- a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Karyawan
- b. Sumber: Lampiran 7 Di olah menggunakan SPSS ,2021

Berdasarkan tabel 4.5 diatas didapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 9.717 + 0,665 X_1 + 0,022 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat di jelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 9.717 yang artinya apabila variabel yaitu budaya kerja dan stress kerja dianggap konstan maka nilai variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan sebesar 9.717
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja (b1) sebesar 0,665 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya kerja satu-satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,665.
3. Nilai koefisien regresi variabel stress kerja (b2) sebesar 0,022 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan stress kerja satu-satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,022.

Uji T (uji parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai thitung lebih besar dari ttabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai thitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai ttabel di dapat melalui $\text{sig.} \alpha = 0.1$ dengan $\text{df} = n - k$. $\text{df} = 95 - 3 = 92$ nilai t tabel = 1.291

Tabel 4
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.717	2.581		3.764	.000
Budaya_Kerja	.665	.111	.547	6.009	.000
Stress_Kerja	.022	.073	.027	.294	.769

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Karyawan

b. Sumber: Lampiran 8 Di olah menggunakan SPSS ,2021

Uji pengaruh variabel Budaya Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Dari hasil pengujian didapatkan hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak karena nilai t-hitung > t-tabel yaitu (6.009 > 1.291) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah (0.00 < 0,1) menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Uji pengaruh variabel Stress Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Dari hasil pengujian didapatkan hipotesis H1 ditolak dan H0 diterima karena nilai t-hitung < t-tabel yaitu (0,294 < 1.291) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah (0,769 > 0,1) menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Uji F (uji simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 5

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	311.238	2	155.619	20.555	.000 ^b
	Residual	696.510	92	7.571		
	Total	1007.747	94			

- a. dependent variable: Produktivitas_Kerja_Karyawan
- b. Sumber: Diolah menggunakan SPSS ,2021

Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai Fhitung sebesar 20.555 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 dengan Fhitung (20.555) > F-tabel 2,36 maka secara simultan budaya kerja (X1) dan stress kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh tentang budaya kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial dan menguji pengaruh budaya kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan.

Budaya Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian didapatkan hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak karena nilai t -hitung $>$ t -tabel menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hal ini disebabkan sebab dengan adanya budaya kerja yang baik maka akan membuat karyawan semakin nyaman dalam beraktivitas sehingga produktivitas juga dapat bertambah maksimal saat bekerja. Teori yang dikemukakan oleh Masuku et al., (2019) Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Muslimin, (2016) Budaya Kerja berpengaruh positif Terhadap Produktivitas Kerja, SE et al., (2016) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Stress Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian didapatkan hipotesis H1 ditolak dan H0 diterima karena nilai t -hitung $<$ t -tabel menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hal ini disebabkan oleh responden atau karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu dalam penempatannya tidak selalu sesuai dengan stress kerja yang dimiliki namun tetap memiliki produktivitas kerja yang baik dalam bekerja sehingga stress kerja tidak berpengaruh lagi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan telah berjalan dengan baik walaupun tak sesuai dengan stress kerja yang dimiliki oleh karyawan. Teori yang dikemukakan oleh Yuliani et al., (2021) stress 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. Penelitian ini bertolakbelakang dengan Rahayaan et al., (2019) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan bersifat positif antara stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Merauke.

Budaya kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Dimana hasil tersebut menyebutkan bahwa uji F diperoleh hasil bahwa nilai F-hitung > F-tabel maka menunjukkan secara simultan budaya kerja (X1) dan stress kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini disebabkan dengan adanya budaya kerja yang baik dan stress kerja yang rendah maka akan membuat karyawan semakin nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga produktivitas meningkat juga dapat bertambah maksimal saat bekerja.

Dalam teori yang dikemukakan oleh Teori Skinner menyatakan penguatan terdiri atas penguatan positif dan penguatan negatif. Penguatan dapat dianggap sebagai stimulus positif, jika penguatan tersebut seiring dengan meningkatnya perilaku karyawan kepada karyawan memperkuat tindakan karyawan, sehingga karyawan dapat mencapai tingkat produktivitas yang baik.

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

- a. Budaya kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.
- b. Stress kerja (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.
- c. Budaya kerja (X₁) dan stress kerja (X₂) secara simultan berpengaruh Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

Saran

Adapun saran yang ingin disampaikan penulis berdasarkan kesimpulan diatas adalah sebagai berikut :

- a. Diharapkan pada penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
- b. Pengumpulan data pada penelitian ini selanjutnya diharapkan tidak hanya sebatas penyebaran kuesioner saja tetapi juga perlu dilakukan dengan pengamatan, dokumentasi, observasi serta wawancara langsung ke objek penelitian. Kehadiran peneliti pada saat responden melakukan pengisian kuesioner sebaiknya dilakukan

karena responden dapat menanyakan dan menjelaskan butir-butir pernyataan yang tidak dipahami responden

- c. pihak perusahaan dapat lebih memperhatikan budaya kerja dan stress kerja PT. Sumber graha sejahtera cabang luwu, dimana pihak perusahaan perlu meningkatkan budaya kerja dan meminimalisir stress kerja agar mampu membuat karyawan memiliki produktivitas kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4(1),47. <https://doi.org/10.32528/Ipteks.V4i1.2109>
- Aprilia, F., Samsir, S., & Pramadewi, A. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 87–100.
- Atutuli, I. (2017). Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Aparat Di Bnn Kota Gorontalo. *Skripsi*, 1(931413010), 1–10.
- Bagus, A. T., & Wahyuni, D. U. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Jatim. *Jurnal Ilmu Dan Riset ...*. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/772>
- Bahtiar, A. All. (2018). Pengaruh Insentif, Kepuasan Kerja Dan Daya Saing Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ud. Jepara Karya Furniture, Kec Tuminting. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 638–647. <https://doi.org/10.35794/Emba.V6i2.19625>
- Dewi, at all. (2013). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161. <https://doi.org/10.23887/bjm.v4i2.22015>
- Di, P., & Kendari, I. (2020). *Shautut Tarbiyah*, Volume 26 Nomor 2, November 2020. 26(November), 140–156.
- Eliana. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Pemerintah Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh). *Kim Fakultas Ekonomi & Bisnis*, 8(1), 1–14.
- Firmansyah. (2020). *Model Ekonomi Pengalaman, Perilaku Konsumen, Ekonomi Digital, Layanan Konten Berbayar*. 7(2), 152–168.
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu* 10.2 (2019): 1851-1857.
- Jurnal, A., Administrasi, I., & Manajemen, D. A. N. (2020). *Yang Diinginkan Atau Budaya Yang Kuat Maka Upaya Yang Ingin Dicapai Adalah Untuk Hal Ini Dapat Dilihat Berdasarkan Pengamatan Peneliti Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan Dimana Masih Ada Sebagian Pegawai Belum Mentaati Disip*. 4(2), 61–83.
- Kosasih. (2018a). Analisis Tentang Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Dan

- Standar Prosedur Operasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis*, 1(2), 95–106.
- Kosasih, K. (2018b). Analisis Tentang Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Standar Prosedur Operasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT *JRB-Jurnal Riset Bisnis*. [Http://Jrb.Univpancasila.Ac.Id/Index.Php/Jrbfeb17/Article/View/44](http://Jrb.Univpancasila.Ac.Id/Index.Php/Jrbfeb17/Article/View/44)
- Kusmana, W. Z. A. S. R. (2018). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* Page 151. 2(3).
- Lestari, F. (2013). Pengaruh Jiwa Kewirausahaan dan Kreativitas terhadap Keberhasilan Usaha pada Sentra Industri Rajutan Binong Jati Bandung. *Artikel Ilmiah*, 14–15.
- Lestari, N. E. puji. (2019). Hubungan Antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Depok. *Jurnal Perspektif*, 17(1), 56–62. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.5232>
- Luturmas, J. R. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Cabang Ambon. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(2), 153–163.
- Masuku, S., Lengkong, V. P. K., Dotulong, L. O. H., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Askrimo Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 821–830. <https://doi.org/10.35794/Emba.V7i1.22909>
- Mayssara A. Abo Hassanin Supervised, A. (2014). pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kabupaten Purwakarta. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 9–37.
- Morina, R., & Akhirman, A. (N.D.). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi, Kemampuan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Kelompok Usaha Bersama *Kerja Terhadap Produktivitas* [Http://Repository.Umrah.Ac.Id/Id/Eprint/3306](http://Repository.Umrah.Ac.Id/Id/Eprint/3306)
- Muslimin, A. (2016). Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (Btpn) Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang*, 01(01), 37–50.
- Ningsih, At All. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, NO. 10,2019 : 5907-5727, 45(Supplement), S-102.
- Ninla Elmawati Falabiba. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *2014*, 19–61.
- Nismawati, & Hidayat, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada P.T. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar . *Economix*, 7(2), 139–150.
- Nofri, O., & Hafifah, A. (2018). Online Shopping Di Kota Makassar. *Manajemen, Ide, Inspirasi*, 5(1), 113–132.

- Pakaya, S. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Journal Of Technopreneurship On Economics And Business Review*, 2(1), 21–32. <https://doi.org/10.37195/Jtebr.V2i1.52>
- Putra, I, B, A, K.; Bagia, I, W.; Suwendra, I, W. (2016). Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Dotcom*, 7(2), 121–130.
- Putro Haryo, A. (2016). *Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Xiaomi Di Surabaya Artikel Ilmiah*.
- Sadiqin, A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mentari Gemilang. ... *Terhadap Produktivitas Kerja ...* <http://Repository.Mahardhika-Library.Id/2137/>
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi ...)* <http://Journal.Stiemb.Ac.Id/Index.Php/Mea/Article/View/169>
- SE, B. W., Dosen, M. M., & Medan, S. S. (2016). Pengaruh Motivasi Instrinsik, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ptpn Iv Dolok Ilir. In *Jurnal Ilmiah "DUNIA ...* [Jurnalmudiraindure.Com](http://www.jurnalmudiraindure.com). <http://www.jurnalmudiraindure.com/Wp-Content/Uploads/2016/08/Pengaruh-Motivasi-Instrinsik-Pengawasan-Dan-Budaya-Kerja-Terhadap-Produktivitas-Kerja-Karyawan.Pdf>
- Wahyuningsih, S. (2019). *Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829- 7463 Universitas Dharmawangsa. Warta Edisi 60, April, 91–96.*
- Sasuwe, M., Tewal, B., Uhing, Y., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2408–2418. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21009>
- Siregar, N. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Gadget Mart Banjarmasin*. Eprints.Uniska-Bjm.Ac.Id. <http://Eprints.Uniska-Bjm.Ac.Id/840/>
- Sudiyanto, T. (2019). Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pgri Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(1), 14–29. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v12i1.3302>
- Tahir, Siti Fatimah Taroreh, R. N., & Rang, I. (2019). *Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Manado The Effect Of Job Characteristics And Work Stress On Employee Work*. 7(2), 2121–2130.
- Yuliani, Y., Liswandi, L., & Darwis, A. (2021). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Penyidik Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(2), 224. <https://doi.org/10.34127/Jrlab.V10i2.440>