

Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Yummys Motherlacto Gresik

*Satriaagung Wicaksono, Sutopo, R.M Bramastyo

Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia

DOI: [10.46821/benchmark.v6i1.695](https://doi.org/10.46821/benchmark.v6i1.695)

Abstrak

Studi ini melihat bagaimana stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja mempengaruhi produktivitas karyawan pada CV. Yummys Motherlacto Gresik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan variabel mana yang paling dominan dan apakah variabel stress kerja, beban kerja, dan motivasi secara bersamaan dan parsial mempengaruhi produktivitas karyawan. Ada tiga variabel bebas dalam penelitian ini: stres kerja, beban kerja, dan motivasi. Dalam penelitian ini, populasi adalah karyawan CV. Yummy's Motherlacto dari Gresik. Untuk mengumpulkan 54 responden, penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini diolah menggunakan SPSS 30. Selain itu, uji validitas, reliabilitas, analisis linier berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji t digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, dalam pengujian yang dilakukan secara bersamaan (uji t), faktor stress kerja, beban kerja, dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan. Dalam pengujian parsial (uji t), faktor stres kerja, beban kerja, dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan, dengan variabel motivasi sebagai variabel dominan terhadap produktivitas karyawan.

Kata kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Motivasi, Produktivitas Karyawan.

The Effect of Job Stress, Workload, and Motivation on Employee Productivity at CV.
Yummys Motherlacto Gresik

Abstract

In this study, Yums Motherlacto Gresik examines the relationship between work-related stress, workload, and motivation to increase productivity. The goal of this study was to identify the most important factors and ascertain if work-related stress, workload, and motivation all had a simultaneous and partial impact on employee productivity. This study consists of three independent variabel: motivation, workload, and work-related stress. Employees of the Gresik-based CV Yummy's Motherlacto make up the study's population. Purposive sampling was utilized in this study to get 54 responses. SPSS 30 was used to process the data used in this investigation. Furthermore, the F test, t test, multiple linear analysis, validity tests, reliability tests, and coefficient of determination were employed. The results of the study showed that, in the test conducted simultaneously (t test), the factors of work stress, workload, and motivation have a significant effect on the variable of employee productivity. In partial testing (t test), the factors of work stress, workload, and motivation have a significant effect on the variable of employee productivity, with the variable of motivation as the dominant variable on employee productivity.

Keywords: Work Stress, Workload, Motivation, Employee Productivity.



This Article is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Globalisasi ekonomi menjadi suatu bentuk perkembangan untuk membuka peluang bagi pasar lokal untuk dapat bersaing dalam lingkup dunia atau internasional menurut Fahrizi (2023) globalisasi merupakan kecendrungan perusahaan/organisasi untuk memperluas penjualan atau manufaktur mereka di pasar baru di luar negeri. Globalisasi sering ditandai dengan adanya hubungan internasional antar negara, institusi, dan masyarakat ekonomi global yang saling membutuhkan untuk mencukupi kebutuhan dari segi sumber daya alam maupun manusia (Kinanti, 2023). Aspek dalam globalisasi juga memiliki dampak yang cukup luas meliputi sosial, budaya, teknologi, dan politik (Arif & Harsa, 2022). Dalam aspek sosial dapat dilihat dari interaksi antar pegawai dalam suatu perusahaan yang pada zaman ini lebih mengedepankan *mental health*, maka dampak yang sering muncul adalah melarikan diri dengan cara *healing* atau berlibur dari pekerjaan karena merasa cukup stres dengan pekerjaan yang telah dilakukan dalam sehari-hari, menurut Mahawati (Budiasa, 2021). Stres kerja terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara kepribadian seorang pekerja dan aspek-aspek pekerjaannya. Ini dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan (Ayuningtyas dkk., 2024). Aspek budaya: karena internet yang tersebar luas karena globalisasi, budaya luar seringkali menjadi acuan atau tolak ukur kehidupan sehari-hari, dan budaya luar dapat dipengaruhi oleh viralnya sesuatu dari luar yang masuk ke dalam sehingga mewabah di negara yang terkena budaya (Baiti dkk., 2021). Menurut Hidayat dkk. (2023), teknologi dianggap sebagai kemajuan bagi perusahaan karena dapat membantu karyawan dan menjadi aset perusahaan. Kebijakan pemerintah adalah salah satu komponen yang mempengaruhi pergerakan ekonomi suatu masyarakat, sehingga politik pemerintah digunakan sebagai standar untuk ekspresi masyarakat dan pengembangan sumber daya manusia mereka (Hidayat dkk., 2022). Di zaman persaingan bisnis yang kian ketat, perusahaan perlu terus meningkatkan efisiensi untuk menjaga keberadaan dan memperbesar pangsa pasar. Salah satu elemen penting dalam peningkatan produktivitas perusahaan adalah performa karyawan. Karyawan yang efisien dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan cepat, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Ismartaya dkk., 2023).

Peningkatan produktivitas dari perusahaan, erat hubungannya dengan performa karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara baik dan benar. Ketika pandemi *Covid-19* melanda, ekonomi global mulai terpengaruh, terutama negara-negara ASEAN. Menurut Chandra Tedy dkk. (2022) tercatat jutaan pekerja di Asia Tenggara yang kehilangan pekerjaan akibat wabah tersebut. Penting untuk diingat bahwa sumber daya manusia adalah salah satu penggerak utama ekonomi suatu negara (Makkira dkk., 2022). Langkah ini berhasil memotivasi sejumlah pelaku usaha untuk bangkit dan menggerakkan kembali perekonomian (Sartika & Dewi, 2023). Namun, di sisi baiknya, pelaku usaha mulai sadar akan digitalisasi dengan menjual melalui toko online akibat pembatasan keramaian selama pandemi. Dari sini menjadi awal bagi masyarakat untuk maju dalam berbisnis secara online. CV Yummys Motherlacto adalah perusahaan di Gresik, Jawa Timur, yang memanfaatkan *platform* online untuk memasarkan produknya, dan dianggap lebih efektif dalam melakukan penjualan produk (Simbolon, 2022).

Pengamatan awal dilakukan dengan cara survey pada lokasi penelitian dan wawancara kepada karyawan yang bekerja disana. Pengamatan awal, dilakukan untuk menilai situasi yang terjadi pada objek penelitian. Observasi/peninjauan lapangan secara langsung telah dilakukan dalam penelitian terhadap karyawan perusahaan CV. Yummys Motherlacto yang mengalami stress kerja dan beban kerja, sehingga mereka memerlukan motivasi untuk meningkatkan produktivitas. Di dalam perusahaan, tidak hanya produk/jasa yang menjadi fokus utama, tetapi juga sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia adalah kekuatan perusahaan yang berkontribusi dalam proses produksi, pemasaran, dan penjualan. Sehingga

kinerja pegawai sangat menentukan terhadap proses serta penjualan produk perusahaan. (Hasibuan, 2019; Rivai & Sagala, 2019); Namun, saat ini banyak pekerja mengalami stres dan mendapati lingkungan kerja yang membuat mereka merasa tidak nyaman atau yang kini disebut sebagai *toxic*. Stres yang berlebihan dapat menyebabkan tekanan mental dan fisik yang, seiring waktu, akan mengakibatkan penurunan kesehatan karyawan dan mengganggu kinerja mereka (Michael & Piko, 2021).

Menurut Sartika (2023), stres kerja adalah kondisi emosional yang dialami oleh pekerja, berupa perasaan tidak nyaman, khawatir, tegang, takut, atau gelisah karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau karakter pekerja, yang mengakibatkan kesulitan dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Beban kerja adalah tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Namun, beban kerja dapat memengaruhi karyawan secara fisik dan non-fisik. Beban kerja, menurut Mahawati Eni dkk. (2021), didefinisikan sebagai kumpulan tugas yang diberikan kepada pekerja, baik fisik maupun mental, dan yang merupakan tanggung jawab mereka. Dalam studi "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja", oleh Nurhandayani (2022) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan masalah fisik dan mental seperti sakit kepala dan masalah pencernaan. Tetapi terlalu banyak tugas membuat Anda bosan sehingga butuh keseimbangan dalam melakukan pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat tercapai secara maksimal.

Penggerak yang memotivasi seseorang untuk bertindak atau berperilaku tertentu dikenal sebagai motivasi. Motivasi adalah faktor positif, menurut Wahjono (2022); seseorang merasa termotivasi saat mendapat pujian, atau sebaliknya, bekerja dengan sangat termotivasi untuk mendapatkan pujian. Menurut Widodo (2022) dalam penelitiannya "Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (*Literature Review* MSDM)", motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan ketekunan, arah, serta intensitas individu dalam meraih tujuannya. Tiga komponen utama dalam definisi ini termasuk intensitas, arah, dan ketekunan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi saat ini pada objek penelitian dan dengan mempertimbangkan teori dan penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa stres kerja, beban kerja, dan motivasi memiliki pengaruh dengan tingginya tingkat produktivitas karyawan. Peneliti ingin menguji dan menunjukkan lebih lanjut bagaimana stres kerja, beban kerja, dan motivasi dapat mempengaruhi produktivitas karyawan CV Yummys Motherlacto Gresik, Jawa Timur. Berdasarkan pengamatan awal pada objek penelitian, ditemukan bahwa terjadi ketidakseimbangan pada stress kerja, beban kerja, serta motivasi, sehingga mengakibatkan tidak maksimalnya produktivitas kerja karyawan. Dirasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut agar berguna bagi perusahaan untuk mengambil strategi dalam menghadapi kondisi yang ada di perusahaan.

METODE PENELITIAN

CV. Yummys Motherlacto Gresik, yang berlokasi di Jl. Gadung No.e-1, RT.7/RW.2, Mojo Kopek, Mulung, Kec. Driyorejo, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61177, dengan waktu penelitian bulan Mei 2025 sampai dengan Juni 2025. Pendekatan penelitian ini bersifat kuantitatif, yaitu pengumpulan data secara ilmiah yang bertujuan untuk menginterpretasikan fenomena tertentu sebagai instrumen utama; pengambilan sampel data langsung dari Perusahaan.

Metode Pengumpulan Data

Observasi

Observasi adalah proses yang rumit, yang terdiri dari berbagai proses biologis dan psikologis (Sugiyono, 2022). Jenis ini digunakan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial Sugiyono (2022). Metode observasi digunakan untuk mengidentifikasi masalah terkait variabel penelitian yang diaplikasikan pada objek penelitian. Metode ini merupakan metode awal yang dilakukan pada penelitian. Dalam penelitian ini, digunakan kuesioner tertutup di mana responden memilih jawaban yang sudah disiapkan.

a. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang digunakan ketika peneliti ingin melakukan studi awal untuk mengidentifikasi masalah yang perlu diteliti dan ingin menggali informasi lebih dalam dari responden dengan jumlah yang terbatas (Sugiyono, 2022). Wawancara dilakukan untuk mengetahui persepsi dalam penggabungan hasil perhitungan, dengan opini dari sampel penelitian.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden agar mereka menjawabnya.

Variabel Penelitian

Stres kerja, beban kerja, dan motivasi adalah variabel yang diperhatikan dalam penelitian ini. Namun, produktivitas karyawan merupakan variabel yang tidak bergantung. Uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganti, pengujian hipotesis, uji T, dan analisis determinasi parsial dilakukan pada data yang diolah.

Analisis Data

Untuk memprediksi kondisi (fluktuasi) variabel dependen, peneliti menggunakan analisis regresi ganda, menurut Sugiyono (2022). Jika setidaknya ada dua variabel independen, analisis regresi berganda akan digunakan. Setelah hasil pengujian menunjukkan skala interval, analisis ini digunakan. Persamaan regresi yang melibatkan dua atau lebih variabel bebas disebut persamaan regresi linier ganda. Uji F bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan, sedangkan uji T, yang disebut sebagai uji parsial, bertujuan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara individual. Uji Dominan bertujuan untuk menentukan variabel mana yang paling berpengaruh di antara variabel bebas, yaitu Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi (X3), serta variabel terikat Produktivitas Karyawan (Y). Ini dicapai melalui pemeriksaan peringkat koefisien regresi standar (β), juga dikenal sebagai koefisien beta standar, untuk setiap variabel bebas yang signifikan.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Studi ini menguji validitasnya dengan melakukan analisis faktor. Ini dilakukan untuk mengetahui apakah item indikator atau kuesioner yang digunakan dapat memverifikasi faktor atau konstruk tertentu. Hasil uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai R hitung dan R tabel untuk *degree of freedom* ($df = n - 2$), di mana jumlah sampel adalah 54. Suatu indikator dianggap valid apabila jumlah sampel 54 maka $df = 54 - 2 = 52$. Nilai R hitung lebih besar dari R tabel ($0,268$) = valid. Hasil uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 30.0. Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas. Hasil uji validitas, yang dapat dilihat dari Tabel 1, menunjukkan bahwa nilai R hitung untuk masing-masing indikator lebih besar daripada

nilai R_{tabel} . Ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Motivasi (X3) dan Produktivitas Karyawan (Y) adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

Uji Reliabilitas

Secara internal, instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi item-item yang terdapat padanya. Menurut Sugiyono (2019), reliabilitas adalah derajat konsistensi dan kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama pada waktu yang berbeda. Kinerja karyawan dinilai dengan melihat apakah pernyataan indikator variabel dianggap reliabel jika nilai α -nya lebih dari 0,6. Jika nilai α -nya kurang dari 0,6, maka sebaliknya terjadi. Hasil tes reliabilitas terdapat pada Tabel 2. Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel independen Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi (X3) masing-masing dinyatakan reliabel. Ini disebabkan oleh fakta bahwa nilai α Cronbach masing-masing variabel berada di atas 0,6.

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, gunakan analisis persamaan regresi linier berganda. Suatu persamaan regresi ganda dapat digunakan untuk menghitung pengaruh dua variabel independen dan dua variabel dependen secara bersamaan. Hasil analisis regresi linier berganda, yang dilakukan dengan program SPSS terdapat pada Tabel 3.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$
$$Y = 5,583 + 0,217 X_1 + 0,187 X_2 + 0,415 X_3$$

Nilai koefisien korelasi dan determinasi dapat dilihat pada tabel 4 untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil koefisien R sebesar 0,622. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan tingkat kategori kuat. Hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,387 atau 38,7%. Ini berarti bahwa variabel independen berkontribusi terhadap variabel dependen sebesar 38,7%, sementara sisanya sebesar 61,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Nilai kontribusi yang cenderung kecil menyatakan bahwa variabel bebas yang dipilih dalam penelitian tidak dapat mewakili pengukuran variabel tergantung secara maksimal.

Uji F

Dalam analisis dampak Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y), uji F dapat digunakan untuk menentukan apakah model yang dihasilkan tepat atau tidak. Nilai signifikansi F_{hitung} dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%). Studi ini menemukan nilai signifikansi sebesar 0,05, dan F_{tabel} adalah 2,79. H_0 ditolak karena F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($10,527 > 2,70$). Oleh karena itu, H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi (X3) mempengaruhi variabel Produktivitas Karyawan secara bersamaan dan signifikan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	tanda	R tabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1. 1	0.874	>	0.268	VALID
	X1. 2	0.767	>	0.268	
	X1. 3	0.876	>	0.268	
	X1. 4	0.852	>	0.268	
Beban Kerja (X2)	X2. 1	0.861	>	0.268	
	X2. 2	0.856	>	0.268	
	X2. 3	0.878	>	0.268	
	X2. 4	0.935	>	0.268	
Motivasi (X3)	X3. 1	0.918	>	0.268	
	X3. 2	0.894	>	0.268	
	X3. 3	0.889	>	0.268	
	X3. 4	0.886	>	0.268	
	X3. 5	0.892	>	0.268	
Produktifitas Karyawan (Y)	Y1	0.847	>	0.268	
	Y2	0.719	>	0.268	
	Y3	0.917	>	0.268	
	Y4	0.805	>	0.268	
	Y5	0.659	>	0.268	

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Tanda	<i>Minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan</i>	Keterangan
1	Stres Kerja (X1)	0,86	>	0,60	Realibel
2	Beban Kerja (X2)	0,93	>		Realibel
3	Motivasi (X3)	0,93	>		Realibel
4	Produktivitas Karyawan (Y)	0,85	>		Realibel

Sumber: Data Diolah, 2025

Uji T

Target uji t ini adalah untuk menentukan variabel-variabel bebas Stress Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Dari Tabel 6 di atas, nilai thitung variabel Stres Kerja (X1) adalah 2,600, sementara nilai ttabel penelitian ini adalah 2,008, dengan nilai signifikan variabel Stres Kerja (X2) kurang dari 0,05, yaitu 0,035. Nilai thitung variabel Beban Kerja (X2) adalah 2,600, sementara nilai ttabel penelitian ini adalah 2,008, dengan nilai signifikan variabel Beban Kerja (X2) kurang dari 0,05, yaitu 0,035.

Uji Pengaruh Dominan

Dalam tabel 7, dapat dilihat bahwa dari tiga variabel bebas, yaitu Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi (X3), variabel B Motivasi (X3) memiliki koefisien beta tertinggi, yaitu 0,543, yang merupakan nilai tertinggi di antara dua variabel bebas lainnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X3) adalah variabel bebas yang memberikan pengaruh paling besar terhadap variabel terikat Produktivitas Karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.583	2.532		2.205	.032
	Stres Kerja	.217	.083	.288	2.600	.012
	Beban Kerja	.178	.082	.245	2.165	.035
	Motivasi	.415	.086	.543	4.809	<,001

Dependent Variable: y

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.350	1.02197

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.983	3	10.994	10.527	<,001 ^b
	Residual	52.221	50	1.044		
	Total	85.204	53			

Dependent Variable: y

Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Sumber: Data Diolah, 2025

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen seperti Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi (X3) memiliki korelasi yang kuat dengan variabel dependen, yaitu Produktivitas Karyawan (Y) di CV. Yummys Motherlacto. Selain itu, variabel independen ini berkontribusi pada kinerja karyawan (Y) sebesar 38 persen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X1) memiliki nilai thitung 2,600, nilai ttabel 2,008, dan nilai signifikan 0,05, yaitu 0,012, karena Fhitung lebih besar dari Ftabel (10,527 lebih besar dari 2,79), sehingga H0 ditolak. Setelah melakukan perhitungan, kami menemukan bahwa nilai thitung untuk variabel Beban Kerja (X2) adalah 2,165, dan nilai ttabel untuk penelitian ini adalah 2,008. Menurut perhitungan, nilai thitung variabel Motivasi (X3) adalah 4,809, dan nilai ttabelnya adalah 2,008, dengan nilai signifikan variabel Motivasi (X3) kurang dari 0,05, yaitu <0,001. Ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayuningtyas (2024), Nadiaty (2020), dan Putra (2023).

Tabel 6. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.583	2.532		2.205	.032
	Stres Kerja	.217	.083	.288	2.600	.012
	Beban Kerja	.178	.082	.245	2.165	.035
	Motivasi	.415	.086	.543	4.809	<,001

Dependent Variable: y

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 7. Hasil Uji Pengaruh Dominan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.583	2.532		2.205	.032
	Stres Kerja	.217	.083	.288	2.600	.012
	Beban Kerja	.178	.082	.245	2.165	.035
	Motivasi	.415	.086	.543	4.809	<,001

Dependent Variable: y

Sumber: Data Diolah, 2025

SIMPULAN

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independen) yaitu Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Motivasi (X3) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu, Produktivitas Karyawan (Y). Variabel Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi (X3) memberikan dampak positif terhadap variabel Produktivitas Pegawai (Y). Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi (X3) mempengaruhi Produktivitas Pegawai (Y) di CV secara bersamaan dan signifikan. Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi (X3) mempengaruhi Produktivitas Pegawai (Y) di CV Yummys Motherlacto Gresik. Dapat disimpulkan bahwa variabel terikat Produktivitas Karyawan (Y) dibandingkan dengan variabel bebas yang berpengaruh. Salah satu hasil dari penelitian ini adalah bahwa pemimpin diharapkan untuk mencurahkan lebih banyak perhatian dan tanggung jawab kepada karyawan mereka. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, sehingga pemimpin dapat meningkatkan produktivitas karyawan mereka dengan cara yang lebih baik. Kesimpulannya, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berkontribusi positif pada produktivitas karyawan, sehingga pemimpin disarankan untuk meningkatkan variabel motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, I. (2013). Determinan Pemberian ASI Eksklusif Pada Ibu Menyusui. *Jurnal Health Quality*, 4(1), 1–76.
- Ayuningtyas, O. C., Pradiani, T., & Fathorrahman, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan BCG Pada Head Office Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1406–1412. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3865>

- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(1).
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Scribd*.
- Chandra, T., dkk. (2022). Global Governance, COVID-19 In ASEAN Member States. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 27(1), 25.
- Fahrizi, dkk. (2023). Pengaruh Globalisasi Dalam Bidang Pembangunan Ekonomi Dan Pelestarian Lingkungan. *Journal of Management and Creative Business*, 1(3), 78–87.
- Hidayat, Y., Alfiyatun, A., Toyibah, E. H., Nurwahidah, I., & Ilyas, D. (2023). Manajemen pendidikan Islam. *Syi'ar: Jurnal Ilmu Komunikasi, Penyuluhan dan Bimbingan Masyarakat Islam*, 6(2), 52–57.
- Hidayati, N. S., Nainggolan, H., Erdiansyah, R., Ratri, W. S., Gorda, E. S., Yudi, P. N. L. P. E., Kadiman, H. S., Adnyana, P. A., Nurfitriyenny, S., Juita, S. A., Simandjorang, V. B. M. T., & Ningsih, L. K. (2022). *Ekonomi sumber daya manusia* (ed.; Cetakan Pe.). PRADINA PUSTAKA.
- Ismartaya, I., Yuningsih, E., & Rengganis, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. ABC. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Parwisata dan Perhotelan*, 2(3), 64–89.
- Lubis, A. F. R., & Susilawati, S. (2024). Hubungan Antara Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Indonesia. *Cantaka: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 23–26. <https://doi.org/10.61492/cantaka.v2i1.123>
- Muna, F. N., & Widjajani, S. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi CV Mekar Abadi Garment Sapuran). *Volatilitas: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1). <https://doi.org/10.37729/volatilitas.v7i1.6125>
- Amaliyah, N. E., & Amin, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Makmur Jaya. *Afeksi: Jurnal Psikologi*, 1(2), 274–284.
- Nadiaty, A. H., Wahyudi, A., & Sriwidodo, U. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik. *JAMASADA: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2). <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3655>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.

Putra, A. W., Pono, M., & Wahda. (2023). Work Stress and Work Motivation On Employee Performance. *Ilomata International Journal of Management*, 4(3), 329–339. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v4i3.811>

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Rajawali Pers.

Semaksiani, A., Handaru, A. W., & Rizan, M. (2019). The Effect Of Work Loads And Work Stress On Motivation Of Work Productivity: Empirical Case Study Of Ink-Producing Companies. *Scholars Bulletin*, 5(10), 560–571. <https://doi.org/10.36348/sb.2019.v05i10.003>

Simbolon, S. (2021). *Pengaruh Stres, Lingkungan, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. iPusnas.