

## HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEKERJA DI PT. X KOTA BITUNG

Virginia F. M. Samahati<sup>1\*</sup>, Ricky C. Sondakh<sup>2</sup>

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi<sup>1,2</sup>

\*Corresponding Author : virginiasamahati121@gmail.com

### ABSTRAK

Produktivitas merupakan sikap mental dan etos kerja yang mendorong seseorang untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja. Namun, stres kerja menjadi salah satu faktor yang dapat menurunkan produktivitas. Menurut *International Labour Organization* (ILO), stres kerja merupakan risiko keselamatan dan kesehatan kerja yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan dan kapasitas pekerja secara terus-menerus. *World Health Organization* (WHO) juga melaporkan bahwa stres kerja merupakan masalah global yang berdampak signifikan terhadap kesehatan dan produktivitas, dengan sekitar 30% pekerja di berbagai negara mengalami tekanan kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja di PT. X Kota Bitung. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei analitik menggunakan desain *cross-sectional study*. Penelitian dilaksanakan di PT. X Kota Bitung dengan teknik *total sampling* yang melibatkan seluruh pekerja bagian *skinning* sebanyak 58 orang. Instrumen penelitian menggunakan *The Workplace Stress Scale* dan kuesioner produktivitas kerja. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman Rank. Hasil penelitian menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,000 dengan koefisien korelasi ( $r$ ) = -0,815, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan dan sangat kuat dengan arah korelasi negatif antara stres kerja dan produktivitas kerja. Kesimpulannya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pekerja, maka semakin rendah tingkat produktivitas yang dihasilkan.

**Kata kunci** : pekerja *skinning*, produktivitas, stres kerja

### ABSTRACT

*Productivity is a mental attitude and work ethic that encourages continuous improvement in the quality of life through increased efficiency, effectiveness, and quality (Ministry of Manpower, 2023). However, work stress is one of the main factors that can reduce productivity. According to the International Labour Organization (ILO), work stress is an occupational safety and health risk that occurs when job demands exceed a worker's ability and capacity over time. The World Health Organization (WHO) also reports that work stress is a global problem that significantly impacts health and productivity, with around 30% of workers worldwide experiencing high work pressure. This study aims to determine the relationship between work stress and work productivity among employees at PT. X Bitung City. This research used a quantitative approach with an analytical survey method and a cross-sectional study design. The study was conducted at PT. X Bitung City using a total sampling technique involving all 58 workers in the skinning section. Data were collected using The Workplace Stress Scale and a work productivity questionnaire. Data analysis was performed using the Spearman Rank correlation test. The results showed a p-value of 0.000 with a correlation coefficient ( $r$ ) = -0.815, indicating a significant and very strong negative correlation between work stress and work productivity. In conclusion, the higher the level of work stress experienced by workers, the lower their productivity level.*

**Keywords** : productivity, skinning workers, work stress

### PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi setiap perusahaan membutuhkan sumber daya tenaga kerja yang sehat dan mampu bekerja secara produktif. Setiap sektor industri berupaya untuk mencapai hasil yang optimal dalam setiap bidangnya, dengan tujuan untuk mendukung perbaikan pertumbuhan ekonomi Indonesia (Khairuddin, 2022). Karyawan merupakan salah satu faktor

penting dalam meningkatkan produktivitas, karena mereka adalah sumber daya utama yang berperan penting sebagai penggerak perusahaan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan perlu memprioritaskan kesehatan tenaga kerjanya agar dapat meningkatkan dan menjaga produktivitas masing-masing pekerja (Ni L S et al., 2022). Produktivitas adalah sikap mental dan etos kerja yang selalu berusaha melakukan perbaikan mutu kehidupan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas untuk menciptakan nilai tambah secara berkelanjutan. Produktivitas merupakan hal yang penting untuk membuat suatu organisasi atau individu menjadi lebih efisien, efektif, dan berkualitas (Kemenaker, 2023). *International Labour Organization* (ILO) menyatakan stres kerja merupakan hal berisiko bagi keselamatan dan kesehatan pekerja ketika pekerjaan dilakukan melebihi kemampuan dan kapasitas pekerja secara terus-menerus (ILO, 2016). Stres kerja dapat berdampak pada banyak aspek dalam dunia kerja, mulai dari meningkatnya tingkat kelelahan, menurunnya motivasi dan konsentrasi, hingga memburuknya hubungan antar pekerja. Akibatnya, produktivitas menurun dan kualitas hasil kerja menjadi tidak optimal. Hal ini juga dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja serta absensi yang tinggi (Guridno E, 2021).

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja menyebutkan bahwa faktor psikologi termasuk stres kerja merupakan bagian dari potensi bahaya yang harus diidentifikasi, di nilai risikonya, dan di kendalikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat (Menteri Ketenagakerjaan RI, 2018). Organisasi Kesehatan Dunia (World Health Organization/WHO) mencatat bahwa stres kerja merupakan masalah global yang berdampak signifikan pada kesehatan dan produktivitas. Sekitar 30% pekerja di berbagai negara mengalami tekanan kerja yang cukup tinggi, yang dalam banyak kasus tidak tertangani secara optimal. Di Indonesia, data dari BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan adanya tren peningkatan laporan terkait gangguan kesehatan mental akibat tekanan kerja dalam lima tahun terakhir (BPJS Ketenagakerjaan, 2023).

Menurut (Kemenaker, 2025), mencatat bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia rata-rata mencapai Rp89,33 juta per orang pada 2024. Angka ini diperoleh dari nilai produk domestik bruto (PDB) dibagi total jumlah penduduk yang bekerja secara nasional. Jika ditinjau berdasarkan wilayah, produktivitas tenaga kerja tertinggi berada di DKI Jakarta sebesar Rp421,13 juta (per orang per tahun), sedangkan yang terendah di Papua Pegunungan sebesar Rp13,68 juta. Dan Provinsi Sulawesi Utara berada pada posisi ke-19 dari 38 provinsi dengan tingkat produktivitas yang mencapai Rp82,38 juta. Di wilayah Sulawesi Utara, termasuk Kota Bitung sebagai salah satu sektor industri perikanan dan pengolahan makanan memiliki tingkat tekanan kerja yang relatif tinggi karena target produksi yang ketat, tuntutan kualitas yang tinggi, dan kondisi kerja yang monoton dan repetitif. PT. X Kota Bitung sebagai salah satu perusahaan besar yang bergerak di bidang manufaktur dengan memproduksi berbagai merek produk ikan tuna ini memiliki sistem kerja yang menuntut ketepatan, ketelitian, dan kecepatan produksi.

PT. X Kota Bitung ini memiliki beban kerja fisik dan mental yang tinggi dan dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang terlibat dalam proses produksi serta sistem kerja yang berfokus pada target yang telah ditetapkan, maka risiko adanya stres kerja semakin meningkat. Dalam kegiatan proses produksi, proses pengalengan ikan melewati berbagai tahapan salah satunya yaitu tahap *skinning* (pengulitan) yang bertujuan untuk membantu proses pengambilan daging putih pada ikan yang menjadi bahan utama dalam pembuatan ikan kaleng. Bagian ini mempunyai beban kerja dan kondisi yang beragam yang dapat menimbulkan terjadinya permasalahan diantaranya stres kerja akibat dari faktor sosial dengan pekerja lain dan atasan serta bisa juga akibat dari beban kerja yang berlebih yang berakibat pada penurunan produktivitas bekerjanya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal bahwa PT. X Kota Bitung hanya menerapkan satu shift jam kerja saja yaitu jam 07.00 – 16.00 WITA dan di bagian

produksi khususnya *skinning* ditemukan keluhan merasa kelelahan akibat posisi berdiri selama bekerja, target yang ketat untuk memenuhi target produksi perusahaan, rotasi kerja yang padat, bahkan tekanan dari lingkungan. Hal – hal tersebut tentu saja dapat memicu stres yang berujung pada penurunan produktivitas.

Melihat pentingnya peran produktivitas dalam keberlangsungan operasional perusahaan, serta potensi dampak negatif dari stres kerja maka penting untuk melakukan penelitian yang akan mengkaji lebih dalam mengenai hubungan antara stres kerja dan produktivitas kerja pada pekerja bagi perusahaan dan diharapkan dapat menjadi landasan bagi perusahaan dalam menyusun strategi manajemen stres yang tepat guna meningkatkan kesejahteraan pekerja dan produktivitas kerja secara keseluruhan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis ada atau tidak adanya hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja di PT. X Kota Bitung

## METODE

Studi ini merupakan penelitian kuantitatif, menggunakan metode penelitian survei analitik dengan desain studi *cross sectional study*. Penelitian ini dilakukan pada Mei-Juli 2025 dengan 58 responden yang dipilih menggunakan *total sampling*. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner *The Workplace Stress Scale* untuk pengukuran stres kerja dan kuesioner Produktivitas Kerja dari (Roni, 2021) untuk mengukur produktivitas kerja. Variabel yang diteliti meliputi stres kerja dan produktivitas kerja. Analisis data meliputi deskripsi karakteristik variabel dan uji korelasi menggunakan *Spearman rank* dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Jika *p-value* < 0,05 maka terdapat hubungan signifikan jika *p-value* > 0,05 maka tidak memiliki hubungan.

## HASIL

### Karakteristik Responden

**Tabel 1. Distribusi Karakteristik Pekerja Bagian Skinning PT. X Kota Bitung**

Karakteristik Responden	n=58	%
<b>Usia (Tahun)</b>		
18-24	12	20,7
25-54	44	75,9
> 55	2	3,4
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	16	27,6
Perempuan	42	72,4
<b>Masa Kerja</b>		
1 bulan – 1 tahun	21	36,2
2-5 tahun	9	15,5
6-9 tahun	3	5,2
<b>Karakteristik Responden</b>	<b>n=58</b>	<b>%</b>
> 10 tahun	25	43,1
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SD	5	8,6
SMP	17	29,3
SMA/SMK	35	60,3
D3	1	1,7

Berdasarkan tabel distribusi karakteristik responden pada tabel 1, dapat diketahui bahwa kelompok usia responden yang paling banyak adalah kategori pekerja produktif (25-54 tahun) berjumlah 44 responden (75,9%) sedangkan yang paling sedikit yaitu kategori pekerja lansia

(>55 tahun) berjumlah 2 responden (3,4%). Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu berjenis kelamin perempuan 42 responden (72,4%) sedangkan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 16 responden (27,6%). Berdasarkan karakteristik masa kerja mayoritas responden memiliki masa kerja >10 tahun yaitu sebanyak 25 responden (43,1%) dan responden dengan masa kerja paling sedikit yaitu 2-5 tahun (kategori menengah) sebanyak 9 responden (15,5%). Berdasarkan karakteristik Pendidikan terakhir diketahui bahwa responden paling banyak berdasarkan Pendidikan yaitu pada kategori SMA/SMK sebanyak 35 responden (60,3%) sedangkan yang paling sedikit yaitu pada kategori Pendidikan terakhir D3 sebanyak 1 responden (1,7%).

### Stres Kerja

**Tabel 2. Distribusi Tingkat Stres Kerja Responden**

Stres Kerja	n	%
Stres Sangat Ringan	16	27,6
Stres Ringan	26	44,8
Stres Sedang	16	27,6
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa responden dengan tingkat stres kerja sangat ringan sebanyak 16 responden (27,6%), responden dengan tingkat stres ringan sebanyak 26 responden (44,8%), responden dengan tingkat stres sedang sebanyak 16 responden (27,6%), responden dengan tingkat stres berat dan stres sangat berat sebanyak 0 responden (0%).

**Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Frekuensi Jawaban Terkait Stres Kerja**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		Tidak Pernah	Jarang	Kadang-Kadang	Sering	Sangat Sering
Lingkungan Kerja						
1	Kondisi lingkungan kerja yang tidak menyenangkan atau tidak aman	23 (39,7%)	0 (0,0%)	29 (50,0%)	6 (10,3%)	0 (0,0%)
No	Pertanyaan	Jawaban				
		Tidak Pernah	Jarang	Kadang-Kadang	Sering	Sangat Sering
Tuntutan Pribadi						
2	Saya merasa bahwa pekerjaan saya berpengaruh buruk terhadap fisik atau perkembangan emosi saya	1 (1,7%)	0 (0,0%)	30 (51,7%)	22 (37,9%)	5 (8,6%)
3	Saya memiliki banyak tuntutan pekerjaan dan banyak batas waktu pekerjaan yang tidak efisien	22 (37,9%)	23 (39,7%)	9 (15,5%)	3 (5,2%)	1 (1,7%)
Tuntutan Tugas						
4	Saya kesulitan mengekspresikan pendapat saya atau perasaan saya mengenai kondisi pekerjaan saya kepada atasan.	12 (20,7%)	28 (48,3%)	9 (15,5%)	8 (13,8%)	1 (1,7%)
Tuntutan Peran						

5	Saya merasa bahwa pekerjaan saya mempengaruhi kehidupan keluarga atau pribadi	21 (36,2%)	0 (0,0%)	30 (51,7%)	6 (10,3%)	1 (1,7%)
<b>Kontrol Terhadap Pekerjaan</b>						
6	Saya memiliki kontrol penuh terhadap pekerjaan saya	0 (0,0%)	0 (0,0%)	11 (19,0%)	19 (32,8%)	28 (48,3%)
7	Saya memperoleh penghargaan yang sesuai terhadap kinerja yang saya lakukan	1 (1,7%)	0 (0,0%)	2 (3,4%)	36 (62,1%)	19 (32,8%)
8	Saya mampu menggunakan kemampuan dan bakat saya dalam pekerjaan	0	0	10 (17,2%)	28 (48,3%)	20 (34,5%)

Berdasarkan tabel 3, pada lingkungan pekerjaan menunjukkan bahwa sebagian besar responden sebanyak 29 responden (50,0%) menjawab *kadang-kadang* merasa lingkungan kerja tidak menyenangkan atau tidak aman, sementara sebanyak 23 responden (39,7%) menyatakan tidak pernah. Pada tuntutan pribadi menunjukkan bahwa Sebagian besar responden sebanyak 39 responden (67,2%) menjawab kadang-kadang sementara sebanyak 6 responden (10,3%) menjawab sangat sering. Pada tuntutan tugas sebanyak 28 responden (48,3%) menjawab jarang sementara sebanyak 1 responden (1,7%) menjawab sangat sering. Pada tuntutan peran menunjukkan bahwa Sebagian besar responden sebanyak 30 responden (51,7%) menjawab kadang-kadang sementara sebanyak 1 responden (1,7%) menjawab sangat sering. Dan kontrol terhadap pekerjaan menunjukkan bahwa Sebagian besar responden sebanyak 36 responden (62,1%) menjawab sering sementara sebanyak 1 responden (1,7%) menjawab tidak pernah.

### Produktivitas Kerja

**Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Produktivitas Kerja**

Produktivitas Kerja	n	%
Produktif	45	77,6
Tidak Produktif	13	22,4
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa responden yang produktif sebanyak 45 responden (77,6%) dan yang tidak produktif sebanyak 13 responden (22,4%).

### Analisis Hubungan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja

**Tabel 5. Hubungan antara Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja**

Stres Kerja	Produktivitas Kerja				Total	p- value	
	Produktif		Tidak Produktif				
	n	%	n	%	n		%
Sangat Ringan	16	27,6	0	0,0	16	27,6	0,000
Ringan	26	44,8	0	0,0	26	44,8	
Sedang	3	5,2	13	22,4	16	27,6	
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>77,6</b>	<b>13</b>	<b>22,4</b>	<b>58</b>	<b>100,0</b>	

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa responden yang produktif dengan stres kerja sangat ringan sebanyak 16 responden (22,7%), responden yang produktif dengan stres kerja ringan sebanyak 26 responden (44,8%), dan responden yang produktif dengan stres kerja



sedang sebanyak 3 responden (5,2%). Serta responden yang tidak produktif dengan stres kerja sangat ringan tidak ada responden, responden yang tidak produktif dengan stres kerja ringan tidak ada responden dan responden yang tidak produktif dengan stres kerja sedang sebanyak 13 responden (22,4%). Hasil uji *statistic* korelasi *Spearman Rank* dengan diperoleh *p* value sebesar 0,000 dengan angka koefisien korelasi atau nilai  $r = -0,815$  dan menunjukkan bahwa nilai  $p < 0,05$  yang artinya memiliki tingkat kekuatan hubungan sangat kuat dengan arah korelasi negatif yang berarti terdapat hubungan yang bermakna atau signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian *skinning* di PT. X Kota Bitung.

## PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karena berkaitan dengan kemampuan fisik individu. Semakin tinggi usia pekerja maka produktivitas kerja akan semakin menurun. Hal ini disebabkan oleh menurunnya kemampuan fisik pada usia lanjut, yang berdampak pada berkurangnya efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya usia produktif mencerminkan fisik yang kuat dan mampu bekerja cepat sehingga output yang dihasilkan juga meningkat (Hasibuan M. S. P, 2010). Berdasarkan hasil dari pengambilan data diketahui bahwa responden memiliki usia yang beragam, sehingga dilakukan pengelompokan umur sesuai dengan klasifikasi yang ditetapkan oleh (ILO, 2020) yaitu usia 18-24 tahun termasuk dalam pekerja muda, usia 25-54 tahun tergolong pekerja usia produktif, dan pekerja lansia berusia  $> 55$  tahun. Adapun dari hasil penelitian didapatkan responden paling banyak yaitu pekerja usia produktif (25-54 tahun) berjumlah 44 responden dengan persentase 75,9%.

Masa kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Masa kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pekerja tergantung dari sudah berapa lama pekerja tersebut bekerja (Hasibuan M. S. P, 2010). Berdasarkan data karakteristik responden masa kerja dikelompokkan menjadi empat (4) yaitu masa kerja 1 bulan-1 tahun, 2-5 tahun, 6-10 tahun, dan  $> 10$  tahun. Persentase masa kerja paling banyak yaitu  $> 10$  tahun sebanyak 25 responden (43,1%) dan paling sedikit yaitu 6-9 tahun sebanyak 3 responden (5,2%).

### Stres Kerja

Hasil penelitian pengukuran stres kerja pada pekerja bagian *skinning* di PT. X Kota Bitung menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami stres kerja dalam kategori ringan yaitu sebanyak 26 responden (44,8%). Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas pekerja bagian *skinning* di PT. X Kota Bitung berada dalam kondisi stres yang relatif terkendali, meskipun sebagian pekerja telah menunjukkan gejala stres dengan tingkat sedang yang patut diperhatikan. Temuan penelitian ini sesuai dengan teori Robbins dan Judge (2013) yang menjelaskan bahwa stres kerja muncul akibat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki individu. Pada pekerja bagian *skinning*, tingginya target produksi serta sifat pekerjaan yang repetitif berpotensi memicu stres, tetapi masih dapat dikendalikan berkat adanya dukungan organisasi berupa penghargaan terhadap kinerja serta rasa kendali pekerja atas tugas yang dilaksanakan. Dimana stres kerja meningkat ketika tuntutan pekerjaan tinggi tidak diimbangi dengan kontrol yang memadai.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya, (Khairuddin, 2022) menyebutkan bahwa stres ringan lebih banyak dialami pekerja dibanding stres berat, karena adanya dukungan sosial maupun kontrol pekerjaan yang memadai. Faktor beban kerja, tuntutan waktu, serta keterbatasan kesempatan beristirahat merupakan penyebab utama timbulnya stres kerja, tetapi pengakuan dan penghargaan terhadap kinerja pekerja mampu menurunkan dampak negatif stres tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun pekerja menghadapi tuntutan kerja yang cukup tinggi, adanya kontrol terhadap pekerjaan dan penghargaan dari

perusahaan menjadi faktor penting dalam mencegah terjadinya stres kerja berat. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa pengelolaan stres kerja di perusahaan perlu diarahkan pada penciptaan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kendali serta dukungan yang diterima pekerja (Ahdiat R. Z et al., 2024).

### **Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kategori produktif yaitu sebanyak 45 responden (77,6%), sedangkan 13 responden (22,4%) lainnya termasuk dalam kategori tidak produktif. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja bagian skinning di PT. X Kota Bitung masih mampu mencapai target dan melaksanakan pekerjaannya secara efisien serta efektif, meskipun sebagian kecil pekerja menunjukkan bahwa stres kerja pada tingkat sedang sudah cukup berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja dimana pekerja yang berada pada tingkat stres ini mulai merasakan tekanan secara fisik maupun psikologis, sehingga berdampak pada menurunnya motivasi, konsentrasi, serta efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, kondisi responden yang tidak produktif dapat disebabkan oleh tekanan kerja yang tinggi, rasa lelah akibat pekerjaan repetitif, kurangnya penghargaan atau dukungan sosial dari atasan, serta minimnya kontrol terhadap pekerjaan. Kombinasi faktor-faktor tersebut mendorong munculnya stres kerja sedang yang berpengaruh langsung terhadap kemampuan pekerja untuk mempertahankan efisiensi dan efektivitas kerja.

Produktivitas kerja yang tinggi pada sebagian besar responden dapat dikaitkan juga dengan karakteristik pekerja yang berada pada usia produktif serta memiliki masa kerja yang cukup panjang. Menurut (Hasibuan M. S. P, 2010), pekerja dengan usia produktif cenderung memiliki kemampuan fisik yang optimal sehingga lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Selain itu, pengalaman kerja yang lebih lama memungkinkan pekerja untuk beradaptasi dengan ritme dan tuntutan pekerjaan, sehingga meningkatkan keterampilan dan ketahanan dalam menghadapi tekanan. Faktor-faktor tersebut turut memengaruhi pencapaian produktivitas yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat (Sutrisno E, 2017) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator, di antaranya kemampuan, semangat kerja, mutu, serta efisiensi. Dalam konteks penelitian ini, produktivitas yang relatif tinggi dapat mencerminkan bahwa pekerja masih memiliki kemampuan untuk mengelola beban kerja meskipun terdapat tantangan dari aspek stres kerja.

### **Hubungan antara Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja**

Hasil analisis bivariat menggunakan uji korelasi Spearman Rank menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja, dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,815 dan p-value 0,000. Nilai korelasi negatif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami responden, maka semakin rendah produktivitas kerjanya. Sebaliknya, pekerja yang mengalami stres kerja dalam kategori ringan atau sangat ringan cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik. Hasil ini mendukung teori (Robbins S. P, 2008) yang menyatakan bahwa stres kerja yang berlebihan dapat menurunkan motivasi, mengganggu konsentrasi, serta mengurangi efektivitas individu dalam bekerja. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut berdampak pada penurunan kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Selain itu, model Demand–Control Karasek (1979) juga relevan dalam menjelaskan temuan penelitian ini, di mana pekerja dengan beban kerja tinggi tetapi kontrol rendah berisiko mengalami stres yang lebih berat sehingga produktivitasnya menurun (Risani Dara Iklila, 2025).

Temuan ini konsisten dengan penelitian (Riyadi, 2024) yang menemukan adanya hubungan negatif antara stres kerja dan produktivitas pada pekerja sektor formal di Jawa Barat, di mana semakin tinggi tingkat stres, semakin rendah capaian produktivitas. Dengan demikian,

penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa pengelolaan stres kerja yang baik sangat penting untuk menjaga produktivitas tenaga kerja, khususnya pada sektor industri yang menuntut ketelitian dan konsistensi seperti bagian *skinning* di industri pengolahan ikan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat adanya hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian *skinning* di PT. X Kota Bitung

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan rasa syukur yang mendalam kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas kasih, kekuatan, dan penyertaan-Nya selama proses penelitian ini hingga dapat terselesaikan dengan baik. Ucapan terimakasih yang tulus penulis haturkan kepada Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi (UNSRAT) atas dukungan akademik dan fasilitas yang diberikan. Terimakasih juga kepada PT X Kota Bitung beserta seluruh jajaran staf dan responden penelitian yang telah berpartisipasi dan membantu dalam pengumpulan data.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiat R. Z, Maulani S. F, Rofih A. A, Putra E. F. E, Sulistiawati S, and Danuarta V. Y. (2024) 'Determinan yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Pekerja Divisi *Design and Engineering Forge* di PT. X', *Jurnal Penelitian Inovatif*, 4(2), pp. 775–784.
- BPJS Ketenagakerjaan. (2023). Laporan Tahunan BPJS Ketenagakerjaan 2023. BPJS Ketenagakerjaan.
- Guridno E. (2021) '*The Effect Of Organizational Climate, Work Stres, And Conflict On Motivation And Its Impact On The Performance Of Labor Inspectors At The Directorate General Of Labor Inspection*', *American Journal Of Humanities And Social Science Research*, 5 (4), pp. 189–201.
- Hasibuan M. S. P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- ILO. (2016). Stres di Tempat Kerja: Tantangan Kolektif.
- ILO. (2020). *World Employment and Social Outlook Trends 2020 ILO Flagship Report*.
- Kemenaker. (2023). Apa itu produktivitas?
- Kemenaker. (2025). "Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Tahun 2024."
- Khairuddin. (2022) 'Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Social Library Multidiciplinary Research of Social Science*', 2(1), pp. 24–30.
- Menteri Ketenagakerjaan RI. (2018). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan Kesehatan Kerja. 5, 1–258. <https://jdih.kemnaker.go.id/keselamatan-kerja.html>.
- Ni L S, Yuliana, Utama T, Weny W, & Arwin. (2022) 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*', 1(2), pp. 147–153.
- Risani Dara Iklima. (2025) '*Analyzing Work Stres in the Government Sector: A Case Study of BAPENDA North Sumatra Using Demand-Control and Coping Theories*. *Jurnal Pembangunan Sosial*', 8(1), pp. 53–64.
- Riyadi. (2024) 'Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Industri Sektor Formal Di Wilayah Jawa Barat Tahun 2023. *Journal Of Health Research Science*', 4(1), pp. 63–68.



- Robbins S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*, Jilid Kedua. Jakarta: Salemba Empat
- Sutrisno E. (2017). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- TKPI. (2019). *Tabel Komposisi Pangan Indonesia Tahun 2019*. Jakarta: Kementerian Kesehatan
- Viani, T.O., dkk. (2023). Formulasi Tepung Daun Kelor (*Moringa oleifera L.*) dan Tepung Terigu Terhadap Mutu Sensori, Fisik, dan Kimia *Cupcake*. *Jurnal Agroindustri Berkelanjutan*, 2(1): 147-159
- Wadu, J., *et al.* (2021). Pemanfaatan Daun Kelor sebagai Bahan Dasar Produk Olahan Makanan di Kelurahan Kambaniru. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*, 4(2): 87-90. <https://journal.ummat.ac.id/index.php/jpmb/article/download/4270/2520>
- Zaif, R.M., Wijaya, M., & Hilmanto, D. (2017). Hubungan antara Riwayat Status Gizi Ibu Masa Kehamilan dengan Pertumbuhan Anak Balita di Kecamatan Soreang Kabupaten Bandung. *Jurnal Sistem Kesehatan*, 2(3)