

**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LOYALITAS TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. RMK ENERGY, TBK**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

Ahmad Husien Haykal Alfandi

NPM. 19.01.11.0501

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

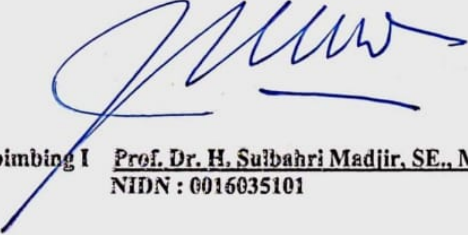
2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Ahmad Husien Haykal Alfandi
Nomor Pokok / NPM : 19.01.11.0501
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Loyalitas
Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. RMK Energy,
Tbk

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 25-3-2023..... Pembimbing I 
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM
NIDN : 0016035101

Tanggal 25-3-2023..... Pembimbing II 
Hj. Noviarni, SE., M.Si
NIDN : 0221116101


Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Tanggal 25-3-2023.....

Ketua Prodi Manajemen,
Tanggal 25-3-2023.....


Dr. Misy. Mikral, SE., M.Si., Ak. CA. CSRS
NIDN : 0205026401

56 / PS / DFE / 23


Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ahmad Husien Haykal Alfandi
Nomor Pokok / NPM : 19.01.11.0501
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Loyalitas
Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. RMK Energy,
Tbk

Penguji Skripsi :

Tanggal 25-3-2023 Ketua Penguji 
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM
NIDN : 0016035101

Tanggal 25-3-2023 Penguji I 
Hj. Noviarni, SE., M.Si
NIDN : 0221116101

Tanggal 25-3-2023 Penguji II 
Amrillah Azrin, SE., MM
NIDN : 0203026201

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Tanggal 25-3-2023

Ketua Prodi Manajemen,
Tanggal 25-3-2023




Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Ya Tuhanku, Tempatkanlah aku pada tempat yang diberkahi, dan engkau adalah sebaik-baik pemberi tempat.”

(QS. Al-Mu'minun : 29)

Kupersembahkan kepada :

- *Ayah dan Ibu*
- *Kakak & Adikku*
- *Keluarga*
- *Sahabat-Sahabat Seperjuangan*
- *Para pendidiku yang kuhormati*
- *Almamaterku*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Ahmad Husien Haykal Alfandi

NIM : 190 111 0501

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul : **Pengaruh Stres kerja, Beban Kerja, dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. RMK Energy, Tbk**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, 22 Maret 2023

Ahmad Husien Haykal Alfandi

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. RMK Energy, Tbk”**. Laporan Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi ini. Secara khusus penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA, CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
5. Ibu Hj. Noviarni, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Bapak Herman Efrizal, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu selama proses pembelajaran.
7. Manajemen PT. RMK Energy, Tbk dan jajaran Staf yang telah bersedia membantu dan memberikan data dalam penyusunan Skripsi ini.
8. Jajaran Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
9. Seluruh anggota keluarga atas do'a dan dukungannya selama penyusunan Skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan angkatan 2019 Fakultas Ekonomi atas semua

dukungan, semangat dan kerjasamanya.

Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini masih banyak kekurangan. Penulis berharap kritik dan saran yang dapat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penyusunan Skripsi ini sehingga Skripsi ini dapat bermanfaat untuk pendidikan dan penerapan di lapangan serta dapat dikembangkan lebih lanjut lagi.

Palembang, 22 Maret 2023

Peneliti

Ahmad Husien Haykal Alfandi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Stres Kerja	12
2.1.1 Stres Kerja	12
2.1.2 Pengertian Faktor – Faktor Penyebab Stres Kerja	13
2.1.3 Dimensi Stres Kerja	16
2.1.4 Indikator Sters Kerja.....	17
2.1.5 Gejala – Gejala Stres Kerja	19
2.1.6 Dampak Sters Kerja.....	20
2.1.7 Pendekatan Stres Kerja.....	21
2.2 Beban Kerja	22
2.2.1 Pengertian Beban Kerja	22
2.2.2 Jenis – Jenis Beban Kerja	24
2.2.3 Dimensi Beban Kerja.....	27
2.2.4 Indikator Beban Kerja	27
2.3 Loyalitas.....	29
2.3.1 Pengertian Loyalitas	29
2.3.2 Aspek – Aspek Loyalitas	30
2.3.3 Dimensi Loyalitas	30
2.3.4 Indikator Loyalitas.....	30
2.4 Produktivitas Karyawan.....	32
2.4.1 Pengertian Produktivitas Karyawan	32
2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan.....	33
2.4.3 Pengukuran Produktivitas Karyawan	33
2.4.4 Dimensi Produktivitas Karyawan	34

2.4.5 Indikator Produktivitas Karyawann.....	34
2.5 Penilaian Lain yang Relevan	36
2.6 Kerangka Berpikir.....	38
2.7 Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.1.1 Tempat Penelitian.....	40
3.1.2 Waktu Penelitian.....	40
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	41
3.2.1 Sumber Data	41
3.2.2 Teaknik Pengumpulan Data.....	41
3.3 Populasi dan Sampel	43
3.3.1 Populasi	43
3.3.2 Sampel	44
3.4 Rancangan Penelitian	45
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	46
3.5.1 Variabel	46
3.5.2 Definisi Operasional	46
3.6 Instrumen Penelitian	49
3.6.1 Analisis Deskriptif	49
3.6.2 Uji Validitas	49
3.6.3 Uji Reabilitas	50
3.7 Teknik Analisis Data.....	50
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	51
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda	53
3.8 Uji Hipotesis	54
3.8.1 Uji Secara Parsial (Uji t)	54
3.8.2 Uji Secara Simultan (Uji F).....	55
3.9 Analisi Koefisien Determinasi	56
3.10 Sistematika Penulisan	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
4.1 Deskripsi Umum Perusahaan.....	58
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	58
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	59
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	60
4.1.4 Produk Dan Layanan Perusahaan.....	60
4.2 Karakteristik Responden.....	62
4.2.1 Jenis Kelamin.....	63
4.2.2 Usia Responden.....	63
4.2.3 Jabatan.....	63
4.2.4 Masa Kerja	65

4.2.5 Pendidikan Terakhir	65
4.3 Analisis dan Pembahasan	66
4.3.1 Analisis Deskriptif	66
4.4 Uji Kualitas Data	70
4.4.1 Uji Validitas	70
4.4.2 Uji Reliabilitas	72
4.5 Uji Asumsi Klasik	73
4.5.1 Uji Normalitas	73
4.5.2 Uji Linearitas	75
4.5.3 Uji Multikolinearitas	77
4.5.4 Uji Heterokedastisitas	78
4.5.5 Uji Regresi linier Berganda	79
4.6 Uji T (Parsial)	80
4.7 Uji F (Simultan)	82
4.8 Koefisien Determenasi	82
4.9 Pembahasan	83
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	87
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Kereta Api PT. RMKEnergy, Tbk	7
Tabel 1.2 Penyebab Menurunnya Produktivitas Karyawan	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1 Rincian dan Waktu Pelaksanaan	40
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	47
Tabel 4.1 Hasil Uji Jenis Kelamin	62
Tabel 4.2 Hasil Uji Usia Responden	63
Tabel 4.3 Hasil Uji Jabatan Karyawan.....	64
Tabel 4.4 Hasil Uji Masa Kerja.....	65
Tabel 4.5 Hasil Uji Pendidikan Terakhir	66
Tabel 4.6 Hasil Uji Analisis Deskriptive Stres Kerja	67
Tabel 4.7 Hasil Uji Analisi Deskriptive Beban Kerja.....	68
Tabel 4.8 Hasil Uji Analisi Deskriptive Loyalitas	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Analisi Deskriptive Produktivitas.....	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	72
Tabel 4.12 Hasil Kolmogrov-Smirnov Test Stres Kerja.....	73
Tabel 4.13 Hasil Kolmogrov-Smirnov Test Beban Kerja.....	74
Tabel 4.14 Hasil Kolmogrov-Smirnov Test Loyalitas	75
Tabel 4.15 Hasil Linearitas Stres Kerja	76
Tabel 4.16 Hasil Linearitas Beban Kerja	76
Tabel 4.17 Hasil Linearitas Loyalitas	77
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinearitas.....	77
Tabel 4.19 Hasil Uji Heterokedastisitas	78
Tabel 4.20 Analisis Regresi Linear Berganda.....	79
Tabel 4.21 Uji T Stres Kerja	80
Tabel 4.22 Uji T Beban Kerja	81
Tabel 4.23 Uji T Loyalitas	81
Tabel 4.24 Uji F	82
Tabel 4.25 Koefisien Deternenasi	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	60

ABSTRAK

AHMAD HUSIEN HAYKAL ALFANDI, PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LOYALITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. RMK ENERGY, TBK DI BAWAH BIMBINGAN PROF. DR. H. SULBAHRI MADJIR. SE., MM DAN IBU HJ. NOVIARNI, SE., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh Stres kerja, Beban Kerja, dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. RMK Energy, Tbk . Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui pembagian kuesioner kepada 45 orang karyawan sebagai sampel. Teknik yang digunakan yaitu Teknik analisis regresi linier berganda yang di olah menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 24.0*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variable Stres kerja, Beban Kerja, dan Loyalitas terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. RMK Energy, Tbk, yang ditunjukkan dengan model regresi $Y=4,002+0,267 (X1) + 0,175 (X2) + 0,555 (X3)+e$ Variabel Stres Kerja, Beban kerja, dan Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan, menghasilkan nilai konstanta 4,002 Koefisien korelasi (R) sebesar 0,745 dan koefisien determinasi (Adjusted R square) sebesar 0,727. Nilai tersebut dapat di tafsirkan bahwa besarnya hubungan antara Variabel Stres kerja, Beban kerja, dan Loyalitas sebesar 74% dan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variable Produktivitas Y. sedangkan sisanya sebesar 26% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Stres Kerja, Beban Kerja, Loyalitas, dan Produktivitas

ABSTRACT

AHMAD HUSIEN HAYKAL ALFANDI, THE INFLUENCE OF WORK STRESS, WORKLOAD, AND LOYALTY ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. RMK ENERGY, TBK UNDER PROF. Dr. H. SULBAHRI MADJIR. SE., MM AND IBU HJ. NOVIARNI, SE., M.Si.

This study aims to determine the effect of work stress, workload, and loyalty on employee productivity at PT. RMK Energy, Tbk. The data used in this study are primary data and secondary data. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to 45 employees as samples. The technique used is the multiple linear regression origin technique which is processed using the help of a computer program Statistical Product and Service Solution (SPSS) 24.0

The results showed that there was a significant effect of work stress, workload, and loyalty on employee productivity at PT. RMK Energy, Tbk, as indicated by the regression model $Y=4.002+0.267 (X1) + 0.175 (X2) + 0.555 (X3)+e$ Variables Work Stress, Workload, and Loyalty have a positive and significant effect, producing a constant value of 4.002 Correlation coefficient (R) is 0.745 and the coefficient of determination (Adjusted R square) is 0.727. This value can be interpreted that the magnitude of the relationship between the Variables of Work Stress, Workload, and Loyalty is 74% and has a significant effect on the Productivity variable Y. while the remaining 26% is explained or influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Work Stress, Workload, Loyalty, and Productivity

RIWAYAT HIDUP

Ahmad Husien Haykal Alfandi, dilahirkan di Palembang pada tanggal 13 Juni 1999 dari Ayah Amirul Suhardi dan Ibu Msy. Khodijah Ia anak ke 2 dari 3 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 191 Palembang, Sekolah Menengah Pertama di selesaikan tahun 2014 di SMP Negeri 14 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 di SMA Xaverius 3 Palembang, Pada tahun 2019 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2017 ia sudah mulai berkerja, pada tahun 2018 berkerja di PT. Sentral Teknologi Asia sebagai Karyawan dengan jabatan Staf Gudang, pada tahun 2021 ia bekerja di CV jaya Sukses Indah sebagai Sanitary & Tools selanjutnya berkerja di PT. RMK Energy, Tbk sebagai Admin Logistik

Palembang, 22 Maret 2023

Penulis

Ahmad Husien Haykal Alfandi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan akan dihadapkan dengan era persaingan pasar global, dimana harus menghadapi persaingan ketat dengan perusahaan-perusahaan di seluruh dunia. Setiap perusahaan juga dituntut untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta berusaha memenuhi yang diharapkan pelanggan dengan cara yang lebih untuk dapat memuaskan dari apa yang dilakukan perusahaan – perusahaan *competitor* karena semakin meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing. Perusahaan harus mengelola secara optimal untuk dapat menghadapi kompetisi agar bisa bertahan dan berhasil, sehingga tujuan dari perusahaan dapat dicapai dengan maksimal dan berkesinambungan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian perusahaan yang menjadi faktor penentu tercapainya tujuan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan tingkat efektivitas dan tingkat efisiensi dalam perusahaan. Perkembangan industri dan teknologi yang semakin pesat dewasa ini memunculkan persaingan dalam dunia usaha. Antara satu organisasi satu dengan organisasi lain saling bersaing dalam memproduksi atau memasarkan produk yang dihasilkan. Oleh karena itu suatu organisasi menaruh harapan yang besar pada sumber daya manusia yang di miliki untuk menghasilkan produk output yang kompetitif. Tidak jarang suatu perusahaan memasang target kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Banyak pekerja yang melakukan tugas yang berada jauh di bawah kemampuan intelektual mereka atau

yang mereka anggap berada di bawah tingkat pendidikan yang telah mereka peroleh. Pada akhirnya hal ini menimbulkan stres di tempat kerja atau yang lazim disebut stres kerja.

Stres di tempat kerja merupakan suatu fenomena yang sering terjadi di dalam suatu organisasi. Stres kerja dapat mempengaruhi karyawan secara berbeda. Stres adalah suatu kondisi dimana keadaan tubuh terganggu karena tekanan psikologis. Stres biasanya dikaitkan bukan karena penyakit fisik tetapi lebih mengenai kejiwaan, akan tetapi karena pengaruh stres tersebut maka penyakit fisik itu bisa muncul akibat lemahnya dan rendahnya daya tahan tubuh pada saat itu. Seseorang sedang mengalami stres akan lebih sensitif jika dibandingkan dengan orang yang tidak dalam kondisi stres. Menurut Baihaqi, (2016:26) mengungkapkan bahwa stres kerja atau *Occupational Stress* yang berkaitan dengan pekerjaan telah menjadi epidemi dunia. Umumnya tempat kerja didesain demi efisiensi dan keuntungan, bukan bagi kesejahteraan para pekerja; biaya untuk kesejahteraan manusia (karyawan) bisa menurunkan keuntungan. Ketika orang merasa dalam pekerjaan yang salah, atau ketika usaha untuk memenuhi tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kepuasan kerja dan imbalan lain maka stres akan muncul. Dan, sebagaimana yang telah kita saksikan, stres intensitas, frekuensi, dan lama dapat merusak kesehatan fisik dan mental.

Stres di pandang sebagai suatu kondisi atau keadaan emosional seseorang. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh ketidak mengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan

rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Stres kerja yang sering dialami oleh seorang karyawan dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi atau perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Berdasarkan hasil riset Saefullah, A. Djaja, (2017:44) menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Menurut Pamungkas, (2017:47) menunjukkan Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas. Produktivitas perusahaan sangat diharapkan dapat meningkat secara terus-menerus untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang lain. Menurut Hasibuan, (2012:26) Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pekerjaannya lebih baik. Produktivitas kerja juga sering diartikan sebagai kemampuan didalam menghasilkan barang atau jasa. Tujuan daripeningkatan hasil kerja karyawan tidak lain adalah supaya karyawan baik mampu menjadi karyawan yang efisien, efektif dan produktif, terutama antara perusahaan yang menghasilkan produk yang sejenis. Karyawan yang mempunyai ketrampilan dan juga cekatan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang telah ditetapkan dan waktu yang dibutuhkan akan lebih singkat.

Perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki integritas tinggi dalam melakukan pekerjaan. Stres diakibatkan oleh tuntutan profesionalitas karyawan seperti beban kerja yang semakin berat, adanya persaingan yang semakin ketat dan

tingkat pendapatan yang tidak seimbang dengan biaya hidup. Menurut Rivai, (2008:26).

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja menurut Permendagri No. 12/2008 adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dan menurut Menpan, (1997:594) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Beban kerja menurut Hariyati, (2011:41) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktivitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif

karena terlalu lelah. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit kerja. Namun alangkah baiknya apabila beban kerja yang ada bisa diseimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, dengan seimbangnya beban kerja dan kemampuan karyawan juga dapat meningkatkan kualitas kerja pada karyawan.

Selain stress kerja dan beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai, akan lebih baik jika hal tersebut diimbangi dengan loyalitas kerja yang baik. Perusahaan perlu memikirkan langkah-langkah yang cermat demi mencapai loyalitas, tentunya dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Salah satunya dengan memikirkan kebutuhan-kebutuhan apa saja yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk karyawan. Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik menurut Rasimin, (1988:47).

Tingginya loyalitas yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya, begitu juga sebaliknya. Memenuhi kebutuhan karyawan bukan berarti menyetujui semua tuntutan yang mereka berikan. Pihak perusahaan harus dapat menimbang dan memilih kebutuhan mana yang berpotensi memajukan perusahaan, dan kebutuhan mana yang semata-mata hanya untuk kepuasan karyawan. Maka dari itu dibutuhkan analisis untuk mengetahui apa saja kebutuhan karyawan. Analisis tersebut berguna untuk

memudahkan terwujudnya manajemen yang baik dari pihak perusahaan untuk meninjau langkah-langkah apa saja yang perlu diambil untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. Pihak manajemen perusahaan inilah yang juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti yang selanjutnya menciptakan antusias untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan produktivitas karyawan.

Di Sumatera Selatan PT. RMK Energy, Tbk merupakan perusahaan terbesar yang bergerak di bidang penyedia jasa *logistic*, yang utamanya melayani perusahaan batubara di Sumatera Selatan. PT. RMK Energy, Tbk merupakan perusahaan yang menyediakan stasiun bongkar muat kereta api, pengangkutan batu bara (melalui 155km jalan dari area pertambangan ke Pelabuhan), pengelolaan Pelabuhan (2 pelabuhan di Keramasan). Untuk menghadapi para *competitor* sejenis yang semakin ketat, maka perusahaan sangat memperhatikan stress kerja, beban kerja, dan loyalitas pada karyawan serta dapat menjadikan tantangan khusus bagi PT. RMK Energy, Tbk ini untuk memberikan perhatian berupa stress kerja, beban kerja, dan loyalitas. Sehingga akan terbentuk suatu komitmen yang kuat pada mereka untuk nantinya dapat menghasilkan karyawan yang memenuhi standar kinerja dunia global.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak *Human Resources Department* (HRD), perusahaan tersebut mengalami permasalahan tentang produktivitas karyawan. Rendahnya produktivitas karyawan di PT. RMK Energy, Tbk dapat menyebabkan belum tercapainya target bongkaran kereta api setiap tahun nya yang

disebabkan oleh beberapa faktor. Berikut adalah data target dan data terealisasi kereta api setiap tahunnya:

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Kereta Api PT. RMK Energy, Tbk
Pada Tahun 2017 - 2021

No	Tahun	Target (KA)	Realisasi (KA)	Persentase (%)
1	2021	6120	3320	54%
2	2020	5400	2256	42%
3	2019	4320	1505	35%
4	2018	3600	1011	28%
5	2017	3600	634	18%
Rata - rata		4608	1745	38%

Sumber : *Human Resources Department (HRD) PT. RMK Energy, Tbk, 2022.*

Berdasarkan Tabel 1.1, persentase dari tahun 2017 sampai tahun 2021 mengalami kenaikan dari tahun 2017 sebesar 18% menjadi 54%. Kenaikan persentase tersebut sebesar 36%, tetapi tetap saja target yang ditentukan masih belum tercapai. Hal ini dapat dilihat dari realisasi yang belum mencapai target merupakan permasalahan bagi profit perusahaan. Kinerja karyawan PT. RMK Energy, Tbk dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang belum sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan sehingga belum memenuhi pencapaian tujuan perusahaan, dengan kata lain kinerjanya belum optimal karena karyawan menganggap target yang diberikan berlebihan.

Berdasarkan wawancara dengan 30 karyawan PT. RMK Energy, Tbk dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Penyebab Menurunnya Produktivitas Karyawan dari 30 Responden
Karyawan PT. RMK Energy, Tbk

No	Penyebab menurunnya produktivitas karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase (%)
1	Stres Kerja	10	33,3%
2	Beban Kerja	9	30,0%
3	Loyalitas	6	20%
4	Lingkungan Kerja	3	10%
5	Jenis Pekerjaan	2	6,7%

Sumber : Hasil *pra-survey* 30 karyawan PT. RMK Energy, Tbk, 2022.

Pada bulan September 2022 melakukan *pra-survey* kepada 30 responden yaitu PT. RMK Energy, Tbk yang melakukan Tindakan yang mengidentifikasi penurunan produktivitas. Setiap responden diberikan pertanyaan terbuka mengenai apa yang menyebabkan produktivitas mereka menurun. Masing – masing responden menyampaikan 1 jawaban. Berdasarkan hasil tersebut, stres kerja menduduki posisi teratas dengan 10 jawaban, kemudian beban kerja menduduki posisi kedua dengan 9 jawaban, diikuti loyalitas dengan 6 jawaban, lingkungan kerja dengan 3 jawaban dan jenis pekerjaan dengan 2 jawaban.

Dari hasil *pra-survey* menunjukkan bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, karena karyawan menganggap beban yang diberikan berlebihan sehingga menimbulkan stress bagi karyawan, karena stres merupakan suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang. Salah satu cara menanggulangi stres kerja adalah dengan cara memotivasi diri sendiri untuk bisa tenang,

mengendalikan perasaan, menghadapi masalah, dan menyelesaikan masalah dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu beban kerja. Hal ini di indikasikan dengan jumlah pekerjaan yang banyak dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut. Tinggi nya beban kerja yang ada, secara tidak langsung kemampuan karyawan juga harus diperhatikan, jangan sampai pekerjaan yang diterima dan kemampuan yang dimiliki karyawan tidak seimbang karena dengan begitu dapat memicu karyawan akan sulit memberikan rasa loyalitas terhadap perusahaan tempat dia bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor- faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, dengan mengambil variabel stress kerja, beban kerja kerja dan loyalitas kerja sebagai salah satu faktor yang dirasa memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. RMK Energy, Tbk”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja, beban kerja, dan loyalitas secara bersama – sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. RMK Energy, Tbk?

2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. RMK Energy, Tbk?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. RMK Energy, Tbk?
4. Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. RMK Energy, Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui adanya pengaruh stres kerja, beban kerja, dan loyalitas secara bersama – sama terhadap produktivitas karyawan pada PT. RMK Energy, Tbk.
2. Mengetahui adanya pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. RMK Energy, Tbk.
3. Mengetahui adanya pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. RMK Energy, Tbk.
4. Mengetahui adanya pengaruh loyalitas terhadap produktivitas karyawan pada PT. RMK Energy, Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh stress kerja, beban kerja, dan loyalitas terhadap

produktivitas karyawan pada PT. RMK Energy, Tbk

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi agar dijadikan evaluasi tentang stres kerja, beban kerja, dan loyalitas terhadap produktivitas karyawan pada PT. RMK Energy, Tbk.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai faktor pengaruh produktivitas karyawan pada PT. RMK Energy, Tbk.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustina Heryati. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Beban kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang*. Jurnal ISSN Volume 1 Nomor 2 Edisi Agustus 2016.
- Agustini, I. N., & Dewi, S. K. 2019. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan*. Manajemen Universitas Udayana.
- Aidil Syahputra. 2017. *Pengaruh Loyalitas kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum(PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru*.
- Alfiyah, S. E. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik*. BISMA – Bisnis dan Manajemen –Volume 8 No. 2 Februari 2016.
- Aprilyanti, S. 2017. *Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang)*. Jurnal Si Stem dan Manajemen Industri Vol 1, 68-72. Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Tridinanti Palembang.
- Arika. 2011. Jurnal artikel *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*.
- Ari Soeti Yani. 2016 *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE service Center Utara 1*.
- Baihaqi, M.I.F. 2016. *Psikiatri - Konsep Dasar dan Gangguan- Gangguan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Candra Pranata Manihuruk, 2020. *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara Siswanto*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Chandra. 2018. *Service Quality dan Satisfaction*. Yogyakarta: Andi.
- Della. 2022. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Foresta lestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung*.

- Dhenis Lontaan, Adolfina, dan Lucky O.H. Dotulong. 2019. *Analisis Perbandingan Loyalitas dan Produktivitas Pekerja Upah Harian dan Upah Borongan*. Jurnal Emba. Vol. 7 No. 4.
- Dhini Rama Dhani. 2010 *Pengaruh Stres Kerja, Beban kerja, Terhadap Kepuasan Kerja*.
- Gabreila Wenur, Sepang Jantje, Dotulong Lucky. dkk. 2018. *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado*. Jurnal EMBA. Vol.6 No.1 Januari 2018.
- Ganyang, M. T. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2017. *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hariyati, M. 2011. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual di PT Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta*. [Skripsi Ilmiah]. Surakarta: Fakultas Kedokteran UNS.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heryenzus, R. L. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam*, 6, 12–2.

- Hutabarat, Julianus. 2017. *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Koesomowidjojo, Suci R. Ma'ih. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Penerbit Raih Asa Sukses.
- Lubis, Pardamean. Zulam, S. B. 2017. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Permintaan Investasi di Indonesia*. Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam. 2(2), 2502-6976.
- Menpan. 1997. *Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru*. Jurnal Ekonomi, hlm. 594.
- Muayyad dan Gawi. 2016. *Jurnal: Pengaruh Turnover Intention dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (SPG) Matahari Department Store Bekasi*.
- Munandar. 2016. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Notoatmodjo, S. 2018. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurhasanah, Siti, A. Sobandi. 2016. *Minat Belajar Sebagai Determinan Hasil Belajar Siswa*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran 1 (1) :135-142.
- Onsardi, O. 2018. *Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu*. COSTING : Journal of Economic, Business and Accounting, 2(1), 1-13.
- Pamungkas. 2017. *Pengaruh Displin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan "X" Yogyakarta*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol1. No.2.
- Permendagri RI. 2008. *tentang Beban Kerja*. Peraturan Menteri dalam Negeri nomor: 12/2008.
- Priadana, Sidiq Saludin Muis, 2016. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Rani Setyaningrum. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Studi pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur*.
- Rasimin, B.S. 1988. *Individu dalam Industri dan Organisasi*. Makalah. Disajikan dalam Rangka Kursus Manajemen Keuangan Kerjasama PJKA dan PPM. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UGM.

- Rismayadi, B. 2015. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 1 No. 1. Hal. 13.
- Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rmkenergy.com. 2023. PT. RMK Energy, Tbk. Diakses pada 19 Februari 2023, [PT RMK Energy Tbk.](#)
- Robbins, S. P. and M. C. 2017. *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saefullah, A. Djaja. 2017. *Pemikiran Kontemporer Administrasi Publik: Perspekti Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Era Desentralisasi*. Bandung: LP3AN Fisip UNPAD.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods for Business (Metodologi Penelitian untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Sisca, et al., 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Sopiah, dan Etta. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sulistiyani, M., Widiana, E., M., Sutopo. 2017. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Wonoayu Sidoarjo*. Jurnal Manajemen Branchmark, Vol. 3, Issue 3, 2017.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tarwaka. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Vanchapo, A. R. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Witari, Heryenzus. 2020. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di Ktm Resort Bulang 2020*. Jurnal IBBI University, Vol-08, No 01.