

**PENGARUH STRES KERJA, *WORK-LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. GEMBALA
SRIWIJAYA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh:

**INDAH RATNASARI
NPM. 21.01.11.0037**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2025**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : INDAH RATNASARI
Nomor Pokok/NPM : 21.01.11.0037
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : STRATA I
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, *WORK-LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. GEMBALA SRIWIJAYA.

Pembimbing Skripsi

Tanggal ~~22-1-25~~ Pembimbing I : 
Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN: 0222096301

Tanggal ~~22-1-25~~ Pembimbing II : 
Nur Effen, SE, MM
NIDN: 0202076102

Mengetahui:

Dekan



Df. Msv. Mikial, S.E., M.Si., A.C.A., CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN: 0222096301

ii

001 /PS/DFEB/ 25

ii

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : INDAH RATNASARI
Nomor Pokok/NPM : 21.01.11.0037
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : STRATA I
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, *WORK-LIFE BALANCE*, KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. GEMBALA SRIWIJAYA

Penguji Skripsi

Tanggal: ²²⁻¹⁻²⁵ Ketua Penguji : Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN: 0222096301

Tanggal: ²²⁻¹⁻²⁵ Penguji I : Nur Effen, SE, MM
NIDN: 0202076102

Tanggal: ²²⁻¹⁻²⁵ Penguji II : Liliana, SE, M.Si
NIDN: 0214066501

Mengesahkan:

Dekan

Dr. Msv. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi

Mariyam Zanariah, S.E, M.M
NIDN: 0222096301

iii

001 /PS/DFEB/ 25

iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Jika kamu berbuat baik kepada orang lain (berarti) kamu berbuat baik pada dirimu sendiri

-QS. Al-Isra' : 7

God have perfect timing, never early, never late. It takes a little patience and it takes a lot of faith, but it's a worth the wait.

Terlambat bukan berarti gagal, cepat bukan berarti hebat. Terlambat bukan menjadi alasan untuk menyerah, setiap orang memiliki proses yang berbeda. Percaya proses itu yang paling penting, karena Allah telah mempersiapkan hal baik dibalik kata proses yang kamu anggap rumit

(Edwar satria)

Kupersembahkan Kepada:

- ❖ Allah SWT
- ❖ Kedua orang tuaku yang tercinta
Bapak
Sugianto dan Ibu Surtimah
- ❖ Saudara-saudaraku tersayang
- ❖ Para pendidiku yang saya hormati
- ❖ Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Indah Ratnasari

NPM : 2101110037

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata I (S.I)

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri 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 dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 20 Desember 2024

A handwritten signature in black ink is written over a red and white 10,000 Rupiah stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '10.000', 'METERAI', and 'KEMENTERIAN KEUANGAN RI'. The signature is written in a cursive style.

Indah Ratnasari

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya yang besar sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat pada waktunya. Dengan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Stres Kerja, *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Gembala Sriwijaya."**

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk dapat gelar sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti. Penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Namun, penulis sangat bersyukur karena dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Edizal, AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti, dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti selama proses penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Nur Effen, S.E., MM. selaku Dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan dan berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
6. Kepada PT. Gembala Sriwijaya dan seluruh staf dan karyawan yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian, bersedia meluangkan waktu untuk membantu

peneliti menyelesaikan penelitian ini.

7. Kepada *superhero* dan panutanku, Ayahanda Sugianto dan pintu surgaku Ibunda Surtimah. Terimakasih atas segala pengorbanan yang tulus serta telah membesarkan dan mendidik penulis dengan kasih sayang dan kesabaran hingga saat ini. Beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun mereka mampu senantiasa memberikan perhatian serta doa dan dukungan untuk keberhasilanku. semoga kalian bangga dengan apa yang telah penulis capai. Semoga bapak dan ibu sehat, Panjang umur dan bahagia selalu.
8. Mamasku Legowo Putra Perdana dan Adikku Oktavia Rahma Dini, yang selalu mendukung serta memberi semangat bagi penulis.
9. Teman seperjuanganku Ade Irma, Erna, Rifa, dan teman-temanku Ghea Agustia, Erliana semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih yang sudah sama-sama berjuang saling memberikan semangat dan dukungan untuk kita semua.
10. Untuk diriku sendiri terimakasih karena tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun rintangan yang telah aku lalui.
11. Dan Semua Pihak Yang telah membantu dalam penyelesaian Skripsi yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta pihak-pihak yang membutuhkan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Sehingga dapat membuat skripsi ini menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat baik kepada penulis. Serta diharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, Desember

2.1.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Stres Kerja	13
2.1.2.3 Indikator Stress Kerja	14
2.1.3 <i>Work-life Balance</i>	15
2.1.3.1 Pengertian <i>Work-life balance</i>	15
2.1.3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi <i>Work-life balance</i>	15
2.1.3.3 Dimensi dan indikator yang menyebabkan <i>work-life Balance</i>	17
2.1.4 Kepuasan Kerja	18
2.1.4.1 pengertian kepuasan kerja	18
2.1.4.2 Dimensi kepuasan kerja	18
2.1.4.3 faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	20
2.1.4.4 Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja	21
2.2 Penelitian Yang Relevan	22
2.3 Kerangka Berpikir	23
2.4 Hipotesis	24

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	25
3.1.1 Tempat penelitian	25
3.1.2 Waktu Penelitian	25
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	26
3.2.1 Sumber Data	26
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	26
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	27
3.3.1 Populasi Penelitian	27
3.3.2 Sampel Penelitian	28
3.4 Rancangan Penelitian	29
3.5 Definisi Operasional dan Konseptual Variabel	29
3.5.1 Definisi Operasional	29
3.5.2 Definisi Konseptual	32
3.6 Instrumen Penelitian	33

3.6.1 Kuesioner	33
3.7 Teknik Analisis Data	34
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	35
3.7.2 Uji Normalitas	35
3.7.3 Uji Multikolinearitas	35
3.7.4 Uji Heteroskedastisitas	36
3.7.5 Uji Regresi Linier berganda	37
3.7.6 Uji Hipotesis	37
BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	40
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	40
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	40
4.1.3 Struktur Organisasi	41
4.1.4 Karakteristik Responden	41
4.1.5 Karakteristik Responden	43
4.2 Hasil Penelitian	45
4.2.1 Uji Validitas	45
4.2.2 Uji Reliabilitas	48
4.3 Asumsi Klasik	50
4.3.1 Uji Normalitas	50
4.3.2 Uji Multikolineritas	52
4.3.3 Uji Heteroskedasitas	53
4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	54
4.3.5 Hasil Analisis Korelai	56
4.3.6 Hasil Koefisien Determinasi	57
4.4 Uji Hipotesis Statistik	58
4.4.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)	58
4.4.2 Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)	59
4.5 Pembahasan	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	67

DAFTAR PUSTAKA**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Produktivitas slab karet _____	3
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan _____	22
Tabel 3.1 Waktu Pengambilan Data _____	28
Tabel 3.2 Keterangan Skor Kuisisioner _____	30
Tabel 3.3 Definisi Operasional _____	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin _____	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia _____	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan tingkat pendidikan _____	43
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja _____	44
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Work-life Balance _____	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja _____	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan _____	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja _____	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Work-life Balance _____	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja _____	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Karyawan _____	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas _____	51
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolineritas _____	53
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas _____	54
Tabel 4.15 Hasil Analisis Linier Berganda _____	55
Tabel 4.16 Hasil Analisis Korelasi _____	56
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi _____	58
Tabel 4.17 Hasil Uji Secara Simultan _____	59

Tabel 4.17 Hasil Uji Secara Parsial	60
-------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	41
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	52

ABSTRAK

INDAH RATNASARI, Pengaruh Stres Kerja, *Work-life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Gembala Sriwijaya. (Dibawah bimbingan ibu Mariyam Zanariah, SE.MM dan ibu Nur Effen, SE,MM)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*), dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Gembala Sriwijaya. Perusahaan ini bergerak di bidang perkebunan karet dan peternakan sapi di Palembang, Sumatera Selatan, dengan tujuan mendukung pertumbuhan ekonomi masyarakat dan meningkatkan devisa negara melalui komoditas non-migas. Penelitian dilakukan terhadap 35 responden karyawan, dengan karakteristik meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitasnya menggunakan teknik korelasi Pearson dan reliabilitasnya menggunakan Cronbach's Alpha.

Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja, *work-life balance*, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 71,2%. Secara parsial, variabel *work-life balance* dan kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, masing-masing dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,166 dan 0,218, serta nilai signifikansi masing-masing 0,025 dan 0,001 ($p < 0,05$). Sebaliknya, stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,306 ($p > 0,05$). Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 12,936 + 0,061X_1 + 0,166X_2 + 0,218X_3$, dimana Y mewakili produktivitas karyawan, X1 adalah stres kerja, X2 adalah *work-life balance*, dan X3 adalah kepuasan kerja.

Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen PT. Gembala Sriwijaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan memprioritaskan keseimbangan kerja-hidup dan kepuasan kerja sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, pendekatan untuk mengelola stres kerja juga perlu dipertimbangkan agar tidak menghambat produktivitas. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel dan lingkup variabel yang digunakan. Oleh karena itu,

penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah sampel, menambahkan variabel independen lain seperti lingkungan kerja, motivasi, dan karakteristik individu, serta memperluas cakupan analisis untuk mendukung hasil penelitian yang lebih komprehensif.

Kata Kunci : Stres Kerja, *Work-life Balance*, Kepuasan Kerja, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

INDAH RATNASARI, The Effect of Work Stress, Work-Life Balance, and Job Satisfaction on Employee Productivity at PT. Gembala Sriwijaya. (Under the guidance of Mrs. Mariyam Zanariah, SE.MM and Mrs. Nur Effen, SE, MM)

This study aims to analyze the effects of work stress, work-life balance, and job satisfaction on employee productivity at PT. Gembala Sriwijaya. The company operates in the rubber plantation and cattle farming sectors in Palembang, South Sumatra, with the goal of supporting community economic growth and enhancing national foreign exchange through non-oil and gas commodities. The research involved 35 employee respondents, characterized by gender, age, and educational level. Data were collected through validated questionnaires using the Pearson correlation technique and reliability tested with Cronbach's Alpha.

The analysis results showed that work stress, work-life balance, and job satisfaction simultaneously have a positive and significant impact on employee productivity, with an Adjusted R Square value of 71.2%. Partially, work-life balance and job satisfaction variables have a positive and significant effect on productivity, with regression coefficient values of 0.166 and 0.218, respectively, and significance values of 0.025 and 0.001 ($p < 0.05$). Conversely, work stress does not significantly affect employee productivity, with a significance value of 0.306 ($p > 0.05$). The multiple linear regression equation obtained is $Y = 12.936 + 0.061X_1 + 0.166X_2 + 0.218X_3$, where Y represents employee productivity, X1 is work stress, X2 is work-life balance, and X3 is job satisfaction.

This study provides important implications for PT. Gembala Sriwijaya's management to enhance employee productivity by prioritizing work-life balance and job satisfaction as part of human resource management strategies. Additionally, approaches to managing work stress should also be considered to prevent productivity barriers. The study is limited by the sample size and scope of variables used. Future research is recommended to expand the sample size, include other independent variables such as work environment, motivation, and individual characteristics, and broaden the scope of analysis to support

more comprehensive research findings.

Keywords: Work Stress, Work-Life Balance, Job Satisfaction, Employee Productivity

RIWAYAT HIDUP

Indah Ratnasari, dilahirkan di Indralaya, pada tanggal 30 September 2000 dari Ayah Sugianto dan Ibu Surtimah ia anak kedua dari tiga bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 06 Indralaya Utara, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Negeri 01 Indralaya Utara, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2018 di SMA Negeri 01 Indralaya Utara Pada tahun 2021 ia memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Palembang, Desember 2024

Indah Ratnasari

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkebunan merupakan komoditas ekspor andalan Indonesia, serta andalan bagi pendapatan nasional dan devisa negara, yang dapat dilihat dari nilai ekspor pada tahun 2020 mencapai US\$ 30,25 milyar atau setara dengan sekitar Rp. 453,7 triliun. Kontribusi sub sektor perkebunan terhadap perekonomian nasional semakin meningkat dan diharapkan dapat memperkuat pembangunan perkebunan secara menyeluruh. Karet merupakan salah satu andalan komoditas ekspor perkebunan, disamping kelapa sawit. (Kementrian Pertanian, 2023).

PT. Gembala Sriwijaya adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang perkebunan karet yang berdiri pada tahun 1974 sampai saat ini. Yang berlokasi di kabupaten Ogan Ilir dan kabupaten Muara Enim yang hanya berjarak 33 km dari kota Palembang. Pada era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, produktivitas karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Di sektor perkebunan, khususnya pada PT. Gembala Sriwijaya, karyawan dihadapkan pada

berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Dari fenomena yang didapat mengenai pengaruh stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada perkebunan karet menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menurunkan produktivitas karyawan, sementara keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas. Studi oleh Sanjaya (2023) menemukan bahwa *work-life balance* dan stres kerja mempengaruhi produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Selain itu, penelitian oleh Nurendra dan Saraswati (2016) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang rendah dapat meningkatkan stres kerja, yang kemudian menurunkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, manajemen yang efektif terhadap stres kerja, peningkatan keseimbangan kehidupan kerja, dan peningkatan kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan di sektor perkebunan karet.

Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain.

Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. (Wirawan, Haris, & Suwena, 2019).

Produktivitas sebagai aspek penting pada suatu perusahaan dalam mengelola organisasi agar dapat berkembang, menggapai misi perusahaan, mempunyai performa yang baik serta mewujudkan keseimbangan dalam memangku kepentingan organisasi (Purnami, 2019). Perusahaan perlu memperhatikan setiap karyawan agar ketika menghadapi permasalahan yang bisa menghambat kegiatan perusahaan dapat segera diatasi.

Table 1.1
Produksi slab karet PT. Gembala Sriwijaya tahun 2023

Bulan	Actual slab (A)		Target slab (B)		% A/B
	Ini	s/d	Ini	s/d	
Januari	148,017	148,017	184,000	184,000	80,4
Februari	117,411	265,428	138,000	322,000	82,4
Maret	142,732	408,160	171,000	493,000	82,8
April	90,058	498,218	139,000	632,000	78,8
Mei	138,252	636,470	176,000	808,000	78,8
Juni	132,216	768,686	189,000	997,000	77,1
Juli	120,142	888,828	148,000	1,145,000	77,6
Agustus	97,288	986,116	123,000	1,268,000	77,8
September	71,219	1,057,335	145,000	1,413,000	74,8
Oktober	52,794	1,110,129	164,000	1,577,000	70,4
November	59,900	1,170,029	158,000	1,735,000	67,4
Desember	79,751	1,249,780	165,000	1,900,000	65,8
Total				1,900,000	

Sumber : Data PT. Gembala Sriwijaya, (2023)

Dari table 1.1 diatas masih terdapat permasalahan dengan pencapaian target slab karyawan yang belum maksimal dalam memenuhi target Perusahaan di tahun 2023, Dari total keseluruhan target pertahun 2023 dimana perusahaan telah memberikan target slab (B) keseluruhan sebesar 1,900,000 kg tetapi pada data *actual* slab (A) hanya mencapai 1,249,780 kg atau sekitar 65,8% dari total 100% target.

Stres merupakan salah satu penghambat kinerja karyawan. Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang. Termasuk kendala atau tuntutan yang di kaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkannya, dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Faktor penghambat lain, terhadap kinerja karyawan adalah adanya tekanan yang dirasakan oleh karyawan yang ditimbulkan oleh faktor organisasi. Dalam perkembangannya, ada beberapa faktor organisasi yang secara positif mampu menimbulkan stres ditingkat kerja. Diantaranya konflik, ketersaingan, beban kerja, situasi kerja, gaya kepemimpinan dan struktur organisasi. Stres pada karyawan pun juga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Jika beban yang dirasakan karyawan terlalu berat, karyawan akan mengalami hambatan

dalam berfikir dan terganggunya kesehatan. Stres yang terlalu lama dialami oleh karyawan akan menjadi kerugian bagi perusahaan. Stres yang terlalu lama akan menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan, hal ini merupakan salah satu kerugian yang dapat timbul. Ada kalanya keluar masuk karyawan dapat berdampak positif, namun akan lebih banyak kerugian yang dialami. Stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai suatu respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari – hari dengan kesibukan dan beban kerja semakin bertambah. Stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir. (Sulastri, S., & Onsardi, O. 2020).

Work life balance adalah kemampuan untuk mengatur tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Nafiudin (2015), ketika seseorang tidak dapat menyeimbangkan antara masalah pekerjaan dan masalah kehidupan di luar kantor maka diidentifikasi ia akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara kedua hal tersebut atau bahkan ia lebih memilih untuk berhenti bekerja. Rendahnya tingkat keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga atau keseimbangan kehidupan kerja tersebut juga dapat menimbulkan stres pada karyawan.

Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang

dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Robbins (dalam Munandar, 2012) apabila karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, karyawan dapat meninggalkan pekerjaannya, sering mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka, dan lain sebagainya. Tunjungsari (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar tercipta moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi

Berdasarkan uraian diatas dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan di atas menunjukkan bahwa ada hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk membuat dan melakukan suatu penelitian dengan judul **"Pengaruh stress kerja, *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Gembala Sriwijaya"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah yang berkaitan dengan penelitian yaitu

1. Apakah stres kerja, *work-life balance* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Gembala Sriwijaya ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Gembala Sriwijaya?
3. Apakah *work-life balance* berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Gembala Sriwijaya?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Gembala Sriwijaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan melihat rumusan masalah diatas, maka dari itu tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan membuktikan :

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja, *work-life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Gembala Sriwijaya

2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Gembala Sriwijaya
3. Untuk mengetahui apakah *work-life balance* berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Gembala Sriwijaya
4. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Gembala Sriwijaya

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan,

pengetahuan, dan pengalaman selaku generasi yang di didik untuk siap terjun langsung di masyarakat khususnya di lingkungan kerja.

2. Bagi Fakultas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan stress kerja, *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan sebagai masukan, bahan pertimbangan, serta memecahkan masalah kepada manajemen perusahaandalam menerapkan kebijakan-kebijakan utamanya yang menyangkut bidang yang berkaitan dengan stress kerja, *work life balance* dan kepuasan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Alvira, Dini, Muhammad Amri Nasution, Al Firah, Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, and Dan Bisnis. 2023. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Perintis Karya Bersama Medan." *Journal Economic Management and Business* 2(1):147-61.
- Annisaa, Miranty Nurendra, and Putri Saraswati Mega. 2016. "Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan." *Humanitas* 13(2):84-94.
- Assyofa, A. R. (2023). Kompensasi Dan Beban Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, 20(1), 01-08.
- Aziza, Encik. 2023. "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau."
- Barage, Pebriana, and Eka Sudarusman. 2022. "Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerjaan Generasi Milenial Di Yogyakarta)." *Cakrawangsa Bisnis* 3(1):81-96.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2022). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Guridno, E., & Efendi, S. (2021). The Effect of Organizational Climate, Work Stress, 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 Sciences Research* vol 5(4), 189-201.
- Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2020). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). *Journal Unimma (universitas muhammadiyah magelang*, 2(1), 1-15.

- Hedianti, Devi Ayu. 2022. "Analisis Work Life Balance Pada Freelancer." *Ekonis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 24(1):30–37. doi: 10.30811/ekonis.v24i1.3241.
- Krisnawati, A., N. Ahmadi, and ... 2023. "Analisis Perkembangan Produksi Perkebunan Karet Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produksi Karet Di Provinsi Sumatera Selatan." *Jurnal Imiah ...* (2):115–26.
- Lintong, V. M., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Di Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Productivity*, 4(2), 155-163.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2020). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth Edition*: IAP.
- Maghfirah, Nurul. 2023. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan." *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)* 6(2):127. doi: 10.22441/jdm.v6i2.22307.
- Malka, Andi Eldi Indra. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *CESJ: Center Of Economic Students Journal* 3(1).
- Manda, Bhatsary Dwipayani. 2020. "Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Manegggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2):160–70.
- Minarika, Anisa, Renny Sri Purwanti, and Ali Muhidin. 2020. "Pengaruh Work Family Conflict Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan." *Business Management and Entreprneurship Journal* 2(1):2.
- Nasution, Shinta, Agus Dharmanto, and Nita Dewi. 2024. "Pengaruh Work Life Balance Dan Stress Kerja Terhadap Gen Z." *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen* 2(2986–3309):90–101.
- Nataria, Octavia, Selmi Dedi, and Margareth Sylvia Sabarofek. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Dan Umkm Manokwari." *Cakrawala Management Business Journal* 1(1):67. doi: 10.30862/cm-bj.v1i1.5.
- Nissa, Ulfa Nurul, and Sholihati Amalia. 2018. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3(3):69–77. doi: 10.35313/jrbi.v3i3.946.
- Outlook, Buku, and Komoditas Perkebunan. 2023. "BUKU OUTLOOK."
- Puspanegara, Aditiya, Audrey Chatalia Azzahra, and Andi Sutandi. 2024. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat." *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal* 15(01):277–83. doi: 10.34305/jikbh.v15i01.1254.

- Riduwan. Dr, M.B.A dan Akdon Prof, Dr, M.Pd (2013). *Rumus dan data dalam analisis statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Rini, E., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan SPBU 54.811. 05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3).
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Safitri, Amelia Eka. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi." *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis* 3(2):170–80. doi: 10.31311/jeco.v3i2.5918.
- Sundari, Putri Ria Sundari, and Lista Meria. 2022. "Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention." *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal* 3(2):14–29. doi: 10.34306/abdi.v3i2.785.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 170-180.
- Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2021). Pengaruh Kepuasan kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Horison Apartemen dan Kondotel Yogyakarta. *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah*, 14(1), 31-36.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. 4(1), 29–42.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Sutrisno (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Syamriati, F. D. E. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridianti).
- Tungga Buana Irfana, & Sonia Puji Prasiwi. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepribadian Terhadap Produktivitas Kerja Pada Unit Keuangan

Dan Norma Perempuan Di Kemenakertrans. *Sejahtera: Jurnal Inspirasi Mengabdikan Untuk Negeri*, 1(1), 09–26.

Wulansari, Oktufiani Dwi. 2023. "Studi Literatur: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance." *Psychopreneur: Journal* 7(1):15–28. doi: 10.37715/psy.v7i1.3404.