MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH STRES KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PERUSAHAAN KERUPUK HIKMAT SI GEBOY TEA TASIKMALAYA

Risya Meirani[1], Arga Sutrisna [2], Dudu Risana [3]
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Perjuangan Tasikmalaya
risyameirani8@gmail.com , argasutrisna@unper.ac.id, dudurisana@unper.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to examine the influence of work stress and work ethic on work productivity at Kerupuk Hikmat Si Geboy Tea Company in Tasikmalaya. This research employs a quantitative causal method with a survey approach. The population in this study consists of all employees of the company, with a total sample of 54 respondents determined through the saturation sampling technique. The data used in this study comprise both primary and secondary data, analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS Version 25.
The results of the F-test indicate that work stress and work ethic simultaneously have a significant effect on work productivity. Furthermore, the t-test results show that both work stress and work ethic individually have a significant effect on work productivity at Kerupuk Hikmat Si Geboy Tea Company.

Keywords: Work Stress, Work Ethic, Work Productivity

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan Kerupuk Hikmat Si Geboy Tea Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Kerupuk Hikmat Si Geboy Tea Tasikmalaya dengan jumlah 54 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda melalui bantuan program SPSS versi 25. Hasil uji F menunjukkan bahwa stres kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja, demikian pula etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Kerupuk Hikmat Si Geboy Tea Tasikmalaya.

Kata kunci: Stres Kerja, Etos Kerja, Produktivitas Kerja.

Article history
Received: Oktober 2025
Reviewed: Oktober 2025
Published: Oktober 2025

Plagirism checker no 80
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dari tingkat produktivitas kerja karyawan sebagai bentuk efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan yang tepat menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, bukan hanya bergantung pada teknologi modern atau fasilitas yang memadai, tetapi juga pada kualitas individu yang menjalankan kegiatan operasional perusahaan (Aisyah, 2021). Dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, perusahaan memerlukan karyawan yang kompeten dan memiliki motivasi kerja tinggi. Menurut Noer (2017), perencanaan sumber daya manusia merupakan langkah strategis untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja secara tepat, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, agar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Dalam era globalisasi yang kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan dan mempertahankan produktivitas kerja karyawan. Namun, dalam praktiknya, salah satu faktor yang kerap menghambat produktivitas adalah stres kerja. Stres dapat timbul akibat tekanan pekerjaan seperti target yang tinggi atau tekanan dari atasan. Menurut Hardani (2018), stres merupakan kondisi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan antara aspek fisik dan psikologis individu, yang berpengaruh pada emosi, pola pikir, serta perilaku karyawan. Bila tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat berdampak negatif terhadap motivasi dan produktivitas kerja.

Selain stres kerja, etos kerja juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Etos kerja mencerminkan nilai, sikap, dan kebiasaan positif seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi umumnya menunjukkan komitmen, dedikasi, serta rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017), etos kerja yang positif memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan individu dalam mencapai kinerja optimal. Sementara itu, Yusaini (2020) menambahkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pekerjaan yang menarik, sistem upah yang layak, lingkungan kerja yang kondusif, serta jaminan keselamatan kerja yang memadai.

Perusahaan Kerupuk Hikmat Si Geboy Tea Tasikmalaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan ringan dengan dua cabang, yaitu di daerah Sukalaya dan Cicantel. Berdasarkan data internal perusahaan, produktivitas kerja pada cabang Sukalaya belum stabil dan mengalami fluktuasi dari tahun 2020 hingga 2023. Pada tahun 2020, produksi mencapai 6.300.000 bungkus, kemudian menurun menjadi 5.400.000 bungkus pada tahun 2021. Tahun 2022 dan 2023 menunjukkan peningkatan produksi masing-masing menjadi 7.200.000 dan 7.650.000 bungkus. Penurunan dan kenaikan produktivitas tersebut tidak terlepas dari berkurangnya jumlah karyawan, dari 64 orang pada tahun 2020 menjadi 54 orang pada tahun 2023. Meningkatnya permintaan pasar menyebabkan beban kerja meningkat, sehingga sebagian karyawan mengalami stres akibat tugas yang berat, lingkungan kerja panas dan bising, serta tekanan pencapaian target produksi. Kondisi ini menurunkan konsentrasi, semangat kerja, serta meningkatkan kesalahan produksi dan absensi. Di sisi lain, rendahnya etos kerja juga berdampak pada menurunnya motivasi, kedisiplinan, dan inisiatif karyawan dalam bekerja.

Namun demikian, pada tahun 2022 dan 2023 perusahaan mulai melakukan berbagai perbaikan, seperti meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja, menyediakan alat pelindung diri, memperbaiki ventilasi, serta memberikan insentif dan bonus produksi.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Stres Kerja
Menurut Hasibuan (2020), stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan seseorang, di mana individu yang mengalami stres cenderung menjadi gugup dan merasa cemas secara berlebihan. Stres kerja dapat timbul karena berbagai faktor, antara lain beban kerja yang berlebihan, sikap pemimpin yang kurang mendukung, waktu kerja yang tidak seimbang, konflik antarpegawai, komunikasi yang kurang efektif, serta otoritas kerja yang tidak jelas. Faktor-faktor tersebut dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

Etos Kerja
Menurut Priansa (2018:283), etos kerja merupakan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk bekerja lebih baik dalam mencapai nilai tambah dan hasil optimal. Etos kerja yang baik tercermin dari kemampuan keahlian interpersonal, inisiatif, serta keandalan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan dengan etos kerja tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, dedikasi, dan komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya.

Produktivitas Kerja
Menurut Fadhli dan Khusnia (2021:88), produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan tingkat keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas kerja dapat diukur melalui tiga aspek utama, yaitu efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja dengan optimal, memanfaatkan sumber daya secara efisien, serta menghasilkan output yang berkualitas.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian
Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Setyawati et al., (2022) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu penelitan yang mempunyai tujuan utuk mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, peristiwa, dan gejala yang terjadi seccara sistematis, faktual, serta akurat pada sebuah perusahaan tersebut.

Lokasi Penelitian
Penelitian ini dilaksanakan di pabrik kerupuk Hikmat Si Geboy Tea yang berlokasi di Jl. Sukalaya Barat Gg. Hegarsari 4 No. 08, Argasari, Kec. Cihideung, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46122.

Populasi dan Sampel
Populasi
Menurut Sugiyono (2022:130), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh 54 karyawan Perusahaan Kerupuk Hikmat Si Geboy Tea Tasikmalaya, yang terdiri dari 12 karyawan bagian produksi, 12 karyawan bagian pengemasan, dan 30 karyawan bagian penjualan.
Sampel
sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili karakteristik keseluruhan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini juga sebanyak 54 orang karyawan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan SPSS versi 25. Item pernyataan dinyatakan valid jika nilai r hitung ≥ r tabel. Dengan jumlah sampel 54 responden, diperoleh r tabel sebesar 0,273, dan hasil uji menunjukkan seluruh item memenuhi kriteria validitas (Lampiran 5 halaman 112).

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

Item Pernyataa	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keteranga
X1	0,273	0,558	Valid
X2	0,273	0,710	Valid
X3	0,273	0,773	Valid
X4	0,273	0,742	Valid
X5	0,273	0,807	Valid
X6	0,273	0,612	Valid
X7	0,273	0,677	Valid
X8	0,273	0,478	Valid
X9	0,273	0,418	Valid
X10	0,273	0,594	Valid
X11	0,273	0,657	Valid
X12	0,273	0,691	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS Versi 25. 2025

Berdasarkan Tabel 4.1, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Stres Kerja (X1) memiliki nilai r hitung ≥ r tabel. Dengan demikian, seluruh pernyataan kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Berikut hasil perhitungan dan hasil uji validitas variabel Etos Kerja (Lampiran 5 Halaman 115)

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X2)

Item Pernyataa	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keteranga
X1	0,273	0,855	Valid
X2	0,273	0,843	Valid
X3	0,273	0,680	Valid
X4	0,273	0,360	Valid
X5	0,273	0,538	Valid
X6	0,273	0,618	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS Versi 25. 2025

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan Tabel 4.1, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Etos Kerja (X2) memiliki nilai r hitung ≥ r tabel. Dengan demikian, semua pernyataan kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Berikut hasil perhitungan dan hali uji validitas variabel Produktivitas Kerja (Lampiran 5 Halaman 116)

Tabel 4.3
Hasil uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item Pernyataa	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
X1	0,273	0,633	Valid
X2	0,273	0,739	Valid
X3	0,273	0,735	Valid
X4	0,273	0,752	Valid
X5	0,273	0,641	Valid
X6	0,273	0,822	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS Versi 25. 2025

Berdasarkan Tabel 4.1, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai r hitung ≥ r tabel. Dengan demikian, seluruh pernyataan kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha (α) > 0,60. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel, yaitu Stres Kerja, Etos Kerja, dan Produktivitas Kerja, memiliki nilai α > 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpł	Kriteria	Simpulkan
Stres Kerja (X1)	0.875	0.60	Reliabel
Etos Kerja (X2)	0.736	0.60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y	0.816	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah SPSS Versi 25. 2025

Berdasarkan Tabel 4.5, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, sehingga dinyatakan reliabel. Secara rinci, variabel Stres Kerja (X1) memiliki nilai 0,875, Etos Kerja (X2) sebesar 0,736, dan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,816. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan konsisten dan layak digunakan (Lampiran 5, halaman 117).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data penelitian layak dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda**.** Pengujian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, **dan** autokorelasi**.**

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

1. Uji Normalitas

Hasil analisis menggunakan SPSS versi 25 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal pada grafik Normal P-P Plot, yang menandakan pola distribusi mendekati normal. Selain itu, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,161 ≥ 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50550206
Most Extreme Differences	Absolute	.153
	Positive	.153
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		1.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.161

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel Stres Kerja dan Etos Kerja masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,882 dan VIF sebesar 1,133. Karena seluruh nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.541	2.706		3.156	.003		
	Stres Kerja	.119	.048	.283	2.474	.017	.882	1.133
	Etos Kerja	.398	.093	.488	4.267	.000	.882	1.133

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Spearman's rho menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki nilai signifikansi 0,207 ≥ 0,05, dan variabel Etos Kerja sebesar 0,777 ≥ 0,05. Karena nilai signifikansi keduanya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.677	1.911		1.925	.060
	Stres Kerja	-.043	.034	-.187	-1.278	.207
	Etos Kerja	-.019	.066	-.041	-.284	.777

a. Dependent Variable: ABS_RES

4. Uji Autokorelasi

Hasil uji Durbin-Watson (DW) menunjukkan nilai DW = 1,940, dengan batas dU = 1,638 dan (4 – dU) = 2,362. Karena nilai DW berada pada rentang 1,638 < 1,940 < 2,362, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi, sehingga model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.642[a]	.412	.389	1.535	1.940

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Pembahasan

Pembahasan mencakup analisis data melalui uji regresi linier berganda, analisis korelasi, dan analisis koefisien determinasi, yang seluruhnya dilakukan menggunakan program SPSS versi 25.

1. Pengaruh Stres Kerja dan Etos Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Stres Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.541	2.706		3.156	.003
	Stres Kerja	.119	.048	.283	2.474	.017
	Etos Kerja	.398	.093	.488	4.267	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Y = a + b1SK + b2EK + e

Y = 8,541 + 0,119SK + 0,398EK + e

Hasil persamaan analisis linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 8,541 menunjukkan bahwa apabila variabel Stres Kerja dan Etos Kerja bernilai nol (0), maka Produktivitas Kerja karyawan pada Perusahaan Kerupuk Hikmat Si Geboy Tea Tasikmalaya adalah 13,051.
2. Nilai koefisien regresi Stres Kerja sebesar 0,119 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Stres Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,119 satuan, dengan asumsi variabel Etos Kerja tetap atau tidak berubah.
3. Nilai koefisien regresi Etos Kerja sebesar 0,398 juga memiliki arah hubungan positif terhadap Produktivitas Kerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan Etos Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,398 satuan, dengan asumsi variabel Stres Kerja konstan.

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen Stres Kerja dan Etos Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja, dengan pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.244	2	42.122	17.883	.000[b]
	Residual	120.126	51	2.355		
	Total	204.370	53			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai koefisien korelasi simultan antara Stres Kerja dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,642, yang termasuk dalam kategori hubungan kuat. Arah korelasi positif menunjukkan bahwa peningkatan *eustress* (stres positif) dan etos kerja berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan. Sebaliknya, penurunan keduanya akan menurunkan produktivitas kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,412 menunjukkan bahwa stres kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh sebesar 41,2% terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi, budaya, dan disiplin kerja.

Hasil uji signifikansi menunjukkan nilai Sig. = 0,000 ≤ 0,05, sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini berarti bahwa secara simultan Stres Kerja dan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Dengan demikian, adanya stres kerja yang bersifat positif (*eustress*) serta etos kerja yang baik mampu meningkatkan fokus, motivasi, dan energi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

2. Pengaruh Stres Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah, dengan mengacu pada nilai signifikansi (Sig) pada taraf signifikansi 5% (α = 0,05).

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	8.541	2.706		3.156	.003			
	X1	.119	.048	.283	2.474	.017	.450	.327	.266
	X2	.398	.093	.488	4.267	.000	.585	.513	.458

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25, diperoleh nilai Sig. = 0,017 < 0,05 dan t-hitung = 2,474 > t-tabel = 2,007, sehingga H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan Kerupuk Hikmat Si Geboy Tea Tasikmalaya. Nilai koefisien korelasi 0,283 menunjukkan hubungan positif, yang berarti peningkatan stres kerja positif (*eustress*) dapat mendorong peningkatan produktivitas karyawan.

Besarnya pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (Kd) sebesar 10,7% ($Kd = (0,327)^2 \times 100\%$). Artinya, secara parsial stres kerja memberikan kontribusi sebesar 10,7% terhadap perubahan produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja dalam batas wajar atau eustress dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja. Tekanan dari tenggat waktu yang realistis atau adanya tantangan pekerjaan yang menarik dapat memacu fokus, konsentrasi, dan kreativitas karyawan. Misalnya, karyawan yang dihadapkan pada target penjualan tertentu akan terdorong untuk bekerja lebih terorganisir, efisien, dan inovatif, sehingga mampu meningkatkan hasil kerjanya.

3. Pengaruh Etos Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai Sig. = 0,000 < 0,05 dan t-hitung = 4,267 > t-tabel = 2,007, sehingga H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya, Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan Kerupuk Hikmat Si Geboy Tea Tasikmalaya.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	8.541	2.706		3.156	.003			
	X1	.119	.048	.283	2.474	.017	.450	.327	.266
	X2	.398	.093	.488	4.267	.000	.585	.513	.458

a. Dependent Variable: Y

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,513 menunjukkan hubungan positif antara Etos Kerja dan Produktivitas Kerja, artinya semakin tinggi etos kerja karyawan maka semakin tinggi pula produktivitasnya. Besarnya pengaruh Etos Kerja secara parsial ditunjukkan oleh koefisien determinasi (Kd) sebesar 26,3% $(0,513)2\times100(0,513)^2 \times 100\%(0,513)2\times100$, yang berarti Etos Kerja memberikan kontribusi sebesar 26,3% terhadap peningkatan produktivitas kerja, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Hasil ini menggambarkan bahwa etos kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan fokus pada pencapaian tujuan kerja, sehingga produktivitas meningkat secara optimal.

5.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja, etos kerja, dan produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Kerupuk Hikmat Si Geboy Tea Tasikmalaya berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mengelola tekanan kerja dengan cukup baik, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta menunjukkan kinerja yang produktif dalam menjalankan tugasnya. Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang berarti kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan hasil kerja karyawan. Secara parsial, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, yang menunjukkan bahwa tingkat stres yang terkendali dapat membantu karyawan bekerja lebih fokus dan efisien. Selain itu, etos kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya semakin tinggi etos kerja karyawan, semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan produktivitas di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

1. .A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
2. Afandi, Pandi. (2018). Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
3. Aisyah, Et Al. (2021). Pengaruh Pengalaman Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja. Journal Of Accounting And Business Management (Rjabm).
4. Aljabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
5. Amiruddin. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor. Yogyakarta: Qiara Media.
6. Arief, M. Y., & Nisak, M. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Sains, 7(1).
7. Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stress Kerja (Issue 1). Semarang University Press. https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004
8. Astarina, I., & Windartini, S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Samarinda: Stmik Widya Cipta Dharma.
9. Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister, 1(1), 1-15.
10. Charuin, Ali, Inta Hartaningtyas Rani dan Velma Alicia. (2020). Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

11. Dadang. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor. Jawa Timur: Qiara Media
12. Ekhsan, Septian. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Stratejik Kewirausahaan, Vol I (1), 20-35.
13. Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26". Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2020.
14. Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
15. Ismail dan Bambang Triyanto. (2020). Penulisan Karya Ilmiah (Skripsi): Suatu Pedoman. Klaten: Lakeisha.
16. Khotim Fadhli & Mukhibatul Khusnia. (2021). Manajemen Sumber Daya (Produktivitas Kerja). https://www.google.co.id/books/edition/MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA_PRODUKTIVI/03FMEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Menurut+Schermerharn+2018+produktivitas&printsec=frontcover%0A.
17. Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi– BSD. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 303-311.