

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

Objek penelitian yang dijalankan pada studi ini yakni karyawan yang bekerja efektif selama 3 bulan atau lebih di perusahaan Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Balaraja. Fokus utama penelitiannya untuk menjalankan analisis terkait seperti apa pelatihan kerja yang diberi oleh perusahaan mempengaruhi peningkatan keterampilan dan efisiensi karyawan, serta bagaimana tingkat stres kerja yang dialami karyawan berdampak pada produktivitas mereka. Melalui metode survei dan analisis data, penelitian ini berusaha untuk mengungkap korelasi antara program pelatihan yang efektif dan manajemen stres dengan tingkat produktivitas karyawan, yang pada akhirnya dapat memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

1.1.1 Karakteristik Responden

Data karakteristik didapat melalui hasil kuesioner yang disebarluaskan terhadap 120 responden, yaitu:

- 1) Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Data Jenis Kelamin Responden

No	Jenis kelamin	Responden	Persentase
1	Laki-laki	39	32%
2	Perempuan	81	68%
	Total	120	100%

Sumber: Olahan Data Primer, (2024)

Tabel 4.1 menampilkan distribusi jenis kelamin di antara 120 responden yang dicakup pada penelitian ini. Sesuai data pada tabel tersebut, terlihat bahwa jumlah responden perempuan melebihi jumlah responden laki-laki. Sejumlah 81 responden yakni 68% dari total responden adalah perempuan, sementara 39 responden atau 32% adalah laki-laki. Dominasi responden perempuan ini mungkin mencerminkan komposisi tenaga kerja di perusahaan Sumber Alfaria Trijaya Tbk, di mana karyawan perempuan lebih dominan dalam jumlah. Data ini penting untuk diperhatikan dalam analisis lebih lanjut, terutama dalam melihat perbedaan respon atau dampak pelatihan kerja dan stres kerja berdasarkan jenis kelamin. Perusahaan perlu mempertimbangkan aspek gender dalam merancang program pelatihan dan manajemen stres untuk memastikan bahwa kebutuhan dan tantangan spesifik dari kedua kelompok ini dapat diakomodasi dengan baik.

2) Usia

Tabel 4. 2 Data Usia Responden

No	Usia	Responden	Persentase
1	17 – 20 tahun	20	18%
2	21 – 30 tahun	78	62%
3	31 – 40 tahun	22	20%
	Total	120	100%

Sumber: Olahan Data Primer, (2024)

Tabel berikut menyajikan distribusi usia dari 120 responden yang berpartisipasi pada penelitian di perusahaan Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Kategori pertama terdiri dari responden yang usianya antara 17 hingga 20 tahun, sejumlah 20 orang atau 18% dari total responden. Kelompok usia ini merupakan kelompok yang relatif muda,

kemungkinan besar mencakup karyawan yang baru memasuki dunia kerja atau berada pada tahap awal karir mereka. Kategori kedua, mencakup responden yang usianya diantara 21 hingga 30 tahun, yang adalah kelompok terbesar dengan 78 orang atau 62% dari total responden. Kelompok usia ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada dalam rentang usia dewasa muda hingga awal dewasa, yang umumnya adalah usia produktif dan sering kali mempunyai pengalaman kerja yang cukup untuk berkontribusi secara signifikan kepada perusahaan. Kategori ketiga, meliputi responden yang berusia diantara 31 hingga 40 tahun, dengan jumlah 22 orang atau 20% dari total responden. Kelompok ini terdiri dari karyawan yang biasanya memiliki lebih banyak pengalaman kerja dan mungkin berada dalam posisi yang lebih senior atau memiliki tanggung jawab lebih besar dalam perusahaan.

Distribusi usia ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di perusahaan Sumber Alfaria Trijaya Tbk berada dalam rentang usia yang produktif, yaitu 21 hingga 30 tahun. Presentase yang tinggi dalam kelompok ini mungkin mencerminkan kebijakan perekrutan perusahaan yang fokus pada karyawan muda yang energik dan berpotensi untuk berkembang dalam jangka panjang. Kelompok usia ini juga berpotensi lebih adaptif terhadap pelatihan kerja dan pengembangan keterampilan baru.

Sementara itu, keberadaan karyawan dalam kelompok usia yang lebih muda (17-20 tahun) serta yang lebih tua (31-40 tahun) juga penting karena masing-masing membawa perspektif dan pengalaman yang berbeda yang dapat berkontribusi terhadap dinamika dan keberagaman tim kerja di perusahaan. Penelitian ini dapat memberikan wawasan lebih dalam mengenai seperti apa pelatihan kerja serta stres kerja mempengaruhi produktivitas berdasarkan usia karyawan,

membantu perusahaan dalam merancang program yang lebih efektif untuk berbagai kelompok usia.

3) Masa Kerja

Tabel 4. 3 Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Responden	Presentase
1	< 1 Tahun	11	9,2%
2	1-5 Tahun	62	51,7%
3	6-10 Tahun	32	26,7%
4	11-15 Tahun	4	3,3%
5	>16 tahun	12	10%
Total		121	100%

Sumber: Olahan Data Primer, (2024)

Sesuai Tabel 4.3 terlihat distribusi masa kerja dari 112 responden yang dicakup pada penelitian ini. Kategori pertama memperlihatkan bahwasanya tidak terdapat responden yang mempunyai masa kerja tidak melebihi 1 tahun, dengan jumlah responden 11 orang atau 9,2% dari total responden. Kategori kedua, meliputi responden dengan masa kerja antara 1 hingga 5 tahun, yang merupakan kelompok terbesar dengan 62 orang responden atau 51,7% dari total responden. Ini memperlihatkan bahwasanya mayoritas karyawan yang terlibat pada penelitian ini adalah mereka yang sudah bekerja dalam rentang waktu tersebut. Kategori ketiga mencakup responden yang sudah bekerja selama 6 hingga 10 tahun, dengan jumlah 32 orang atau 26,7% dari seluruh responden. Kategori keempat, responden bermasa kerja 11-15 tahun dengan jumlah 4 individu yakni 3,3% dari seluruh responden. Dan kategori kelima responden bermasa kerja > 16 tahun, dengan jumlah 12 individu yakni 10% dari seluruh responden.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai pengalaman kerja di perusahaan antara 1 hingga

5 tahun. Presentase yang signifikan dalam kelompok ini dapat mengindikasikan stabilitas tenaga kerja dalam jangka waktu menengah dan mungkin juga menunjukkan periode di mana karyawan merasa cukup berinvestasi dalam karier mereka di perusahaan. Sebaliknya, proporsi yang lebih kecil dari responden dengan masa kerja lebih lama (6-10 tahun) bisa menunjukkan tingkat pergantian karyawan yang lebih tinggi setelah masa kerja tertentu atau adanya peluang karier yang menarik di luar perusahaan setelah beberapa tahun bekerja.

Informasi ini penting untuk memahami dinamika tenaga kerja di perusahaan dan bagaimana pelatihan kerja serta stres kerja mungkin mempengaruhi karyawan dengan masa kerja yang berbeda-beda.

1.1.2 Hasil Analisis

4.1.2.1 Uji Validitas

Temuan uji validitas dianggap sah jika nilai probabilitasnya tidak melebihi 0,05. Kebalikannya, bila nilai probabilitasnya melebihi 0,05 berakibat memperlihatkan bahwasanya item pernyataan itu tidak valid (Ghozali, 2013). Alasan dalam mengambil keputusannya yaitu:

Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ = pernyataannya dikategorikan valid

Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ = pernyataannya dikategorikan tidak valid

Tabel 4. 4 Uji Validitas

Item Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Produktivitas			
P1	0,581	0,263	VALID
P2	0,792	0,263	VALID
P3	0,639	0,263	VALID

P4	0,729	0,263	VALID
P5	0,752	0,263	VALID
P6	0,760	0,263	VALID
Pelatihan Kerja			
PK1	0,699	0,263	VALID
PK2	0,809	0,263	VALID
PK3	0,858	0,263	VALID
PK4	0,599	0,263	VALID
Stres Kerja			
S1	0,735	0,263	VALID
S2	0,595	0,263	VALID
S3	0,413	0,263	VALID
S4	0,341	0,263	VALID
S5	0,348	0,263	VALID
S6	0,742	0,263	VALID
S7	0,858	0,263	VALID
S8	0,716	0,263	VALID

Sumber: Olahan Data Primer, (2024)

Berdasarkan temuan yang diperoleh, data menunjukkan bahwasanya dari 18 item pertanyaan yang dilimpahkan untuk 120 responden, nilai Corrected Item-Total Correlation ditentukan melebihi 0,263 (rttabel) yang menunjukkan validitasnya.

4.1.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4. 5 Tabel Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Produktivitas	0,799	6	RELIABEL
Pelatihan Kerja	0,729	4	RELIABEL

Stres Kerja	0,754	8	RELIABEL
-------------	-------	---	----------

Sebuah variabel dikategorikan reliabel bila nilai Cronbach alphanya melebihi 0,70. Artinya apabila penelitian diulangi dengan variabel dan waktu yang berbeda, maka secara konsisten akan memberi simpulan yang sama. Kebalikannya bila nilai alpha tidak melebihi 0,70 berakibat variabelnya dikategorikan tidak reliabel. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya apabila variabel-variabel tersebut diteliti secara berulang-ulang pada waktu berbeda maka bisa memberi simpulan yang bervariasi. Temuan uji memperlihatkan bahwasanya seluruh variabel pada studi berkoefisien alpha yang cukup tinggi yakni melebihi 0,70. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya gagasan pengukuran setiap variabel yang diperoleh dari kuesioner bisa dipercaya.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dipergunakan dalam menilai hipotesis dengan mengharuskan data untuk seluruh variabel yang dikaji terdistribusi normal. Uji normalitas ditujukan guna memahami apa data pada penelitian mengikuti distribusi normal ataupun tidak. Uji Kolmogorov-Smirnov dipergunakan pada penelitian ini guna menilai normalitas data. Hal tersebut dilakukan dengan memeriksa signifikansi residu yang diperoleh dari pengujian tersebut. Pramono (2021) menjelaskan bahwa dalam pengujian KolmogorovSmirnov sebaran datanya terdistribusi normal bila nilai Sig (p) > α , atau nilai signifikansi > 0,05.

Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

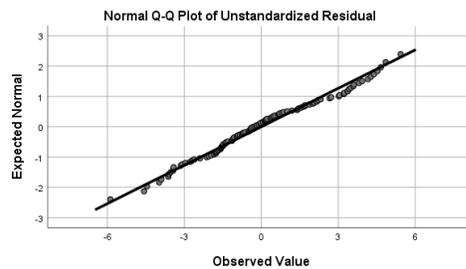
		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36576017
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.058

Test Statistic	.069
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Olahan Data Primer ,(2024)

Tes Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai 0,200 untuk Asymp. Sig yang melebihi 0,05. Hal itu memperlihatkan bahwasanya data pada studi ini terdistribusi normal, berakibat model regresinya layak dipergunakan saat menjalankan prediksi terkait variabel dependen, produktivitas kerja, berdasarkan variabel independennya, pelatihan serta stres kerja.

Gambar 4. 2 Grafik P-P Plot



Sumber: Data Diolah, 2024

Sesuai grafik P-P Plot yang diberikan, terlihat bahwa distribusi datanya terfokus kepada nilai mean dan median. Nilai P-P sejajar dengan garis diagonal, menunjukkan bahwasanya data penelitiannya berdistribusi normal.

4.1.3.2 Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan apakah ada dua atau

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.		
1	(Constant)	4.965	1.643		3.021	.003		
	Total Pelatihan Kerja	.149	.060	.224	2.497	.014	1.000	1.000
	Total Stres Kerja	.058	.058	.090	1.006	.317	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Total_Y

lebih variabel bebas yang berkorelasi secara linier. Model yang seharusnya ialah yang tidak memiliki korelasi antara variabel bebas. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya gejala multikolonieritas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (*tolerance value*) atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Batasan *tolerance* > 0,10 serta batasan VIF <10,00, sehingga bisa dikategorikan tak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas.

Gambar 4. 3 hasil Uji Multikolonearitas

Sumber: Olahan Data Primer,(2024)

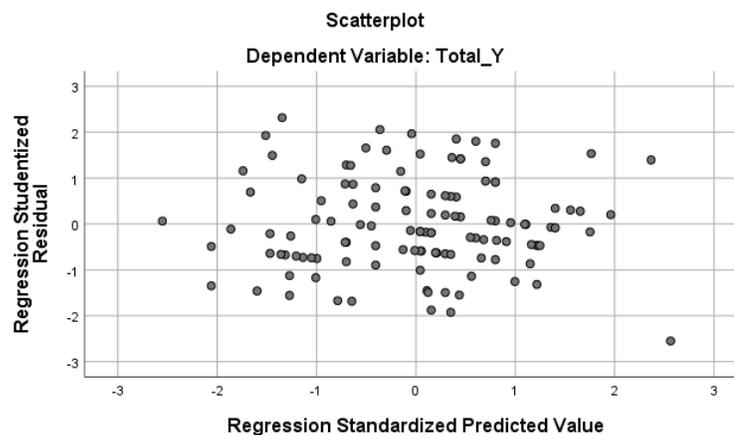
Sesuai tabel tersebut, setiap variabel independen memuat nilai Tolerance melebihi 0,10 serta bernilai VIF tidak lebih 10,00. Secara spesifik nilai Toleransi pelatihan kerja (X1) serta stres kerja (X2) dengan besaran 1,00. Nilai VIF pelatihan kerja dengan besaran 1.000, serta nilai VIF stres kerja juga dengan besaran 1.000. Oleh karena itu, bisa ditarik simpulan bahwasanya model

persamaan regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas dan bisa dipergunakan secara efektif pada penelitian ini.

4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam penerapan model regresi, uji heteroskedastisitas ditujukan guna mendeteksi perbedaan varians antara residu dari berbagai sampel data. Heteroskedastisitas terjadi ketika varians residu berubah dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, sementara homoskedastisitas terjadi ketika varians residu tetap konstan. Tanpa adanya heteroskedastisitas, model regresi dikatakan ideal. Untuk memastikan ada ataupun tidak heteroskedastisitas, bisa dipergunakan uji Glejser. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah tidak terdapat masalah heteroskedastisitas bila nilai signifikansinya lebih besar ataupun sama dengan 0,05. Kebalikannya, bila nilai signifikansinya adalah 0,05 atau kurang, maka heteroskedastisitas dikatakan ada. Hasil uji heteroskedastisitas yang didapat yaitu:

Gambar 4. 4 Uji Heteroskedasitas



Sumber: *Olahan Data Primer*, (2024)

Ilustrasi grafik Scatterplot memperlihatkan bahwasanya titik data tersebar luas dan tidak memiliki pola yang rinci. Akibatnya, bisa ditarik simpulan tidak ada permasalahan heteroskedastisitas.

4.1.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengkuantifikasi proporsi besaran variasi variabel dependen (Y) yang bisa diuraikan dengan variabel independennya (X1), baik secara individual maupun keseluruhan.

Gambar 4. 5 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.359 ^a	.129	.114	4.150

a. Predictors: (Constant), Total Stres Kerja, Total Pelatihan Kerja

Sumber: Olahan Data Primer, (2024)

Pada tabel tersebut, Nilai adjust R-squared sebesar 11,4% menunjukkan bahwa model regresi yang menggunakan total stres kerja dan total pelatihan kerja sebagai variabel prediktor hanya menjelaskan sekitar 11,4% varians produktivitas karyawan. Dengan kata lain, 88,6% variasi produktivitas karyawan diuraikan dengan faktor lainnya yang tidak dipertimbangkan pada model ini.

4.1.5 Uji Hipotesis

4.1.5.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F menentukan apa pengaruh kolektif seluruh variabel independen pada model memengaruhi variabel dependen secara signifikan. Hal tersebut membantu memutuskan diterima atau ditolaknya hipotesis nol (H_0) melalui perbandingan nilai F hitung (F_{hitung}) dan nilai F kritis (F_{tabel}). Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, berakibat H_0 diterima. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, berakibat H_0 ditolak.

Gambar 4. 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297.727	2	148.864	8.642	.000 ^b
	Residual	2015.398	117	17.226		
	Total	2313.125	119			

a. Dependent Variable: Total Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Total Stres Kerja, Total Pelatihan Kerja

Sumber: Data Diolah, 2024

Sesuai tabel tersebut, hasil hitung memperlihatkan tingkat signifikansi dengan besaran 0,000^b. Melalui penggunaan ambang batas signifikansi dengan besaran 0,05, nilai signifikansi F dengan besaran 0,000 memperlihatkan tidak melebihi 0,05 ($0,000 < 0,005$), dan nilai $F_{hitung} 8.642 > F_{tabel} 3,92$.

Ada pun nilai F_{tabel} bersumber atas perhitungan mellaui penggunaan rumusan:

$$Df1 = k-1$$

$$Df2 = n-k$$

Di mana:

k = besaran variabel terikat dan bebas

n = besaran sampel yang membentuk regresi

Melalui penggunaan rumusan perhitungan di atas, didapat perolehan yaitu:

$$Df1 = 2-1 = 1$$

$$Df2 = 120-2 = 118$$

Di form F_{tabel} melalui penggunaan tingkat signifikansi dengan besaran 5% didapat nilai 3,92.

4.1.5.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik t menjalankan pengukuran terkait berapa jauhnya suatu variabel independen dapat menguraikan variabel dependen. Prosedur pengujiannya meliputi perumusan persamaan H_0 dan H_a untuk masing-masing variabel dan selanjutnya dilakukan penarikan kesimpulan berdasarkan hasil perhitungan uji t, yaitu bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, berakibat H_0 diterima, bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berakibat H_a diterima.

Gambar 4. 7 Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	19.926	3.168		6.290	.000
	Total Pelatihan Kerja	.318	.152	.184	2.102	.038
	Total Stres Kerja	-.326	.102	-.278	-3.179	.002

a. Dependent Variable: Total Produktivitas Kerja

Sumber: Olahan Data Primer ,(2024)

Perolehan analisis variabel pelatihan kerja (X1) menunjukkan tingkat signifikansinya dengan besaran 0,038 yang ada di bawah ambang batas 0,05 ($0,038 < 0,05$). Nilai t_{hitung} dengan besaran 2,102 melebihi nilai t_{tabel} dengan besaran 1,65776. Perolehan uji t ini mengindikasikan bahwasanya variabel

pelatihan kerja (X1) memengaruhi produktivitas kerja secara positif signifikan, dengan bernilai signifikansi dengan besaran 0,038 yang tidak melebihi tingkat kritis 0,05.

Nilai t-tabel diperoleh dari $n-1$, di mana n mewakili jumlah sampel. Dalam penelitian ini, terdapat 119 sampel, yang didapat dengan mengurangi 1 dari jumlah awal 120. Dengan mempertimbangkan tingkat kesalahan penelitian sebesar 5% (0,05) dan merujuk pada t-tabel, didapat nilai t-tabel dengan besaran 1,65776.

Perolehan analisis variabel stres kerja (X2) menunjukkan bertingkat signifikansi dengan besaran 0,002, yang ada dibawah ambang batas 0,05 ($0,002 < 0,05$). Nilai thitung dengan besaran -3,179 lebih kecil dari nilai ttabel dengan besaran 1,65776. Perolehan uji t ini mengindikasikan bahwa variabel stres kerja (X2) memengaruhi produktivitas kerja secara negatif signifikan, bernilai signifikansi dengan besaran 0,002 yang tidak melebihi tingkat kritis 0,05.

4.1.5 Uji Regresi Linier Berganda

Uji ini ditujukan guna menjalankan pengukuran terkait korelasi diantara dua variabel atau lebih dengan memperlihatkan korelasi diantara variabel independent dengan variabel dependen. Berikut ini terlihat tabel yang memuat hasil uji regresinya:

Gambar 4. 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.926	3.168	6.290	.000

Total Pelatihan Kerja	.318	.152	.184	2.102	.038
Total Stres Kerja	-.326	.102	-.278	-3.179	.002

a. Dependent Variable: Total Produktivitas Kerja

Sumber: Olahan Data Primer ,(2024)

Sesuai hasil yang didapat melalui koefisien regresi tersebut, bisa dibuat suatu persamaan regresi yakni:

$$Y=19.926+0.318X1-0.326X2$$

Penjelasan:

a. Nilai konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 19.926 memperlihatkan bahwasanya jika variabel pelatihan kerja (X1) serta stres kerja (X2) dikategorikan nol atau konstan, berakibat produktivitas kerja (Y) akan tetap berada pada nilai 19.926. Ini adalah nilai dasar produktivitas kerja tanpa pengaruh dari pelatihan kerja dan stres kerja.

b. Koefisien X1 (Pelatihan Kerja)

Koefisien sebesar 0.318 memuat arti bahwasanya seluruh peningkatan dalam pelatihan kerja sebesar 1 unit (misalnya, satu sesi pelatihan tambahan), produktivitas kerja akan meningkat dengan besaran 0.318 unit, melalui asumsi variabel lainnya konstan. Koefisien ini signifikan pada level 0.038 ($p < 0.05$), memperlihatkan bahwasannya pelatihan kerja memengaruhi produktivitas kerja secara signifikan dan positif.

c. Koefisien X2 (Stres Kerja)

Koefisien sebesar -0.326 menunjukkan bahwasanya semua kenaikan stres kerja dengan besaran 1 unit, produktivitas kerja akan turun dengan besaran 0.326 unit. Sebaliknya, bila stres kerja turun dengan besaran 1 unit, produktivitas kerja akan meningkat dengan besaran 0.326 unit. Koefisien ini signifikan pada level 0.002 ($p < 0.05$), memperlihatkan bahwasannya stres kerja memengaruhi produktivitas kerja dengan signifikan dan negatif.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh antara Pelatihan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Bisa ditarik simpulan bahwasanya, pelatihan kerja serta stres kerja keduanya memengaruhi produktivitas kerja karyawan dengan signifikan, namun dengan cara yang berbeda. Pelatihan kerja memegang pengaruh positif yang langsung meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas mereka. Di sisi lain, stres kerja memiliki pengaruh yang lebih kompleks. Tingkat stres yang moderat dan dikelola dengan baik dapat berfungsi sebagai motivator, namun stres yang tinggi dapat merusak kinerja.

Adanya korelasi yang erat diantara pelatihan kerja dengan stres kerja. Pelatihan yang efektif dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja dengan memberi karyawan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam penyelesaian tugas mereka secara lebih efisien. Ketika karyawan merasa kompeten dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah. Sebaliknya, kurangnya pelatihan yang memadai dapat meningkatkan stres kerja dikarenakan karyawan merasa tidak siap ataupun tidak mampu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, pelatihan kerja yang dirancang secara optimal bisa berguna menjadi alat dalam mengurangi stres kerja. Misalnya, pelatihan dalam manajemen waktu, teknik relaksasi, dan keterampilan komunikasi dapat membantu karyawan mengelola beban kerja mereka dengan lebih efektif dan mengurangi stres yang mereka alami. Selain itu, menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung, yakni karyawan merasa dihargai dan didukung juga bisa membantu mengurangi stres kerja. Hal tersebut dikuatkan oleh studi sebelumnya Pardana (2020) yang mendapati bahwasannya pelatihan kerja

memengaruhi stress kerja pada karyawan PT. Sidomuncul Mekarsari secara signifikan.

4.2.2 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pelatihan kerja termasuk sebuah faktor krusial yang menyumbang pada peningkatan produktivitas karyawan. Pelatihan yang efektif dapat menghasilkan peningkatan keterampilan, pengetahuan, serta kompetensi karyawan, yang selanjutnya akan memengaruhi kinerja mereka secara positif. Di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, pelatihan kerja dirancang guna menjamin bahwasanya karyawan mempunyai pemahaman komprehensif terkait tugas serta tanggung jawab mereka dan juga kemampuan untuk menggunakan alat dan teknologi yang diperlukan dalam pekerjaan mereka.

Karyawan yang telah menerima pelatihan kerja cenderung lebih percaya diri dan mampu mengatasi tantangan dalam pekerjaan mereka dengan lebih efektif. Mereka juga lebih siap untuk beradaptasi dengan perubahan dan inovasi dalam proses kerja. Sehingga, pelatihan kerja bukan sekadar meningkatkan produktivitas individu, namun juga produktivitas keseluruhan organisasi. Selain itu, pelatihan yang berkelanjutan dapat membantu karyawan tetap up-to-date pada perubahan terbaru di industri, yang termasuk aspek krusial dalam menjaga daya saing perusahaan. Hal itu diperkuat oleh studi sebelumnya di mana dijalankan D Rina, et al., (2020) mendapati bahwasanya pelatihan kerja memengaruhi produktivitas kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin secara signifikan.

4.2.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Stres kerja ialah faktor lain yang signifikan yang bisa memengaruhi produktivitas karyawan. Tingginya stres kerja yang berpotensi membawa

dampak buruk kepada kesehatan fisik serta mental karyawan, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas mereka. Di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, stres kerja bisa diakibatkan karena beragam faktor, mencakup beratnya beban kerja, ketatnya tenggat waktu yang ketat, serta konflik interpersonal.

Karyawan yang menghadapi stres kerja yang tinggi mungkin merasa kelelahan, penurunan motivasi, serta kesulitan dalam berkonsentrasi. Hal tersebut bisa mengakibatkan penurunan kuantitas dan mutu pekerjaan yang diselesaikan. Sehingga, hal krusial untuk manajemen agar mengidentifikasi sumber-sumber stres kerja dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengelolanya. Ini bisa mencakup penyediaan program dukungan karyawan, penyesuaian beban kerja, dan peningkatan komunikasi antara manajemen dan karyawan. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dijalankan Arni Kurniati dan Yuli Mardianti (2021) yang mendapati bahwasanya stres kerja memengaruhi produktivitas kinerja karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang dengan negatif dan signifikan.