

## Pengaruh Budaya Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas dan Loyalitas Karyawan (Study pada Karyawan PT. Murni Mapan Makmur Purwosari)

Abd. Ghoffar Erlangga<sup>1a\*</sup>, Any Urwatul Wusko<sup>2b</sup>

Prodi Aministrasi Bisnis Universitas Yudharta Pasuruan<sup>1,2</sup>

Gghoffar@gmail.com<sup>a</sup>, Anieurwah@gmail.com<sup>b</sup>

**Anstak:** Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan stres kerja terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan pada PT. Murni Mapan Makmur Purwosari. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas, bagaimana pengaruh stres kerja terhadap produktivitas, bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap loyalitas karyawan, bagaimana pengaruh stres kerja terhadap loyalitas karyawan, dan bagaimana pengaruh produktivitas terhadap loyalitas karyawan di PT. Murni Mapan Makmur Purwosari. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus sampling, dengan jumlah responden sebanyak 120 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan dengan menggunakan metode partial least square sebagai alat perhitungan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan di PT. Murni Mapan Makmur Purwosari, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan di PT. Murni Mapan Makmur Purwosari, produktivitas berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Murni Mapan Makmur Purwosari.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Stres Kerja, Produktivitas, Loyalitas Karyawan.

**Abstract:** This research was conducted to determine the influence of work culture and work stress on employee productivity and loyalty at PT. Murni Mapan Makmur Purwosari. The purpose of this research is to find out and analyze how work culture influences productivity, how work stress influences productivity, how work culture influences employee loyalty, how work stress influences employee loyalty, and how productivity influences employee loyalty at PT. Murni Mapan Makmur Purwosari. This research uses quantitative methods with explanatory research. Sampling was carried out using the census sampling method, with a total of 120 respondents. The data analysis technique used is descriptive analysis and uses the partial Least Square method as a calculation tool. The research results show that work culture has a significant effect on employee productivity and loyalty at PT. Murni Mapan Makmur Purwosari, work stress has no significant effect on employee productivity and loyalty at PT. Murni Mapan Makmur Purwosari, productivity has a significant effect on employee loyalty at PT. Murni Mapan Makmur Purwosari.

**Keywords:** Work Culture, Work Stress, Productivity, Employee Loyalty.

**Article info:** Submitted | Accepted | Published  
01-05-2024 | 20-06-2024 | 30-06-2024

### LATAR BELAKANG

Dunia industri yang kita ketahui merupakan perpaduan dari teknologi, mesin dan ketersediaan sumber daya untuk keberlangsungan operasional industry atau perusahaan tersebut. Beberapa perusahaan dibelahan dunia ini sering direlokasi bahkan harus turut disebabkan oleh keterbatasan sumber daya yang ada, baik itu sumber bahan baku, teknologi maupun sumber daya manusia. Konsep manusia sebagai sumber daya dalam

sebuah organisasi dan perusahaan merupakan sebagai tenaga kerja atau produsen, secara fungsi merupakan sumber daya utama dalam menjalankan operasional.

Organisasi yang sukses dan terus berkembang adalah organisasi yang selalu menyusun rencana program jangka pendek dan jangka panjang didalam organisasi tersebut, tidak terkecuali perencanaan sumber daya manusianya. Guna memberikan kepastian untuk kecukupan sumber daya manusia maka perlu untuk melakukan perencanaan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan.

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi (Risky Hafidzi, 2019). Budaya kerja akan terpenuhi apabila karyawan sebagai pelaku disebuah perusahaan sehingga unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya (Widya & Kusumawati, 2015). Apabila budaya kerja tersebut berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya kinerja karyawan yang baik pula.

Stres kerja dapat diartikan sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan antara tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan pada seseorang (Harrisma & Witjaksono, 2013). Selain itu, definisi stres kerja menurut Izzah et al. (2021) adalah suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Dodanwala & Santoso (2022) menyatakan stress kerja merupakan sesuatu keadaan kegundahan yang menghasilkan ketidakstabilan jasmani, serta psikis, yang pengaruhi emosi, tata cara berpikir, serta keadaan seseorang pegawai.

Produktivitas kerja merupakan kata kunci bagi sebuah perusahaan. Perusahaan akan menuntut kepada karyawannya untuk melakukan aktifitas produktif guna kelancaran pengembangan dan jalannya perusahaan. Produktivitas karyawan ini akan mendukung penjualan dan operasional perusahaan semakin maju. Produktivitas adalah cara meningkatkan jumlah penjualan barang atau jasa dengan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan, semakin meningkat pula aktivitas yang terjadi pada perusahaan. Dan akan berefek pada meningkatnya jumlah hasil produksi perusahaan.

Perusahaan akan semakin berkembang jika karyawannya memiliki jiwa loyalitas yang tinggi. Menurut Hasibuan dalam (Citra & Fahmi, 2019) loyalitas merupakan salah satu komponen yang termasuk dalam proses evaluasi karyawan. Komponen ini mempertimbangkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasinya. Sedangkan menurut Meyer dan Herscovits dalam (Kurniawan, 2019) loyalitas merupakan hubungan atau kondisi psikologis yang mengikat antara karyawan dan perusahaan.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dipilih berdasarkan karyawan produksi PT. Murni Mapan Makmur Purwosari dengan sampel sebanyak 120 responden dengan menggunakan teknik sensus sampling.

Dalam penelitian ini pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner online. Dengan menggunakan skala likert sebagai alat ukur dengan nilai 1-5 yaitu sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), Sangat Setuju (5). Jenis

analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif menggunakan Partial Least Square (PLS) sebagai alat hitung.

#### A. Model Pengukuran (Outer Model)

##### 1. Uji Validitas

- Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan loading faktor (korelasi antara skor item konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Dalam makna lain nilai validitas konvergen adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikatornya (Ghozali, 2013) yang digunakan untuk konvergen ialah **outer loading > 0,5 dan average variance extracted (ave) > 0,5**.

Menurut Hair (2010) mengemukakan bahwa jika suatu model mempunyai nilai AVE diatas 0,5 maka model tersebut dikategorikan mempunyai validitas konvergen (*convergent validity*) yang tinggi. Rata-rata varian ekstrak dengan nilai > 0,5 digunakan sebagai penentu validitas konvergen, jadi jika nilai AVE < 0,5 maka tidak valid secara konvergen.

- Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Uji Validitas Diskriminan merupakan tahap yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel atau indikator dalam penelitian yang kita lakukan memiliki nilai yang unik dan hanya terkait dengan variabel atau indikatornya sendiri dan bukannya dari variabel atau indikator-indikator di luar yang diharapkan atau dipresentasikan.

##### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu (Abdillah & Hartono, 2015-2017).

- **Cronbach's Alpha**

*Cronbach's alpha* adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam uji reliabilitas instrumen atau data psikometrik, nilai yang diharapkan > 0,7 untuk semua konstruk.

- **Composite Reliability**

*Composite Reliability* mengukur nilai reliabilitas, sesungguhnya dari suatu variabel sehingga nilai *composite reliability* selalu lebih tinggi dibandingkan nilai dari *cronbach's alpha*. Nilai *composite reliability* harus > 0,7 untuk dikatakan valid.

#### B. Model Struktural (Iner Model)

Uji model struktural dilakukan untuk memprediksi hubungan kausal antar variabel atau pengujian hipotesis (Abdillah & Hartono, 2015: 208). Analisa struktural model dilakukan untuk memastikan model struktural yang dibangun antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dan model penelitian.

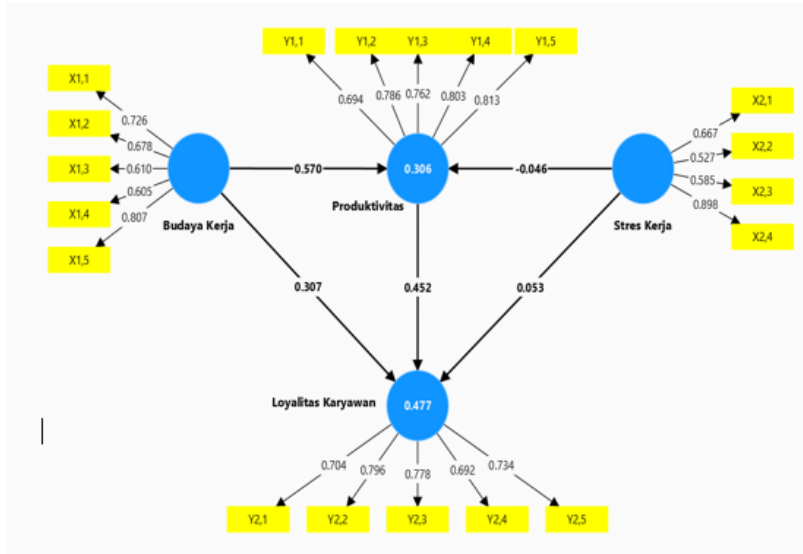
#### C. Uji Hipotesis

Menurut Priyanto (2013) menyatakan bahwa uji t dilakukan agar dapat mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel independen, serta untuk mengetahui apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran dieksekusi dengan menggunakan PLS Algorithm. Berikut gambar pengukuran outer model yang digunakan:



Gambar 4.1 Outer Model

Sumber: Hasil Pengolahan Program SmartPLS 4 (Diolah, 2024)

## 1. Uji Validitas

### • Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Outer Weights	Loading Factor	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	X1,1	0.336	0.726	Valid
	X1,2	0.269	0.678	Valid
	X1,3	0.193	0.610	Valid
	X1,4	0.246	0.605	Valid
	X1,5	0.380	0.807	Valid
Stres Kerja (X2)	X2,1	0.390	0.667	Valid
	X2,2	0.106	0.527	Valid
	X2,3	0.076	0.585	Valid
	X2,4	0.712	0.898	Valid
Produktivitas (Y1)	Y1,1	0.220	0.694	Valid
	Y1,2	0.222	0.786	Valid
	Y1,3	0.237	0.762	Valid
	Y1,4	0.289	0.803	Valid
	Y1,5	0.320	0.813	Valid
Loyalitas Karyawan (Y2)	Y2,1	0.292	0.704	Valid
	Y2,2	0.287	0.796	Valid
	Y2,3	0.281	0.778	Valid
	Y2,4	0.249	0.692	Valid
	Y2,5	0.238	0.734	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah, 2024)

Menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan sudah valid dibuktikan dengan nilai outer loadingnya tidak ada yang dibawah 0,5, sehingga secara keseluruhan butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

### Hasil Perhitungan AVE

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Budaya Kerja	0.532	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
Stress Kerja	0.550	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
Produktivitas	0.596	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
Loyalitas Karyawan	0.527	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>

Sumber: Data Primer (Diolah, 2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih dari 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari indikator yang digunakan adalah valid.

• **Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)**

Indikator	Budaya Kerja	Loyalitas Karyawan	Produktivitas	Stres Kerja
X1,1	<b>0.726</b>	0.470	0.416	0.210
X1,2	<b>0.678</b>	0.384	0.326	0.416
X1,3	<b>0.610</b>	0.300	0.208	0.331
X1,4	<b>0.605</b>	0.302	0.350	0.290
X1,5	<b>0.807</b>	0.485	0.520	0.227
X2,1	0.206	0.164	0.087	<b>0.667</b>
X2,2	0.177	0.100	-0.055	<b>0.527</b>
X2,3	0.235	0.025	0.027	<b>0.585</b>
X2,4	0.404	0.258	0.217	<b>0.898</b>
Y1,1	0.393	0.388	<b>0.694</b>	0.288
Y1,2	0.366	0.409	<b>0.786</b>	0.129
Y1,3	0.354	0.459	<b>0.762</b>	0.029
Y1,4	0.431	0.571	<b>0.803</b>	0.141
Y1,5	0.547	0.567	<b>0.813</b>	0.139
Y2,1	0.552	<b>0.704</b>	0.442	0.222
Y2,2	0.428	<b>0.796</b>	0.511	0.214
Y2,3	0.471	<b>0.778</b>	0.460	0.269
Y2,4	0.303	<b>0.692</b>	0.498	0.127
Y2,5	0.361	0.734	0.429	0.113

Hasil Cross Loading

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk laten pada blok lebih besar dari ukuran blok lainnya, sehingga disimpulkan bahwa korelasi variabel laten dengan indikator lebih besar daripada ukuran variabel latennya. Selain itu, nilai *cross loading* dalam satu variabel sudah lebih dari 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa instrument penelitian dapat dikatakan valid secara diskriminan.

2. **Uji Reliabilitas**

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya Kerja	0.725	0.753	Reliabel
Stress Kerja	0.795	0.798	Reliabel
Produktivitas	0.832	0.846	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0.713	0.837	Reliabel

Sumber: Data Primer (Diolah, 2024)

Dapat disimpulkan bahwa konstruk reliabel, baik *composite reliability* maupun *cronbach's alpha* mempunyai nilai di atas 0,7. Dengan demikian, semua variabel pada model penelitian ini memiliki internal *consistency reliability* atau disimpulkan bahwa hasil dari kuesioner dapat menghasilkan nilai ukur yang stabil atau konstan.

B. **Model Pengukuran ( Iner Model)**

Dalam proses penilaian model penelitian dengan PLS, dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Nilai R-square digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen.

### Hasil Uji R-square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Loyalitas Karyawan	0.477	0.463
Produktivitas	0.306	0.294

Sumber: Data Primer (Diolah, 2024)

Perhitungan:

Loyalitas Karyawan =  $0.477 \times 100\% = 47.7\% \rightarrow 48\%$

Produktivitas =  $0.306 \times 100\% = 30.6\% \rightarrow 31\%$

Tabel diatas menunjukkan nilai R-square untuk variabel **Loyalitas Karyawan** diperoleh nilai sebesar **0.477**. Hasil ini menunjukkan bahwa **48%** variabel **Loyalitas Karyawan** dapat dipengaruhi oleh variabel **Budaya Kerja** dan variabel **Stress Kerja**, sedangkan **52%** dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti. Begitupun untuk variabel **Produktivitas** diperoleh nilai sebesar **0.306**, hasil ini menunjukkan bahwa **31%** variabel **Produktivitas** dapat dipengaruhi oleh variabel **Budaya Kerja** dan **Stress Kerja**. Sedangkan **69%** dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti. Jadi semakin tinggi nilai R-square maka semakin besar kemampuan variabel independen tersebut dalam mempengaruhi variabel dependen, sehingga struktural semakin baik.

### C. Uji Hipotesis

Dalam metode *Bootstrapping* pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi *t-values* lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-values* kurang dari 0,05.

**Tabel 4.18**  
Hasil T-Statistik

Hipotesis	Pengaruh	T-Statistics ( O/STDEV )	P values
H1	Budaya Kerja Terhadap Produktivitas	6.486	0.000
H2	Stres Kerja Terhadap Produktivitas	0.391	0.696
H3	Budaya Kerja Terhadap Loyalitas	3.704	0.000
H4	Stres Kerja Terhadap Loyalitas	0.606	0.545
H5	Produktivitas Terhadap Loyalitas	5.267	0.000

Sumber: Data Primer (Diolah, 2024)

1. Uji Hipotesis 1: Pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Produktivitas (Y1) menghasilkan t-statistik positif sebesar  $6.486 > t\text{-tabel } 1,96$  dengan signifikansi *p-values*  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat diartikan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa H1 yang menduga variabel Budaya Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan PT Murni Mapan Makmur Purwosari, **dapat diterima**.
2. Uji Hipotesis 2: Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Produktivitas (Y1) menghasilkan t-statistik sebesar  $0.391 < t\text{-tabel } 1,96$  dengan signifikansi *p-values*  $0,696 > 0,05$ . Maka dapat diartikan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa H2 yang menduga variabel Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan PT Murni Mapan Makmur Purwosari, **tidak dapat diterima**.
3. Uji Hipotesis 3: Pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Loyalitas (Y2) menghasilkan t-statistik positif sebesar  $3.704 > t\text{-tabel } 1,96$  dengan signifikansi *p-values*  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat



diartikan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa H3 yang menduga variabel Budaya Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan PT Murni Mapan Makmur Purwosari, **dapat diterima**.

4. Uji Hipotesis 4: Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Loyalitas (Y2) menghasilkan t-statistik sebesar  $0.606 < t\text{-tabel } 1,96$  dengan signifikansi  $p\text{-values } 0.545 > 0,05$ . Maka dapat diartikan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa H4 yang menduga variabel Budaya Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan PT Murni Mapan Makmur Purwosari, **tidak dapat diterima**.
5. Uji Hipotesis 5: Pengaruh Produktivitas (Y1) terhadap Loyalitas (Y2) menghasilkan t-statistik positif sebesar  $5,267 > t\text{-tabel } 1,96$  dengan signifikansi  $p\text{-values } 0,000 < 0,05$ . Maka dapat diartikan bahwa Produktivitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa H4 yang menduga variabel Produktivitas Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan PT Murni Mapan Makmur Purwosari, **dapat diterima**.

## PEMBAHASAN

1. Budaya Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan  
Item pernyataan variabel budaya kerja pada PT. Murni Mapan Makmur memiliki rata-rata frekuensi tertinggi yaitu di mana responden setuju bahwa budaya kerja dengan kepemimpinan yang menjaga kenyamanan kerja, memberi peluang *refreshing* dan memberi hak pribadi pada karyawan dapat mengoptimalkan cara kerja karyawan dengan baik. Sedangkan perhitungan keseluruhan distribusi frekuensi terhadap variabel budaya kerja memiliki rata-rata frekuensi sebesar 4,21 sehingga dapat dikategorikan baik. Dengan kata lain, sebagian besar responden setuju bahwa budaya kerja sangat berpengaruh pada evaluasi hasil kerja.
2. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan  
Hasil penelitian mendapatkan jawaban Sebagian besar karyawan PT Murni Mapan Makmur tidak menganggap stres kerja sebagai faktor penghambat peningkatan produktivitas kerja. Dalam penelitian menyatakan berdasarkan jawaban responden bahwa walaupun terdapat rasa stres kerja namun rasa profesionalisme sebagai karyawan untuk menjalankan produktivitas sudah menjadi tanggung jawab yang senantiasa dilakukan dengan sepenuh hati yang tidak harus menjadi penghalang tugasnya untuk mencapai produktivitas yang menjadi tujuan suatu perusahaan.
3. Budaya Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas  
Indikator pada variabel budaya kerja yang memiliki rata-rata skor tertinggi di mana sebagian besar karyawan setuju bahwa budaya kerja yang mengutamakan kenyamanan dan hak pribadi karyawan merupakan salah satu faktor peningkatan kinerja karyawan dan sebagian besar juga karyawan setuju terkait loyalitas karyawan yang juga dapat disebabkan oleh kenyamanan di tempat kerja.
4. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan  
Hasil penelitian mengindikasikan bahwasannya, meskipun karyawan di PT. Murni Mapan Makmur merasakan Stres Kerja tetapi hal tersebut tidak berdampak pada Loyalitas Karyawan. Hal ini dapat terjadi karena karyawan dapat mengendalikan stres kerja secara mandiri, sehingga tinggi atau rendahnya tingkat stress kerja tidak mempengaruhi loyalitasnya terhadap perusahaan.

#### 5. Produktivitas berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian mengindikasikan bahwasannya, karyawan pada PT. Murni Mapan Makmur memiliki rasa loyal yang cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik, menawarkan dukungan pekerjaan yang lebih tinggi, dan mengurangi rasa stress kerja yang berlebihan, yang semuanya menghasilkan pendapatan tambahan bagi perusahaan, dan lebih jauh lagi, serta loyalitas karyawan akan menjadi keharusan, dan kepedulian terhadap organisasi.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari 120 sampel karyawan di PT. Murni Mapan Makmur, telah dijelaskan dalam analisis data yang terdapat di bab sebelumnya, maka diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Pada hasil uji hipotesis 1 dapat dibuktikan bahwa Variabel Budaya Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y1). Dan dibuktikan hasil uji hipotesis 2 bahwa untuk Variabel Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y1). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Murni Mapan Makmur tidak menganggap stress kerja sebagai faktor penghambat peningkatan produktivitas kerja, dikarenakan stress lebih dikaitkan dengan situasi emosional individual, sedangkan produktivitas kerja lebih dikaitkan dengan tanggung jawab pribadi terhadap perusahaan.

Kemudian pada hasil uji hipotesis 3 yaitu Variabel Budaya Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y2). Lalu, hasil uji hipotesis 4 dijelaskan bahwa Variabel Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y2). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Murni Mapan Makmur merasakan Stres Kerja tetapi hal tersebut tidak berdampak pada Loyalitas Karyawan, karena para karyawan bisa mengendalikan stress kerja secara individu, sehingga merasa bahwa besar atau kecilnya tingkat stress dalam bekerja tidak berdampak terhadap loyalitasnya kepada perusahaan.

Dan hasil uji hipotesis 5 membuktikan bahwa Variabel Produktivitas Karyawan (Y1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y2). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Murni Mapan Makmur memiliki rasa loyal yang cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik, menawarkan dukungan pekerjaan yang lebih tinggi serta loyalitas karyawan akan menjadi keharusan, dan kepedulian terhadap organisasi.

### REFERENSI

- Akbar, I. N., Ibrahim, M. A. I. A., & Manggala, I. (2020). Pengaruh Persepsi Budaya Kerja Perusahaan terhadap Loyalitas Karyawan. *Prosiding Hukum Ekonomi Syariah*, 6(2), 266-268.
- Bima, P. R. K. Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum.
- Ibrahim, Z. M., Hidayat, R., Panjaitan, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(14), 794-807.



- Intanasari, V., & Suprajang, S. E. (2016). Analisis stres kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV Investa motor Blitar melalui kinerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1(1), 65-77.
- Istikhomah, N. (2018, November). Pengaruh Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pt. Jeram Indah Sungai Comal Kabupaten Pemalang. In *Seminar Nasional Keindonesiaan Iii*.
- Meda, J., FoEh, J. E., & Niha, S. S. (2022). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 392-407.
- Mirabel, E., Syawaluddin, S., Pramita, E. H., & Goh, T. S. (2023). Rekrutmen dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 9(1), 15-20.
- Naufalia, S., Darmawan, D., Jahroni, J., Anjanarko, T. S., Munir, M., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), 114-120.
- Ratnasari, N. T., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1353-1364.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 216-226.
- Saputra, H., & Akos, M. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan. *Administraus*, 4(2), 61-84.
- Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Reasuransi Nasional Indonesia. *Jimp: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 70-83.
- Umboh, B., Rorong, A., & Londa, V. (2015). Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas pegawai negeri sipil dibalai pengkajian teknologi pertanian (Bptp) Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(30).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Priyanto, D. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta, Media Kom. Umum, P., Damri, P., & Bandar, C. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, kompensasi, motivasi, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan perusahaan umum (perum) damri cabang bandar lampung*. 6(3), 1–25.