

## ***The Role Of Training Version Control And Work Stress On Employee Productivity In Digital Technology Companies In DKI Jakarta***

### **Peran *Training Version Control* Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Teknologi Digital Di DKI Jakarta**

Deddy Novie Citra Arta<sup>1\*</sup>, Hendy Tannady<sup>2</sup>, Irwan Moridu<sup>3</sup>, Nur Aisyah Qadri Saiful<sup>4</sup>, Imam Jayanto<sup>5</sup>

Politeknik Penerbangan Jayapura<sup>1</sup>, Universitas Multimedia Nusantara<sup>2</sup>,  
Universitas Muhammadiyah Luwuk<sup>3</sup>, Institut Turatea Indonesia<sup>4</sup>, Universitas Sam Ratulangi<sup>5</sup>  
[deddy.novie@gmail.com](mailto:deddy.novie@gmail.com)<sup>1</sup>, [hendy.tannady@umn.ac.id](mailto:hendy.tannady@umn.ac.id)<sup>2</sup>, [irwanmoridu@gmail.com](mailto:irwanmoridu@gmail.com)<sup>3</sup>  
[nuraisyahqadri@gmail.com](mailto:nuraisyahqadri@gmail.com)<sup>4</sup>, [jaywisnu3@gmail.com](mailto:jaywisnu3@gmail.com)<sup>5</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to know if there are any influences between training and work stress as well as its impact on employee's productivity of PT Maelsov Mega Teknologi. This research used validity test, reliability test, multiple linear regression, and t test supported by SPSS 20. The sample that was taken as many as 44 respondent. This research used quantitative approach with a saturated sampling technique method. The collected data was done by questionnaires using Likert scale to measure question items. The results showed that training and work stress gives a significant effect on employee productivity PT Maelsov Mega Teknologi.*

**Keywords :** Training, Work Stress, Employee Productivity.

#### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan stres kerja terhadap dengan produktivitas karyawan PT Maelsov Mega Teknologi. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, dan uji t dengan bantuan program SPSS 20. Sampel yang diambil sebanyak 44 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur setiap pernyataannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan stres kerja memberikan hasil yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Maelsov Mega Teknologi.

**Kata kunci :** Pelatihan, Stres Kerja, Produktivitas Karyawan.

### **1. Pendahuluan**

Perkembangan teknologi di Indonesia berkembang dengan sangat pesat. Salah satunya adalah berkembangnya teknologi di bidang sistem informasi. Sistem informasi ini menjadi salah satu yang berkembang dengan sangat cepat pada era ini. Dalam artikel DVS.co.id tercatat bahwa sebanyak 175,4 juta pengguna internet di Indonesia. Dibandingkantanahun sebelumnya, ada kenaikan 17% atau 25 juta pengguna internet di Indonesia. Berdasarkan total populasi Indonesia yang berjumlah 272,1 juta jiwa, maka itu artinya 64% setengah penduduk RI telah merasakan akses ke dunia maya. Persentase pengguna internet berusia 16 hingga 64 tahun yang memiliki masing-masing jenis perangkat, di antaranya *mobile phone* (96%), *smartphone* (94%), *non-smartphone mobile phone* (21%), laptop atau komputer desktop (66%), table (23%), konsol game (16%), hingga *virtual reality device* (5,1%).

---

Submitted : 30 August 2022, Accepted : 10 September 2022, Published : 26 September 2022

Copyright © 2022 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>



**Gambar 1. Perkembangan Dunia Digital 2020 di Indonesia**

Sumber : [dvs.co.id](http://dvs.co.id)

Saat ini perusahaan yang menggunakan sistem konvensional mulai beralih menjadi sistem komputerisasi. Dikarenakan sistem konvensional menggunakan perangkat manual di dalam sistemnya seperti komponen utamanya yaitu manusia. Manusia yang bertindak sebagai pengguna, operator dan penyedia *service* dari sistem tersebut. Maka dari itu sistem konvensional lebih banyak memproses data manual. Selain itu, sistem konvensional banyak perusahaan yang bahkan sama sekali tidak menggunakan sistem sehingga dengan tingkat efektif dan efisiensi yang berlaku dalam perusahaan. Hal ini diperoleh untuk mendapat informasi dengan cepat dan akurat. Selain itu perkembangan sistem informasi maka memudahkan karyawan dalam bekerja di perusahaan. Dengan berkembangnya teknologi perusahaan terus mengalami persaingan yang ketat sehingga perusahaan harus bisa mengikuti perubahan yang terjadi.

Salah satu perusahaan yang menjalankan bisnis tersebut yakni PT Maelsov Mega Teknologi. PT Maelsov Mega Teknologi adalah perusahaan yang bergerak di bidang software khususnya pada software custom aplikasi web dan mobile. Visi PT Maelsov yakni memiliki nama merek yang solid dan menjadi salah satu Perusahaan Software terkemuka di Indonesia, mengembangkan layanan yang secara signifikan, meningkatkan proses bisnis darisebanyak mungkin perusahaan, memiliki lebih dari 500 klien dan mitra yang puas. Misi PT Maelsov yakni memberikan layanan terbaik dan mengakomodasi semua kebutuhan bisnis klien, membantu klien kami dalam menyelesaikan masalah bisnis mereka dengan mengembangkan aplikasi terbaik untuk memberikan keunggulan kompetitif bisnisnya, menemukan dan mengembangkan talenta terbaik sehingga kami dapat meningkatkan kompetensi tim kami, terus meningkatkan tim sehingga bahwa Maelsov selalu dapat memberi pelayanan terbaik, serta menjalin hubungan baik dengan klien dan mitra dengan cara memberikan dukungan penuh untuk produk seperti pemeliharaan dan pembaruan.

Perusahaan ini dibutuhkan pelaksanaan yang cepat sehingga berpengaruh

terhadap kecepatan *development program*. Maka dari itu pentingnya melakukan pelatihan terhadap para karyawannya yang diharapkan dapat membantu produktivitas karyawannya. Di PT Maelsov terdapat beberapa pelatihan yang dilaksanakan dan salah satunya yakni pelatihan *training version control*. Menurut Sulistiyani dan Rosidah, dalam Hamali (2018: 63) pelatihan merupakan suatu proses sistematis pengubah perilaku karyawan sehingga meningkatkan tujuan organisasi, selain itu pelatihan merupakan hal yang sering muncul dalam organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. kriteria penilaian efektifitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian. Sebagian

besar kegiatan pelatihan bertujuan untuk memperbaiki proses kerja dalam menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan efisien.

Selain itu *version control* adalah sebuah sistem yang merekam perubahan terhadap sebuah berkas atau kumpulan berkas, sehingga dapat kembali kepada salah satu versi dari berkas tersebut. Sebagai contoh menggunakan kode sumber perangkat lunak sebagai berkas yang akan dilakukan *version controlling*. Sistem ini memungkinkan untuk mengembalikan berkas pada kondisi atau keadaan sebelumnya, mengembalikan seluruh proyek pada keadaan sebelumnya, membandingkan perubahan setiap saat, melihat siapa yang terakhir melakukan perubahan terbaru pada suatu objek sehingga berpotensi menimbulkan masalah, siapa yang menerbitkan isu, dan lainnya. Dengan menggunakan *Version Control System (VCS)* dapat berarti jika telah mengacaukan atau kehilangan berkas, dapat dengan mudah mengembalikannya. Jadi karyawan tidak perlu untuk saling tunggu dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan bisa berkolaborasi secara bersamaan tanpa harus menunggu antara pekerjaan dan juga memangkas waktu yang dibutuhkan.

Kurangnya kemampuan bagi seorang *programmer* dapat menyebabkan lambatnya proses pengembangan. Walaupun proses pengembangan yang lambat akan tetapi *deadline* dari pekerjaan tersebut tetaplah sama dan memaksa karyawan untuk kerja lembur sehingga memicu munculnya stress kerja bagi karyawan.

Menurut Hamali (2018, 242) stres juga dapat diartikan sebagai suatu reaksi fisik dan psikologis terhadap kondisi internal maupun lingkungan yang diperpanjang, dan kecakapan adaptif individu yang terlalu berat bekerja. Jadi dengan ini dapat dikatakan bahwa stress kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Berdasarkan wawancara dari salah satu karyawan pada PT Maelsov bahwa terdapat indikasi stress kerja seperti banyaknya permintaan yang diberikan oleh *client*, kesalahpahaman baik pihak *client* maupun pihak pekerja, dan terjadinya miskomunikasi baik pihak internal maupun pihak eksternal.

Jadi dari *Training* dan Stress kerja dapat berdampak kepada produktivitas seorang karyawan. Menurut Payaman J. Simanjuntak dalam Machmed Tun Ganyang (2018: 176) produktivitas merupakan sebuah tolak ukur dalam pencapaian usaha dengan membandingkan hasil nilai yang tercapai dengan seluruh bahan dan upaya yang digunakan dalam mencapai hasil tersebut. Sehingga semakin tinggi perbandingannya, semakin tinggi pula produk yang dihasilkan. Oleh karena itu perusahaan menginginkan karyawannya dalam keadaan optimal sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Dengan kata lain kesinambungan suatu perusahaan dapat dinilai dari produktivitas karyawannya.

Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa *training* dan stress kerja sangat berperan penting terhadap produktivitas karyawan, sehingga karyawan dapat menguasai materi dalam melakukan pekerjaan yang diharapkan sehingga mencapai tujuan organisasi. Maka, penelitian yang akan dilakukan oleh Penulis "Pengaruh *Training Version Control* Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Maelsov Mega Teknologi".

## 2. Tinjauan Pustaka

### Pengertian Manajemen

Menurut ( Afandi, 2018) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

*Pengertian* Manajemen menurut (Stephen P. Robbins, Mary Coulter, 2012) mengemukakan bahwa "Manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas kerja lainnya sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien. Arti dari efisien itu sendiri adalah mendapatkan hasil output terbanyak dari input yang seminimal mungkin, sedangkan efektif adalah "melakukan hal yang benar", yaitu melakukan sebuah pekerjaan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya".

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas maka Manajemen dapat dikatakan bahwa ilmu yang mempelajari suatu proses mengatur sumber daya manusia serta sumber daya lainnya sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat dengan efektif dan efisien tanpa perlu membuang sumber daya lainnya.

Manajemen sumber daya manusia adalah bentuk proses menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi maupun perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dalam menjalankan suatu perusahaan. Dengan manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat memaksimalkan potensi dan meningkatkan akselerasi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Selain untuk meningkatkan potensi dan akselerasi fungsi lainnya adalah untuk menghindari memperkerjakan orang yang salah dan karyawan yang bekerja tidak optimal.

Menurut A.F. Stoner, dalam ( Waseso Segoro, 2017) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu prosedur yang berkelanjutan dan bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan menempatkan orang-orang yang tepat pada posisi dan jabatan yang sesuai pada saat organisasi memerlukannya.

Menurut Mondy dan Noe dalam (Marwansyah, 2019) mendefinisikan MSDM sebagai "Pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi." Sedangkan menurut Michel J. Jucius, dalam (Taufiq Rachman, 2016), Manajemen personalia adalah lapangan manajemen yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian bermacam-macam fungsi pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga

### **Pelatihan (*Training*)**

Menurut ( Widodo, 2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis, dalam ( Hamali, 2018) pelatihan bagi karyawan adalah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kerja yang diberikan. Menurut Sulistiyani dan Rosidah, dalam (Hamali, 2018) pelatihan merupakan suatu proses sistematis pengubah perilaku karyawan sehingga meningkatkan tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses serangkaian aktivitas individu secara sistematis yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu sehingga meningkatkan tujuan organisasi.

### **Stres Kerja**

Menurut Ivanko, dalam (Hamali, 2018) Stres biasanya dapat diartikan dengan kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi yang penuh tekanan, gejala biasanya yang dialami oleh seorang yang tertekan. Menurut ( Hamali, 2018) stres juga dapat diartikan sebagai suatu reaksi fisik dan psikologis terhadap kondisi internal maupun lingkungan yang diperpanjang, dan kecakapan adaptif individu yang terlalu berat bekerja. Jadi stres kerja dapat dikatakan suatu reaksi baik fisik maupun psikologis dalam situasi penuh tekanan yang dialami oleh orang mendapat tekanan.

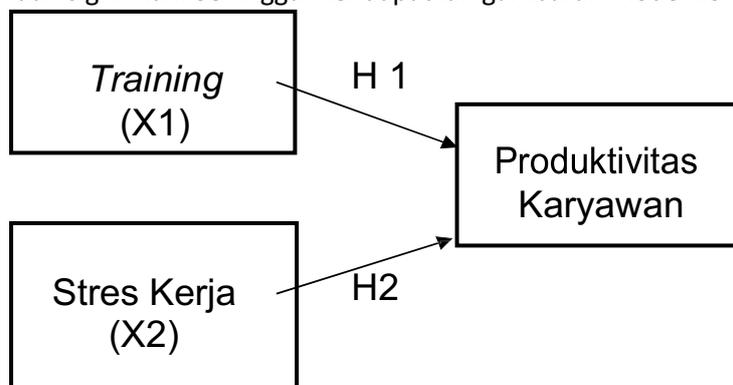
### **Produktivitas**

Menurut (Sutrisno, 2015) produktivitas adalah suatu hal penting bagi para karyawan di perusahaan. Sedangkan menurut Payaman J. Simanjuntak dalam (Machmed Tun Ganyang, 2018) produktivitas merupakan sebuah tolak ukur dalam pencapaian usaha dengan

membandingkan hasil nilai yang tercapai dengan seluruh bahan dan upaya yang digunakan dalam mencapai hasil tersebut. Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan tolak ukur untuk suatu hal penting dengan menggunakan seluruh bahan dan upaya dalam mencapai hasil yang penting bagi perusahaan.

### 3. Metode Penelitian

Model konseptual penelitian merupakan sebuah rangkuman melalui proses pemikiran hubungan yang berada di antara variabel-variabel dan dipercaya memiliki dampak terhadap variabel lain berdasarkan teori dalam tinjauan pustaka. Berdasarkan penelitian yang telah dirangkum terkait dengan *training*, stres kerja dan produktivitas karyawan, maka didapatkan hasil yang positif dan signifikan. Sehingga mendapatkan gambaran model konseptual berikut :



**Gambar 2. Model Konseptual Penelitian**

Menurut (Suharsini Arikunto, 2011) Unit Analisis adalah satuan yang diteliti bisa berupa individu, kelompok, benda atau suatu latar peristiwa sosial seperti misalnya aktivitas individu atau kelompok yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini unit analisis yang digunakan adalah populasi dari PT Maelsov Mega Teknologi.

Penelitian yang akan dilakukan menggunakan jenis kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2013), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### 4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil pengolahan data diatas yang dilakukan oleh peneliti adalah Dalam uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Pada tabel 4.12 dapat dilihat dari nilai Asymp.Sing. (2-tailed) sebesar 0,948 nilai ini lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan uji normalitas berdistribusi normal. Dalam uji multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance*  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$  dapat dikatakan dalam data tersebut terdapat multikolinearitas. Pada tabel 4.13 menunjukkan hasil dari uji multikolinearitas dari masing-masing variabel independen yang diperoleh dari nilai *tolerance* untuk kedua variabel independen yaitu pelatihan ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 1,000 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,000 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap variabel independen baik pelatihan ( $X_1$ ) maupun stres kerja ( $X_2$ ) sama-sama tidak terdapat multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji model regresi ini apakah

terjadi ketidaksamaan antara varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi dinyatakan tidak heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk kedua model regresi variabel masing-masing adalah  $X_1$  sebesar 0,882 dan  $X_2$  sebesar 0,391 sehingga menunjukkan bahwa tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

Dalam uji regresi linear berganda bertujuan dalam menentukan kedua variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) apakah secara simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan. Hasil dari uji linear berganda dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 26.063 + 400X_1 + 388X_2$$

Persamaan regresi linier berganda diatas maka hasilnya adalah:

- Nilai konstanta sebesar 26.063, yang berarti jika pelatihan dan stres kerja ditiadakan (nilai 0), maka produktivitas karyawan nilainya sebesar 26.063.
- Koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,400, yang berarti jika pelatihan mengalami kenaikan satu satuan, maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,400 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- Koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,388, yang berarti jika stres kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,388 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Dalam pengujian statistik T ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dengan pengambilan keputusan jika nilai t hitung > t tabel atau nilai signifikansi uji < 0,05. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Variabel pelatihan memiliki nilai signifikansinya sebesar 0,019 nilai ini lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).
- Variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi stres kerja sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Dari Hasil uji Mean didapatkan bahwa :

- Dari variabel pelatihan terdapat nilai rata-rata terkecil pada pernyataan P3 yaitu Saya semangat dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Seharusnya instruktur membuat peserta pelatihan merasa semangat sehingga mereka semangat dalam mengikuti pelatihan dan diharapkan dapat menerima seluruh isi materi dalam pelatihan.
- Dari variabel stres kerja terdapat nilai rata-rata terkecil pada pernyataan SK9 yaitu Kepribadian saya dalam bekerja membuat saya menjadi stres. Perusahaan dapat menanggulangnya dengan memberikan konseling kepada karyawan agar karyawan memiliki kemampuan untuk mengatasi stres kerja yang dialami.
- Dari variabel produktivitas karyawan terdapat nilai rata-rata terkecil pada pernyataan PK5 yaitu Saya pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan. Perusahaan harus tetap mengawasi kegiatan karyawan sehingga karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.

Hasil dari pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu terkait dengan kesamaan variabel yang dilakukan oleh penulis, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Menurut hasil penelitian dari penulis, bahwa faktor stres kerja berpengaruh negatif terhadap lingkungan kerja dan produktivitas karyawan yang berjudul "*The Impact of Work Stress on Employee Productivity: Based in the Banking Sector of Faisalabad, Pakistan*"; Muhammad Ehsan dan Kishwar Ali; 2019.
- Menurut hasil penelitian dari penulis, bahwa stres kerja diperoleh skor rata-rata 3,444 dengan kriteria baik. Variabel Produktivitas Karyawan memperoleh skor rata-rata

- 3,076 dengan kriteria baik. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 49,503 - 0,544X$ , dan nilai koefisien korelasi  $-0,605$  atau memiliki tingkat hubungan negatif yang kuat dengan nilai determinasi  $36,7\%$ . Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya tidak ada pengaruh positif antara stres kerja terhadap Produktivitas Karyawan yang berjudul "The Influence of Work Stress on Employee Productivity PT. Mitra Gema Mandiri Jakarta"; Dodi Prasada, Agus Sudarsono, Lia Asmalah, Paeno, dan Yossy Wahyu Indrawan; 2021. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa .
- c. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat"; Wandy Zulkarnaen, Abin Suarsa, dan Rachmat Kusmana; 2018. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan variabel pelatihan kerja, stres kerja dan produktivitas kerja, dengan jumlah sampel sebanyak 74 orang. Olah data yang dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji autokorelasi, dan linearitas. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa Pelatihan dan stress kerja memberikan pengaruh sebesar  $87,5\%$  terhadap produktivitas kerja, angka  $87,5\%$  disini artinya setiap perubahan produktivitas kerja sebesar  $87,5\%$  dipengaruhi oleh perubahan variabel pelatihan dan stress kerja.
  - d. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi"; Amelia Eka Safitri, Alini Gilang; 2019. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan variabel stres kerja dan produktivitas kerja, dan jumlah sampel sebanyak 63 orang. Olah data yang dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, uji hipotesis (uji-t), dan koefisien determinasi.
  - e. Menurut hasil "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang"; Sabeli Aliya dan Tobari; 2019. Penelitian ini menggunakan pendekatan Deskriptif Kuantitatif, dengan variabel Pendidikan Pelatihan, dan Produktivitas Kerja. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 19 responden. Olah data yang dilakukan dengan menggunakan Analisis regresi berganda, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, Uji T, Uji F. Hasil menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar  $22,1\%$ , dan  $77,9\%$  sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan dari hasil perhitungan menunjukkan persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut  $:Y = 2,281 + 0,247 + 0,478$ . Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh pendidikan dan pelatihan adalah berpengaruh positif

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh training dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan PT Maelsov Mega Teknologi, maka penulis dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT maelsov mega teknologi dan Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT maelsov mega teknologi.

### Saran

Sedangkan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka ada beberapa implikasi manajerial diantaranya sebagai berikut Dari variabel pelatihan terdapat nilai rata-rata terkecil pada pernyataan P3 yaitu Saya semangat dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Dalam hal ini instruktur seharusnya dapat membuat para peserta pelatihan merasa semangat sehingga dengan membuat mereka semangat dalam mengikuti pelatihan diharapkan dapat menerima seluruh isi materi dalam pelatihan. Dari variabel stres kerja

terdapat nilai rata-rata terkecil pada pernyataan SK9 yaitu Kepribadian saya dalam bekerja membuat saya menjadi stres. Dalam hal ini perusahaan dapat menanggulangnya dengan memberikan konseling kepada karyawan agar karyawan memiliki kemampuan untuk mengatasi stres kerja yang dialami. Dari variabel produktivitas karyawan terdapat nilai rata-rata terkecil pada pernyataan PK5 yaitu Saya pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan. Dalam hal ini perusahaan harus tetap mengawasi kegiatan karyawan sehingga karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.

### Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2011). *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jakarta : Binapura Aksara. Ali, F., & Alam, A. S. (2012). *Studi Kebijakan Pemerintah*. Bandung: Refika Aditama.
- Aliya, S., & Tobari. (2019, Januari-Juni). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Semen Baturaja (Persero). Tbk Palembang. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 97-103.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods* (illustrated ed.). Oxford University Press.
- Burso, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ehsan, M., & Ali, K. (2019). The Impact of Work Stress on Employee Productivity: Based in the Banking Sector of Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 4(6), 32- 50.
- Ehsan, M., & Ali, K. (2019, February). International Journal of Innovation and Economic Development. *The Impact of Work Stress on Employee Productivity: Based in the Banking Sector of Faisalabad, Pakistan*, 4(6), 32-50.
- Eko, & Suparno, W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Ghozali, & Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Fani, P. R. T., Sari, A. P., Fitriyatunur, R. S. Q., Sesilia, A. P., Dewi, I. M. I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya* (2nd ed.). ALFABETA.
- Nazir, M. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurjaman, K. (2014). *Nur*. Bandung. Pustaka Setia.
- Prasada, D., Sudarsono, A., Asmalah, L., Paeno, & Indrawan, Y. W. (2021, January 9). The First International Conference on Government Education Management and Tourism (ICoGEMT) Bandung, Indonesia. *The Influence of Work Stress on Employee Productivity PT. Mitra Gema Mandiri Jakarta*, 27-32.  
<http://conference.loupiasconference.org/index.php/ICoGEMT/article/view/124/13>
- Priansa, D.J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset
- PT Denawa Viral Semesta (DVS Indonesia). (2020). *Perkembangan Dunia Digital 2020 di Indonesia*. Retrieved January 6, 2021.
- Rachman, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (R. Sikumbang, Ed.). Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management* (Eleventh ed.). United States of America: Pearson Education Limited.

- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019, September). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 170-180.
- Segoro, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Segoro, W. (2018). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed., Vol.1). Yogyakarta: Deepublish
- Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sidjabat, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Bogor : Penerbit IN MEDIA,
- Siregar, & Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT Fajar Interpratama Mandiri
- Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, Butarbutar, M., Simarmata, H. M., Munsarif, M., & Silitoga, H. P. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Widiasworo, E. (2019). *Menyusun Penelitian Kuantitatif Untuk Skripsi Dan Tesis*. Yogyakarta : Araska.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap produktivitas Kerjakaryawan Bagian Produksi Departemenr-pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 151-177.