

Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Generasi Z di PT. Otto Pharmaceutical Industries

Puspita Sari ⁽¹⁾

Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia
saryuspita64@gmail.com

Kordiana Sambara ⁽²⁾

Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia
ksambara86@gmail.com *

Jerliyen P. Londong ⁽³⁾

Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia
Jerliyenp@gmail.com

ABSTRACT

This study analyzes the effect of work pressure on the work productivity of Generation Z at PT. OTTO PHARMACEUTICAL INDUSTRIES. The results indicate that work pressure has a positive and significant impact on work productivity. Based on SPSS analysis, the correlation coefficient was found to be 0.631, with a t-value (5.216) greater than the t-table value (2.144) and a P-value (0.009) lower than 0.05. Manual calculations also showed similar results, with a correlation coefficient of 0.637 and a t-value (3.090) greater than the t-table value (2.144). Field findings reveal that well-managed work pressure can enhance focus, efficiency, and multitasking abilities. Factors such as a supportive work environment, good time management, and recognition for achievements further strengthen the positive impact of work pressure on productivity. However, excessive work pressure can lead to stress, fatigue, and decreased motivation. Therefore, companies need to implement balanced work pressure management strategies by fostering a conducive work environment, providing stress management programs, and offering recognition and development opportunities to ensure that work pressure remains a productivity driver without compromising employee well-being.

Keywords: *work pressure; work productivity; generation Z; work environment.*

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh tekanan kerja terhadap produktivitas kerja generasi Z di PT. OTTO PHARMACEUTICAL INDUSTRIES. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan analisis menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,631, t hitung (5,216) lebih besar dari t tabel (2,144), serta P value (0,009) yang lebih kecil dari 0,05. Perhitungan manual juga menunjukkan hasil serupa dengan koefisien korelasi sebesar 0,637 dan t hitung (3,090) lebih besar dari t tabel (2,144). Temuan di lapangan mengungkapkan bahwa tekanan kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan fokus, efisiensi, dan kemampuan multitasking. Faktor seperti lingkungan kerja yang mendukung, manajemen waktu yang baik, serta adanya penghargaan atas pencapaian turut memperkuat dampak positif tekanan kerja terhadap produktivitas. Namun, tekanan kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi manajemen tekanan kerja yang seimbang dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menyediakan program manajemen stres, serta memberikan penghargaan dan peluang pengembangan bagi karyawan agar tekanan kerja tetap menjadi faktor pendorong produktivitas tanpa mengorbankan kesejahteraan mereka.

Kata kunci: *work pressure; work productivity; generation Z; work environment.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tekanan kerja menjadi tantangan utama dalam dunia kerja modern, terutama bagi Generasi Z yang memiliki ekspektasi berbeda terhadap lingkungan kerja^(1,2). Beban kerja tinggi, target tidak realistis, dan tuntutan kinerja yang ketat dapat menyebabkan stres, yang berdampak pada produktivitas dan jenjang karier karyawan. Dalam konteks ini, PT Otto Pharmaceutical Industries menghadapi tantangan serupa, di mana karyawan Generasi Z mengalami tekanan akibat target penjualan yang tinggi⁽¹⁾.

Generasi Z, yang tumbuh dengan teknologi dan internet sebagai bagian dari kehidupan mereka, cenderung lebih rentan terhadap tekanan kerja⁽³⁾. Tingginya tingkat pergantian karyawan Generasi Z di Indonesia menunjukkan kecenderungan mereka untuk berpindah pekerjaan jika merasa tekanan terlalu tinggi atau kebutuhan mereka tidak terpenuhi⁽⁴⁾. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang efektif dalam mengelola tekanan kerja agar tidak berdampak negatif terhadap produktivitas dan jenjang karier karyawan⁽⁵⁾.

Berdasarkan permasalahan ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tekanan kerja terhadap jenjang karier dan produktivitas kerja pada karyawan Generasi Z di PT Otto Pharmaceutical Industries. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi pengelolaan tekanan kerja yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tekanan kerja terhadap produktivitas kerja generasi Z di PT. Otto Pharmaceutical Industries.

Hipotesis

Penelitian ini dengan hipotesis berdasarkan tinjauan literatur sebelumnya, sebagai berikut:

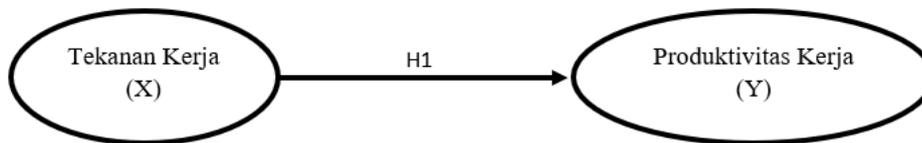
Pengaruh tekanan kerja terhadap produktivitas kerja generasi Z

Tekanan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Menurut penelitian sebelumnya, tingkat tekanan kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan⁽⁴⁾. Generasi Z, sebagai generasi yang baru memasuki dunia kerja, memiliki karakteristik unik dalam menghadapi tekanan kerja. Mereka cenderung mencari keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta menghindari lingkungan kerja yang terlalu menekan⁽⁶⁾.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tinggi dapat mengurangi efektivitas kerja dan meningkatkan tingkat pergantian karyawan, terutama pada Generasi Z yang lebih memilih fleksibilitas dan kesejahteraan dalam bekerja. Namun, ada juga penelitian yang mengindikasikan bahwa tekanan kerja dalam tingkat yang wajar dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, terutama jika didukung oleh strategi manajemen stres yang tepat⁽⁷⁾. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Tekanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z di PT Otto Pharmaceutical Industries.

Berdasarkan hipotesis di atas, maka penulis menggambarkan kerangka konseptual penelitian, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka pikir penelitian
 Sumber: Konsepsi pribadi penulis

METODE

Jenis dan Rancangan Penelitian

Analisis data dari penelitian ini adalah analisis kuantitatif menggunakan SPSS dengan perhitungan menggunakan Uji Korelasi Rank Spearman, Uji Koefisien Determinasi (r²) dan Uji Hipotesis⁽⁸⁾. Perolehan responden dari penyebaran kuesioner kepada generasi Z di PT Otto Pharmaceutical Industries.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Otto Pharmaceutical Industries Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Pengumpulan data dilaksanakan selama dua hari di bulan Desember 2024 dengan menyebarkan kuesioner pada responden yang memenuhi kriteria.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh generasi Z yang ada di PT Otto Pharmaceutical Industries, dengan jumlah 16 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel⁽⁹⁾.

Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, sebagai berikut:

1. Variabel dependent
 - o Tekanan Kerja (X1): Beban kerja, tuntutan target, serta tekanan psikologis yang dialami karyawan dalam lingkungan kerja⁽¹⁰⁾.
2. Variabel independent
 - o Produktivitas Kerja (Y): Diukur berdasarkan efisiensi kerja, pencapaian target, dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan (11,12).

Pengumpulan data

Data dalam penelitian ini diperoleh menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju)⁽¹³⁾. Setiap variabel diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi operasional variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Tekanan Kerja (X1)	Stress, beban, konflik, kelelahan, dan ketegangan panik	(10)
Produktivitas Kerja (Y)	Kemampuan, meningkatkan hasil yg dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi	(11,12)

Sumber: dihimpun dari berbagai sumber, 2024

Metode Analisis data

Analisis data penelitian ini dilakukan menggunakan SPSS yang melalui tahapan sebagai berikut:

1. Uji Korelasi Rank Spearman

- o Nilai sig < 0,05

- o Ketentuan nilai keputusan

Tabel 2. Intrepetasi Korelasi Spearman Rank

Koefisien	Kekuatan Hubungan
0,00 – 0,25	Hubungan sangat rendah
0,26 – 0,50	Hubungan cukup
0,51 – 0,75	Hubungan kuat
0,76 – 0,99	Hubungan sangat kuat
> 0,99	Hubungan sempurna

Sumber: ⁽¹⁴⁾Edi Riadi (2016)

2. Uji Koefisien Determinasi

- o Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1, semakin besar proporsi variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Sebaliknya, nilai yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen kurang mampu menjelaskan variasi variabel dependen ⁽⁸⁾.

3. Uji T Statistik

- o uji-t > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a di tolak
- o uji-t < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima ⁽¹⁵⁾

Persetujuan Etik

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengikuti prinsip-prinsip etika penelitian. Sebelum proses pengumpulan data, responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian serta hak mereka sebagai partisipan. Keikutsertaan dalam penelitian ini sepenuhnya bersifat sukarela, dan seluruh data yang dikumpulkan dijaga kerahasiaannya.

HASIL

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan sebanyak 16 responden yang merupakan gen Z di PT Otto Pharmaceutical Industries yang terletak di Kota Makassar. Karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu masa kerja karyawan gen Z, yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Masa kerja gen Z

Masa kerja	Frekuensi (n)	Presentase (%)
< 1 tahun	2	11,2%
1-3 tahun	7	44,4%
> 3 tahun	7	44,4%
TOTAL	16	100%

Sumber: data primer diolah, 2024

Mayoritas reponden yang diperoleh masa kerjanya 1-3 tahun dan lebih dari 3 tahun dengan presentase sama yaitu 44,4%.

Hasil Analisis Statistik

1. Uji Korelasi Rank Spearman

Uji korelasi spearman digunakan untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang berskala ordina ⁽¹⁾. Jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis diterima, jika sig > 0,05 maka hipotesis ditolak ⁽¹⁶⁾.

Tabel 4. Hasil uji korelasi rank spearman
Correlations

	Total_X	Total_Y
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000
	Sig. (2-tailed)	.631**
	N	16
Total_Y	Correlation Coefficient	.631**
	Sig. (2-tailed)	1.000
	N	16

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2024

Hasil perhitungan menunjukkan nilai sig < 0,05 (**0,009 < 0,05**), terdapat hubungan **positif** antara Tekanan kerja (X) dan Produktivitas kerja (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar **0,631** yang dinyatakan bahwa hubungannya **kuat** ^(8,14).

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi R² dilakukan untuk mengetahui dan memprediksi seberapa signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin tinggi nilai R² maka semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan ⁽⁸⁾.

Tabel 5. Hasil uji koefisien determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.660	.636	4.068

a. Predictors: (Constant), Total_X

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2024

Hasil perhitungan menunjukkan nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar **0,636** yang artinya pengaruh variabel independen yaitu Tekanan kerja (X) terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y) sebesar **63,6%** dan sisanya 36,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Uji T

Uji-t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian secara parsial tentang pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Keputusan dibuat dengan melihat nilai signifikan pada table koefisien dasar pemeriksaan hasil regresi biasanya ditetapkan pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikannya 5% ($\alpha = 0,05$).

Perhitungan t tabel: = (0,05/2;16-1-1)

= (0,025;14)

= 2,144

Tabel 6. Hasil uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.447	3.435	1.003	.333
	TOTAL_X	1.010	.194	.813	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2024

Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikan Tekanan kerja (X) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,216 > t$ tabel $2,144$. Karena itu dapat disimpulkan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel X mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh tekanan kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja generasi Z di PT. OTTO PHARMACEUTICAL INDUSTRIES. Hal ini karena dari perhitungan menggunakan SPSS, nilai koefisien korelasi sebesar $0,631$, yang dinyatakan hubungannya kuat, nilai t hitung $> t$ tabel ($5,216 > 2,144$) dan P value $< 0,05$ ($0,009 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan "Tekanan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja generasi Z di PT. OTTO PHARMACEUTICAL INDUSTRIES", dapat dinyatakan **diterima**.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tekanan kerja terhadap produktivitas kerja generasi Z di PT. OTTO PHARMACEUTICAL INDUSTRIES. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan kerja dalam batas tertentu dapat menjadi faktor yang mendorong peningkatan produktivitas generasi Z. Ketika tekanan kerja berada pada tingkat yang wajar, karyawan mampu meningkatkan fokus, menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, serta mengembangkan kemampuan multitasking. Beberapa faktor yang memperkuat hubungan positif ini meliputi lingkungan kerja yang mendukung, manajemen waktu yang baik, serta adanya penghargaan atas pencapaian kerja.

Namun, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa tekanan kerja yang berlebihan atau tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap karyawan. Tekanan kerja yang terlalu tinggi berpotensi meningkatkan stres, menyebabkan kelelahan, serta menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan keseimbangan dalam menerapkan tekanan kerja agar tetap menjadi faktor yang mendorong produktivitas tanpa mengorbankan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, penting bagi perusahaan untuk menerapkan strategi manajemen stres yang efektif, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta memberikan penghargaan dan peluang pengembangan bagi karyawan. Dengan pendekatan yang tepat, tekanan kerja dapat dikelola dengan baik sehingga tetap menjadi faktor yang mendorong produktivitas. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja generasi Z, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Perluasan objek penelitian di sektor industri lain juga dapat memberikan wawasan yang lebih luas mengenai dinamika produktivitas generasi Z di dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Halik JB, Halik MY. Open Innovation And Digital Marketing : A Catalyst For Culinary SMEs In Makassar. *J Manaj.* 2024;28(03):588–612.
2. Halik JB, Rantererung CL, Sutomo DA, Rasinan D, Daud M, Todingbua MA. Era Disruptif [Internet]. 1st ed. Halik JB, editor. Banyuwangi: CV. Adanu Abimata; 2024. 316 p. Available from: https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=kKUDEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA179&ots=GVM0GTeahE&sig=ixF8ruUsRR4KmAtdE_GYwrlvO4k&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
3. Twenge J. iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy and Completely Unprepared for Adulthood. [Internet]. Book. 2017. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/fcsr.12345>
4. Krisnandi H, Nurjihan. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Pendisiplinan, Tekanan Kerja dan Pemotivasian. *Oikonomia J Manaj.* 2023;19(1):1–14.
5. Bandhaso ML, Tandiredung J, Palungan E, Sasabone L. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cipta Sejati Revolution Makassar. *J Mark Manag Innov Bus Rev* [Internet].

- 2023;1(1). Available from: <https://www.ojsapaji.org/index.php/mariobre/article/view/157>
6. Halik JB, Lintang J, Patandean EHB. The role of employee productivity through digitalization in increasing the performance of culinary SMEs. *Brazilian J Dev.* 2024;10(2).
 7. Yusuf T, Baptista Halik J, Nurlia N. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Terhadap Kinerja (Performance) pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. *J GeoEkonomi.* 2019;10(2):199–218.
 8. Ghozali I. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Cetakan X. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2021.
 9. Susilana R. Metode Penelitian Sosial Kuantitatif. *J Vis Lang Comput.* 2015;11(3):287–301.
 10. Rachman AN, Baharuddin B, Halik JB. Pengaruh Kompetensi Dan Kesesuaian Peran Terhadap Kinerja Awak Kapal MV.Mutawa.103 Di Abu Dhabi. *EKOMA J Ekon Manajemen, Akunt [Internet].* 2024;4(1):3100–8. Available from: <https://journal-nusantara.id/index.php/EKOMA/article/view/6435>
 11. Susanti R, Lambe KHP, Gunadi H. PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA YAYASAN KRISTEN WAMENA KABUPATEN JAYAWIJAYA. *J Mark Manag Innov Bus Rev [Internet].* 2024;2(2):47–55. Available from: <https://www.ojsapaji.org/index.php/mariobre/article/view/301>
 12. Latiep IF, Madjid B, Halik JB. PENERAPAN KONSEP KAIZEN DALAM UPAYA PENINGKATAN BRAND AWARENESS PADA UNIVERSITAS MEGAREZKY. *Account Prof J [Internet].* 2023;5(2):168–78. Available from: <https://www.ojsapaji.org/index.php/apaji/article/view/120>
 13. Sekaran U, Bougie R. *Research Method for Business.* 6th ed. Jakarta: Salemba Empat; 2017. 280 p.
 14. Riadi E. *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS).* 1st ed. Yogyakarta: CV. Andi Offset; 2016. 442 p.
 15. Haryono S. *Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan AMOS LISREL PLS.* Luxima Metro Media. 2017;450.
 16. Santosa PI. *Metode Penelitian Kuantitatif.* 1st ed. Yogyakarta: Penerbit ANDI; 2018. 308 p.