



PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT YASUNLI ABADI UTAMA PLASTIK PLANT 3

Ina Sawitri¹, Muhammad Nur Ridwan²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

Sawitri_Ina@yahoo.com¹, Ridwan.awan11@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Yasunli Abadi Utama. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory*) dengan metode penelitian berupa pengumpulan data kuesioner. Mode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda pemilihan sampel berjumlah 30 responden, dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa faktor-faktor produktivitas dapat dijelaskan oleh stres kerja, disiplin kerja, dan motivasi. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel stres kerja, disiplin kerja dan motivasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel stres kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh. Maka secara parsial semua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Yasunli Abadi Utama Plastik.

Kata Kunci : Stres Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Produktivitas

Abstract

This study is to determine and analyze the effect of work stress, work discipline and motivation on employee work productivity at PT Yasunli Abadi Utama. The type of research used is explanatory research with research methods in the form of collecting questionnaire data. The data analysis mode used is multiple linear regression analysis, sample selection of 30 respondents, using multiple linear regression. The results of the regression test show that productivity factors can be explained by work stress, work discipline, and motivation. While the results of the F test show that simultaneously the variables of work stress, work discipline and motivation simultaneously have a positive and significant effect on productivity. The results of the t test show that the variables of work stress, work discipline and motivation have an effect. So partially all these variables have a positive and significant effect on work productivity at PT Yasunli Abadi Utama Plastik.

Keywords: Work Stress, Work Discipline, Motivation, Productivity

(*Corresponding Author : Ina Sawitri¹, Muhammad Nur Ridwan², Sawitri_Ina@yahoo.com¹, Ridwan.awan11@gmail.com², 089691067506, 081384245447

INTRODUCTION

Di era globalisasi saat ini, perkembangan sumber daya manusia menjadi faktor utamabagi perusahaan guna menjaga produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Segala tuntutan dalam perusahaan untuk mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak dengan adanya dinamika lingkungan yang berubah. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang di inginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber dayamanusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada di dalam perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas atau kinerja karyawan adalah stress kerja yang dialami oleh setiap karyawan. Jika karyawan mengalami stress, maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja atau produktivitas dan kepuasan kerjanya, sehingga harus dilakukan peningkatan mutu dalam bekerja bagi karyawan oleh manajemen ataupun perusahaan. Dalam jangka pendek, stress yang dibiarkan begitu saja tanpapenanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi frustrasi, tertekan, tidak termotivasi dan mengakibatkan karyawan bekerja tidak optimal. Sedangkan dalam jangka panjang, karyawan tidak mampu menahan stress kerja maka karyawan tersebut tidak dapat bertahan bekerja di perusahaan. Pada tahap yang sangat parah, stress dapat membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akanmengundurkan diri (turnover) dari perusahaan.

Disiplin juga merupakan suatu hal yang penting didalam perusahaan, karena didalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja sangat diperlukan agar para karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Upaya dalam memberikan disiplin tersebut pada dasarnya merupakan suatu upaya dalammeningkatkan hasil produktivitas karyawan pada perusahaan tersebut.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Karyawanyang kurang memilikidorongan semangat dalam bekerja (motivasi) akan mengakibatkanpekerjaan tidak efektif dan efesien. Artinya, motivasi memiliki pengaruh kuat terhadap rendahnya produktivitas. Selain itu motivasi merupakan kekuatan, dorongan, kebutuhan, tekanan dan mekanisme psikologis yang merupakan akumulasi dari faktor internal (berasal dari individu atau kepribadian) maupun eksternal (berasal dari lingkungan atau sosial).

Produktivitas kerja karyawan merupakan permasalahan yang sering di bahas di perusahaan. Pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan juga merupakan emosional dan mental yang disebabkan oleh situasi yang menuntut secara emosional. Oleh karena itu peneliti memilih judul yang berhubungan dengan "Pengaruh Stress Kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik".

Tabel 1. Hasil Produktivitas Karyawan

Nama	JAN		FEB		MAR	
	Jumlah Sampling part	Jumlah Temuan NG	Jumlah Sampling part	Jumlah Temuan NG	Jumlah Sampling Part	Jumlah Temuan NG
AGUS WIJAYANTO	480	85	410	80	470	97
ANDRI PRADITIYA	398	50	340	44	370	48
ANGUN SEPTIANINGRUM	450	83	399	60	477	77
ARVANIA DURGANDINI MW	458	87	400	62	482	82
DAVID KHOLIK	388	48	338	43	368	48
DENI WAHYUDINI	390	48	341	42	368	46
DONI IRFAN PRASETYO	392	51	335	45	411	52
EKO MURDIONO	482	95	402	65	481	92
ERNI YULIA FITRI	400	52	320	41	420	50
FERDIN CHANDIKA PUTRA	402	51	335	45	411	52
FERI KURNIAWAN	493	91	406	64	466	86
FITRI	483	93	407	72	475	87
HENDI KISWANTO	489	89	497	78	478	92

IKA ARNI KURNIAWATI	474	87	391	80	472	77
JAKA PRAMIDO PUTRA	405	50	332	40	408	51
LESTARI WIDODO	470	84	411	82	483	81
MAKMUD	487	81	405	86	500	83
MEIRINA PUSPITA DEWI	455	88	398	76	491	86
MUHAMAD ASEP IRAWAN	410	53	338	43	398	49
MUHAMAD KHAIRUL ANAM	406	52	342	44	388	48
REZA FAIZAL	395	49	343	46	412	50
RIFANDI DWI PUTRA	475	92	412	90	502	79
RISNANDI	478	94	397	68	468	92
SABAR NABABAN	492	89	400	72	476	95
SUHERI	420	56	346	43	420	51
SUOKIM	468	84	405	80	482	82
TABAH RIFKI ARDIANSAH	493	90	408	80	492	87
TEGAR PRASETYO PURNOMO	466	85	410	78	480	78
TIKA FERY HASTUTI	480	92	402	82	502	90
WIDIA SRI ASTUTI	492	86	405	76	500	88

Selain dari motivasi dan stres kerja yang mempengaruhi produktivitas maka faktor lainnya adalah disiplin. Disiplin kerja merupakan sebagai keseluruhan faktor-faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi perusahaan. Disiplin merupakan salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab, bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam instansi tersebut. Kegiatan kedisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan PT. Yasunli Abadi Utama Plastik, dapat dilihat dari tingkat absensinya dan dapat dilihat dari surat teguran ataupun surat peringatan, yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 2. Data Absensi Karyawan

KET				
A	ALPA			
I	IJIN			
S	SAKIT			
TK	TANPA KETERANGAN			
ST/SP	SURAT TEGURAN/SURAT PERINGATAN			

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, seberapa besar pengaruh stress terhadap

produktivitas karyawan atau, seberapa besar pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas dan seberapa besar tingkat motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik. Tujuannya adalah untuk mengetahui bagaimana stress kerja dapat mempengaruhi hasil produktivitas karyawan, dan bagaimana peran manajemen perusahaan untuk menjalankan kedisiplinan pada karyawan diperusahaan tersebut. Dan untuk mengetahui pengaruh motivasi karyawan terhadap produktivitas di perusahaan tersebut.

METHODS

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian survey yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Metode survey digunakan untuk mendapatkandata dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mendengarkan kuesioner, tes, wawancara, terstruktur, dan sebagainya.

Metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas itu dapat diklasifikasikan, konkrit, teramati, dan terukur, hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka- angka dan analisisnya menggunakan statistic. Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik plant 3.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Hasil Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataanatau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak, hal ini penting karena salah satu syarat bahwa ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu bisamengukur apa yang ingin diukur. Guna melihat valid atau tidaknya sebuah data maka kolom yang dilihat adalah kolom *corrected item-Total correlation*. Dikatakan valid jika *rhitung* > 0,300. Untuk melihat tingkat validitas semua item pernyataan kuesioner yang penulis susun, dapat dilihat padaa tabel-tabel dibawah ini.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Stres Kerja

NO	INDIKATOR	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Stres Lingkungan 1	0,608	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
2	Stres Lingkungan 2	0,673	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
3	Stres Lingkungan 3	0,711	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
4	Stres Organisasi 1	0,708	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
5	Stres Organisasi 2	0,676	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
6	Stres Organisasi 3	0,644	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
7	Stres Individu 1	0,609	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
8	Stres Individu 2	0,610	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
9	Stres Individu 3	0,619	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar

dibandingkan nilai *rtabel* sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel stres kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Disiplin kerja

NO	INDIKATOR	r _{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Tujuan dan Kemampuan	0,589	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
2	Teladan Pimpinan 1	0,652	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
3	Teladan Pimpinan 2	0,557	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
4	Keadilan 1	0,554	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
5	Keadilan 2	0,513	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
6	Pengawasan Melekat 1	0,631	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
7	Pengawasan melekat 2	0,589	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
8	Sanksi Hukuman	0,660	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
9	Ketegasan	0,665	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
10	Hubungan Kemanusiaan	0,652	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai *rtabel* sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel disiplin kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Motivasi

NO	INDIKATOR	r _{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kebutuhan Fisik 1	0,623	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
2	Kebutuhan Fisik 2	0,620	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
3	Kebutuhan Rasa Aman 1	0,648	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
4	Kebutuhan Rasa Aman 2	0,562	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
5	Kebutuhan Sosial 1	0,603	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
6	Kebutuhan Sosial 2	0,666	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
7	Kebutuhan Akan Penghargaan 1	0,646	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
8	Kebutuhan Akan Penghargaan 2	0,595	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
9	Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan	0,624	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai *rtabel* sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel motivasi tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Produktivitas

NO	INDIKATOR	r _{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kemampuan 1	0,541	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
2	Kemampuan 2	0,555	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
3	Meningkatkan Hasil 1	0,525	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
4	Meningkatkan Hasil 2	0,546	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
5	Semangat Kerja 1	0,552	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
6	Semangat Kerja 2	0,644	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3

7	Pengembangan Diri 1	0,570	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
8	Pengembangan Diri 2	0,595	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
9	Mutu	0,643	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
10	Efesiensi	0,675	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besardibandingkan nilai *rtabel* sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel produktivitas tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat pengukur tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang atas pertanyaan yang disampaikan konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan handal (reliabel) jika memiliki koefisien keandalan atau cronbach's alpha sebesar 0,6 atau lebih. Di bawah ini penulis sajikan daftar Cronbach Alpha untuk semua variabel penelitian yang ada baik variabel bebas maupun variabel terikatnya atas dasar perhitungan dengan menggunakan SPSS.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	Cronbach α	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Stres Kerja	0,888	Reliabel	Karena Cronbach α > 0,6
2	Disiplin Kerja	0,879	Reliabel	Karena Cronbach α > 0,6
3	Morivasi	0,876	Reliabel	Karena Cronbach α > 0,6
4	produktivitas	0,868	Reliabel	Karena Cronbach α > 0,6

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam Tabel *Reability Statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing- masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (*reliabel*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

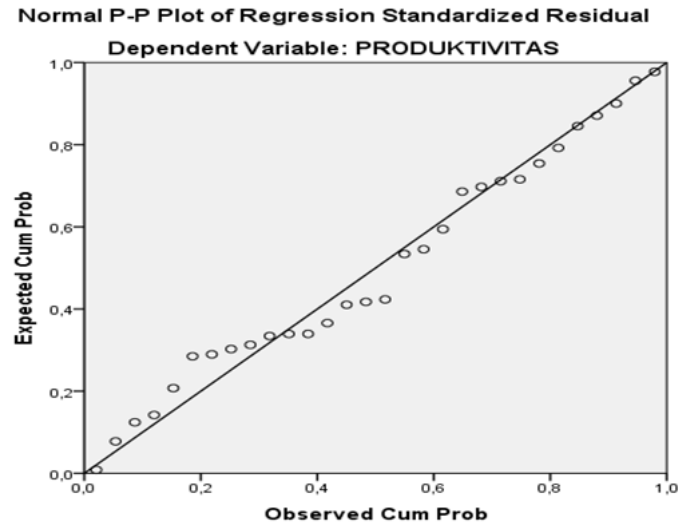
Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakandalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

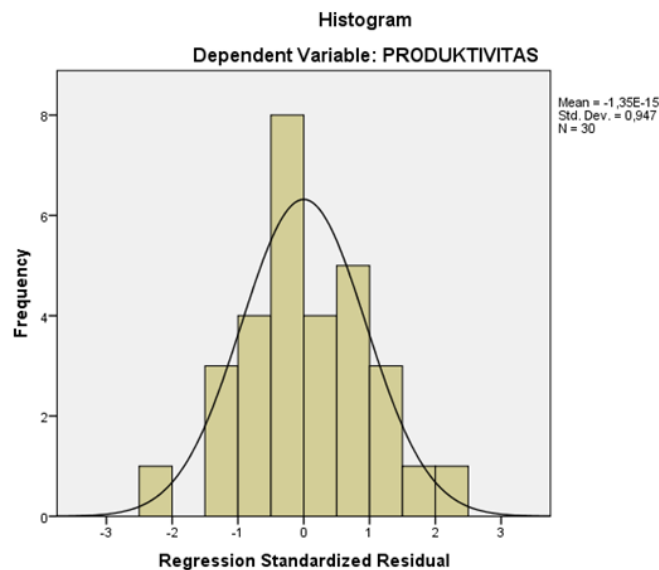
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan

- a. Data dikatakan berdistribusi normal, jika data titik menyebar disekitar garisdiagonal dan mengikuti arah garis diagonal.
- b. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data atau titik menyebarjauh dari arah garis diagonal atau titik tidak mengikuti arah garisdiagonal.



Gambar 1. Hasil P-P Plot Uji Normalitas

Seperti diketahui bahwa uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual harus mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji ini dapat dilakukan dengan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan *Kolmogorv-Smirnov*. Dengan menggunakan analisis *Kolmogorov Smirnov*, data residual dikatakan berdistribusi normal bila nilai *Asymp Sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 5\%$). Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram, hasilnya seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi produktivitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai *tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 5. Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* nya

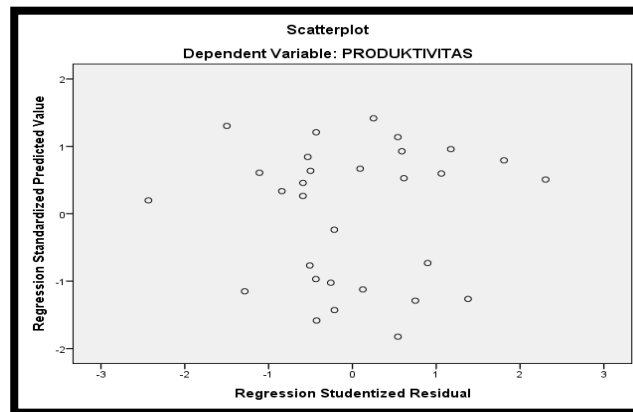
Tabel 8. Hasil multikolinieritas (Tolerance dan VIF)

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Stres Kerjs	0,293	> 0,1	3,410	< 5
Disiplin Kerja	0,286	> 0,1	3,493	< 5
Motivasi	0,422	> 0,1	2,370	< 5

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik. Di bawah ini penulis sampaikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan grafik



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi produktivitas berdasarkan masukan variabel independennya.

Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS), didapatkan tabel *Coefficients*. Dari tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,411	2,583		,159	,875		
	STRES KERJA	,221	,099	,214	2,230	,035	,293	3,410
	DISIPLIN KERJA	,586	,090	,629	6,477	,000	,286	3,493
	MOTIVASI	,237	,100	,189	2,359	,026	,422	2,370

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 0,411 + 0,221X_1 + 0,586X_2 + 0,237X_3$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 0,411 yang berarti jika variabel stres kerja, disiplin kerja, dan motivasi dianggap nol maka variabel produktivitas hanya sebesar 0,411.
- Koefisien regresi variabel stres kerja diperoleh nilai sebesar 0,221 yang berarti jika variabel stres kerja mengalami kenaikan sementara variabel disiplin kerja dan motivasi diasumsikan tetap maka produktivitas juga akan mengalami kenaikan sementara sebesar 0,221.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja diperoleh nilai sebesar 0,586 yang berarti jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sementara variabel stres kerja dan motivasi diasumsikan tetap maka produktivitas juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,586.
- Koefisien regresi variabel motivasi diperoleh nilai sebesar 0,237 yang berarti bahwa jika variabel motivasi mengalami kenaikan sementara variabel stres kerja dan disiplin kerja diasumsikan tetap maka produktivitas juga akan mengalami penurunan sebesar 0,237.

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau dikenal dengan Uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (*independent*) dalam hal ini stres kerja, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*dependent*). Adapun hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel Anova di bawah ini.

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	739,645	3	246,548	114,765	,000 ^b
	Residual	55,855	26	2,148		
	Total	795,500	29			

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 114,765. Sementara itu nilai F tabel yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 2,920. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai F hitung = 114,765 > dari F tabel = 2,920. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari stres kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas di PT Yasunli Abadi Utama Plastik plant 3.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,964 ^a	,930	,922	1,466

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,922 atau 92,2%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa stres kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen produktivitas di PT Yasunli Abadi Utama Plastik sebesar 92,2% sedangkan sisanya sebesar 7,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Jadi dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh stres kerja terhadap produktivitas, pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas serta pengaruh motivasi terhadap produktivitas yang ada di PT Yasunli Abadi Utama Plastik.

Hasil Uji t penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Coefficients* di atas yaitu dengan melihat nilai t maupun sig.-nya. Guna lebih jelasnya dapat dilihat pada salinan tabel di bawah ini.

Tabel 12. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL			Sig.		KESIMPULAN
	t _{hitung}	t _{tabel}	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Stres Kerja	2,230	> 1,703	0,035	< 0,05	Berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja	6,477	> 1,703	0,000	< 0,05	Berpengaruh signifikan
Motivasi	2,359	> 1,703	0,026	< 0,05	Berpengaruh signifikan

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai *t_{hitung}* di atas dapat dibandingkan dengan nilai *t_{tabel}* pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai *t_{tabel}* pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 1,703. Dengan membandingkan *t_{hitung}* dan *t_{tabel}* maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas di PT Yasunli Abadi Utama Plastik karena *t_{hitung}* (2,230) > *t_{tabel}* (1,703) serta nilai signifikansinya di atas 0,05.
- Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas di PT Yasunli Abadi Utama Plastik karena *t_{hitung}* (6,477) > *t_{tabel}* (1,703) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
- Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas di PT Yasunli Abadi Utama Plastik karena *t_{hitung}* (2,359) > *t_{tabel}* (1,703) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.

5. Pengaruh Dominan

Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai *Standardized Coefficient Beta* seperti terlihat pada Tabel 4.12 di atas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai *Standardized Coefficient Beta* paling besar adalah variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,586 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh

terhadap produktivitas di PT Yasunli Abadi Utama Plastik.

DISCUSSION

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih di temui kendala di PT Yasunli Abadi Utama Plastik khususnya mengenai produktivitas karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel stres kerja, disiplin kerja dan motivasi maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Dari ketiga variabel independen yang digunakan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas di PT Yasunli Abadi Utama Plastik.

Berpengaruhnya stres kerja terhadap produktivitas diamati sejak mulai timbul tuntutan untuk efisiensi didalam perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan stres kerja karyawannya, karena karyawan merupakan asset berharga bagi perusahaan yang merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Dalam hubungannya dengan pekerjaan, setiap individu pasti pernah mengalami stres.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, hal ini dikarenakan disiplin kerja karyawan timbul atas kesadaran dan berdasarkan perintah atasan karena adanya dorongan rasa takut atas sanksi yang dikenakan dan dipengaruhi pula dengan hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental dan sikap sehingga hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Yasunli Abadi Utama Plastik.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karena, dengan memberikan motivasi-motivasi mampu meningkatkan kerja karyawan PT Yasunli Abadi Utama Plastik. Berdasarkan hasil analisis pada indikator kebutuhan pengakuan yang memiliki item indikator yaitu penghargaan baik itu berupa barang maupun sebuah pujian.

CONCLUSION

Berdasarkan analisis dan evaluasi data yang telah dilakukan terhadap variabel- variabel dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut: sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut :

1. Secara serempak stres kerja, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas di PT Yasunli Abadi Utama Plastik.
2. Secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas di PT Yasunli Abadi Utama Plastik.
3. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas di PT Yasunli Abadi Utama Plastik.
4. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas di PT Yasunli Abadi Utama Plastik.

REFERENCES

- Agus.2020. Studi Ekplorasi dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid 19, *Journal of Education*, Vol 2 No.1
- Ambiya Nur Annisya. (2021). Analisis Produktivitas Kerja Pegawai di Mas Pandemi COVID-19 pada dinas kebudayaan di provinsi Riau.
- Diah Pranitisari, Khusnul Khotimah. (2021) analisis disiplin kerja karyawan. Vol. 08 No.01
- Doni Irawan, Gatot Kusjono, Suprianto. (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negara Sipil pada Kantor Kecamatan Serpong. Vol. 01, No. 03
- Haryo, B. D., & W, H. D. 2018. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Metec Semarang. *Diponegoro Journal of*

Management, 1–6.

- Hasibuan Malayu.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Akasara Ika,
- Wulandari .2019.Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Koesoema Nanda Putra Pedan Klaten. Bachelor (S1) nthesis, Universitas Widya Dharma.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 405–424
- Jepry, & Mardika, N. H. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspress. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 8(1), 1977–1987.
- Khairunisa, N. B. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada PT.Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.Vol. 04, No.1
- Kurniawan, A. (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk, Kota Tangerang. [Skripsi], Universitas Pamulang,Tangerang Selatan.
- Lilik, F. (2021) Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada masa pandemi COVID-19 dirumah sakit Bhakti Dharma Husada kota Surabaya
- Lutfi , A., Ni nyoman . P. M., Ira P. 2022. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Counter *HANDPHONE OPPO* Di Kabupaten Situbondo. Vol. 03, No.05
- Maria.2020. Pangaruh Work Home-life Balance Pekerja Perempuan di Kota Ende. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis. Vol.7 No. 2
- Putu, N., Claudia, C., & Suana, I. W. 2018. DENPASAR AGUNG Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Keberhasilan organisasi perusahaan tergantung pada produktivitas karyawannya sehingga produktivitas menjadi pertimbangan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi ters.7(10), 5379–5406.
- Rachel,Wiliam, Wehelmina. (2018). Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It center manado. Vol. 6, no. 2
- Razy, Miftah Ar dan Umi Kalsum. 2019. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat”, dalam Jurnal Ilmu Manajemen Jilid 1
- Reigion Jumantoro, Umi Farida, Adi Santoso. (2019) Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo
- Saleh, A. R., & Utomo, H. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(21), 28–50.
- Sengkey, W. S., Roring, F., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 5(3), 4565–4574.
- Sunarto, Ading. 2019. “Hubungan Stress Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cluster Cilegon I”, Jurnal Semarak.Vol. 2 No. 3.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PrenadamediaGroup.
- Sugiyono, P. D. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta:Bandung
- Khumaira fajar syitta, 2022. Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan CV Fajar Jaya Purwokerto.
- Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2018). Stres Kerja Dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 3, 287-294
- Wibowo, F. P. 2018. Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 12(2), 211– 228.