

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BOGA ALAM MAKMUR

Alfina Febriyani<sup>1</sup>, Isep Amas Priatna<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>alfina17febriyani@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen01629@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work stress on employee work productivity at PT. Boga Alam Makmur both partially and simultaneously. The method used is quantitative descriptive. The sampling technique used saturated sampling and the sample obtained in this study amounted to 53 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis test. The results of this study are a discussion of the effect of work discipline (X1) and work stress (X2) on employee work productivity (Y), as follows: work discipline (X1) has a significant effect on employee work productivity (Y) with the regression equation  $Y = 7.700 + 0.805X1$ , the correlation coefficient value is 0.862 where the value is in the interval 0.800 - 1.000, meaning that the two variables have a very strong relationship. Determination value 74.3%. Hypothesis test obtained tcount value  $> ttable$  or  $(12.158 > 2.009)$ . Thus  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, this shows that there is a significant influence between work discipline (X1) on employee work productivity (Y). Work stress (X2) has a significant effect on employee work productivity (Y) with the regression equation  $Y = 62.022 - 0.903X2$ , the correlation coefficient value is -0.751 where the value is in the interval 0.600 - 0.799, meaning that both variables have a strong relationship level. The determination value is 56.4%. Hypothesis testing obtained a value of  $-tcount > -ttable$  or  $(-8.126 > -2.009)$ . Thus  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted, this shows that there is a significant influence between work stress (X2) on employee work productivity (Y). Work discipline (X1) and work stress (X2) have a significant effect on employee work productivity (Y) with the regression equation  $Y = 21.790 + 0.632X1 - 0.302X2$ . The correlation coefficient value is 0.879 where the value is in the interval of 0.800 - 1.000, meaning that the two variables have a very strong level of relationship. The determination value is 77.2%. The hypothesis test obtained the value of  $fcount > ftable$  or  $(84.673 > 3.183)$ . Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted, this shows that there is a significant simultaneous influence between work discipline (X1) and work stress (X2) on employee work productivity at PT. Boga Alam Makmur.*

*Keywords: Work Discipline; Work Stress; Work Productivity.*

### Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Boga Alam Makmur baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 responden. Analisis data menggunakan uji

validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), sebagai berikut: disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 7,700 + 0,805X1$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,862 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi 74,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $12,158 > 2,009$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Stres kerja (X2) berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 62,022 - 0,903X2$ , nilai koefisien korelasi sebesar -0,751 dimana nilai tersebut berada dalam interval 0,600 – 0,799, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 56,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau ( $-8,126 > -2,009$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Disiplin kerja (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 21,790 + 0,632X1 - 0,302X2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,879 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi sebesar 77,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau ( $84,673 > 3,183$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Boga Alam Makmur.

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Stres Kerja; Produktivitas Kerja.

## 1. PENDAHULUAN

Pada era integrasi internasional, global akan bisnis mengalami kemajuan sangat pesat serta kompleks dalam persaingan bisnis baik dalam nasional ataupun internasional. Hampir seluruh perusahaan di dunia ini di desak agar unggul sesuai bidang usahanya serta dapat mengelola bisnis secara efektif juga efisien, pada hal ini organisasi atau perusahaan perlu meningkatkan produktivitas agar mampu bersaing dengan rivalnya atau pesaing. Tingginya produktivitas kerja karyawan dapat membuat tingkat keberhasilan perusahaan memuncak naik serta mencapai tujuannya yang mana hal itu adalah memperoleh untung.

Eksistensi karyawan atau tenaga kerja di dalam organisasi mempunyai kiprah yang sangat penting dalam menunjang operasional agar berjalan dengan semestinya sehingga mencapai tujuan juga sasaran organisasi / perusahaan, maka dari itu perusahaan harus meningkatkan produktivitas kerja secara optimal dalam mengelola karyawan dengan baik. Pengelolaan karyawan yang belum profesional dapat menimbulkan akibat tidak baik bagi perusahaan karena memiliki karyawan yang tidak kompeten

dan berkualitas sehingga menyebabkan kerugian yang besar bagi perusahaan. Permasalahan yang sedang dihadapi perusahaan adalah kedisiplinan karyawan terhadap aturan-aturan diberlakukan oleh perusahaan, Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya pengendalian / pengawasan terhadap karyawan serta tekanan kerja yang tinggi sehingga menimbulkan rasa kepenatan, kelelahan hingga stres kerja.

Diungkapkan oleh Chew & Taylor (2021:46) yang mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesanggupan atau sikap seseorang untuk mematuhi prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Agar roda kehidupan perusahaan bergerak maju dengan tepat guna, tentunya disiplin sangat diperlukan, bila karyawan memiliki sikap disiplin kerja dan patuh dengan mengikuti aturan juga Standar Operasional Perusahaan, demikianpun kejadian diluar dugaan dapat diminimalisir serta penurunan produktivitas perusahaan dapat dikendalikan. Standar Operasional Perusahaan yang dimaksud seperti melakukan pekerjaan sesuai standar perusahaan, pendisiplinan karyawan terhadap absensi, penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan tepat juga tidak mengesampingkan pekerjaan saat jam kerja

sedang berlangsung. Singodimedjo dalam sutrisno (2019:86) menyatakan bahwa disiplin ialah sikap kesediaan serta kerelaan seseorang agar dapat menaati peraturan yang diberlakukan. Tujuan perusahaan menjadi sulit untuk dicapai apabila karyawan tidak memiliki sikap kedisiplinan, baik perusahaan ataupun karyawan itu sendiri akan merasakan keuntungannya bila disiplin diterapkan dengan baik.

Menurut Ganyang (2018:252) mengatakan bahwa stres kerja mengacu pada situasi dimana seseorang merasa kesulitan psikologis dalam menyesuaikan diri dengan tekanan di lingkungan kerjanya. Stres kerja dapat menyebabkan penurunan terhadap produktivitas, memicu terjadinya kesalahan saat bekerja ataupun performa kerja yang buruk. Pendapat lain juga diungkapkan menurut Robbins (2015: 368), stres kerja adalah suatu tuntutan, gangguan atau tekanan yang dialami seseorang dengan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan. Jadi, dapat diartikan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketidaknyamanan seseorang dengan lingkungan disekitarnya karena merasa banyaknya ketidaksesuaian antara dirinya dengan tuntutan pekerjaan yang ada.

Pentingnya produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu usaha, peningkatan produktivitas kerja akan menghasilkan kenaikan laba perusahaan (Afandi, 2016:74). Menurut Sutrisno (2016) Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (produk atau jasa) dengan masukan (karyawan, sumberdaya atau bahan baku, dan uang). Karyawan yang tinggi produktif akan menimbulkan efek serta citra yang baik terhadap perusahaan berkat memiliki karyawan yang berkualitas dan kompeten. Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340) menuturkan produktivitas ialah perbandingan input (masukan) terhadap output (hasil atau keluaran) yang pada hakekatnya sesuai dengan keadaan, dimana dapat diterapkan pada berbagai keadaan yaitu dalam bidang ekonomi seperti dunia usaha dan industri nasional. Oleh karena itu, produktivitas dalam bekerja berarti efisiensi dalam proses semaksimal mungkin memperoleh hasil baik dari sumber daya yang digunakan. Dari pengertian tersebut, penulis

dapat menyimpulkan bahwa produktivitas yaitu keadaan mencapai hasil terbaik dengan sumber daya yang digunakan pada saat tertentu.

PT. Boga Alam Makmur adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyaluran bahan pokok (sembako) sejak tahun 2020, yang berlokasi di Tangerang Selatan. Tingkat produktivitas sumber daya manusia yang tinggi merupakan hal utama yang di fokuskan PT. Boga Alam Makmur dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Berdasarkan observasi yang telah penulis lakukan, produktivitas karyawan masih belum optimal terlihat dari kedisiplinannya dimana tingkat ketidakhadiran karyawan yang sering terjadi, masuk kerja terlambat, menjalankan tugas tanpa SOP yang ditetapkan, tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan tidak dipegang teguh, loyalitas yang kurang, menunda-nunda pekerjaan karena mengutamakan kegiatan diluar pekerjaan terlebih dahulu, dan stres dapat dilihat dari kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, kurangnya komunikasi dalam menjalankan tugas, terjadinya konflik dari satu divisi atau divisi lain dan juga waktu kerja yang terkadang berlebihan. Maka dari itu, Penting bagi PT. Boga Alam Makmur untuk membentuk kenyamanan bagi karyawan sehingga meningkatnya kedisiplinan dan mengurangi stres yang dirasakannya.

Disiplin Kerja dianggap sebagai salah satu aspek penting yang berpengaruh signifikan pada Produktivitas kerja karyawan (Andini et al., 2019). Namun, Yudanegara, Dayona dan Pratiwi (2017) berpendapat sebaliknya yang mengemukakan bahwa Disiplin kerja tidak terdapat dampak besar pada produktivitas kerja karyawan. Ehsan dan Ali (2019) menyatakan bahwa stres kerja (work stress) ialah satu bagian dari stress, yang secara signifikan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan (Employee Productivity). Di sisi lain Cherny dan Kartikasari (2017) berpendapat yakni Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Tabel 1.1  
 Data Kedisiplinan Karyawan PT. Boga Alam Makmur  
 Tahun 2020 – 2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja per Tahun	Izin (Hari)	Sakit (Hari)	Alpa (Hari)	Jumlah Absensi (Hari)	Persentase (%)
2020	37	300	7	19	0	26	9
2021	50	300	24	23	3	50	17
2022	53	300	46	39	6	91	30
Rata-rata per Tahun		300	26	27	3	56	19

Sumber : PT Boga Alam Makmur, 2020 – 2022

Pada tabel yang tertera di atas menunjukkan bahwa tingkatan disiplin kerja karyawan relatif rendah terlihat Pada tahun 2020 terdapat 37 orang karyawan, dengan persentase ketidakhadiran sebesar 9% dari jumlah karyawan. Pada Tahun 2021 terdapat 50 orang karyawan, dengan persentase ketidakhadiran sebesar 17% dari jumlah karyawan. Pada Tahun 2022 terdapat 53 orang karyawan, dengan persentase ketidakhadiran sebesar 30% dari jumlah karyawan. Dapat disimpulkan dari penjelasan di atas, menurunnya Disiplin Kerja Karyawan ditandai dengan adanya kecenderungan meningkatnya ketidakhadiran karyawan

Tabel 1.2  
 Data Stres Kerja pada karyawan PT. Boga Alam Makmur

No	Permasalahan	Setuju	Tidak Setuju
1	Ketidak jelasan peran (Pekerjaan yang melebihi <i>job desk</i> yang sudah di tetapkan)	7 Orang	13 Orang
2	Pengambilan keputusan pemimpin yang mudah berubah	16 Orang	4 Orang
3	Waktu kerja yang terkadang di rasa berlebihan	10 Orang	10 Orang
4	Perbedaan kepribadian masing-masing karyawan yang menyebabkan sentimen negatif antar anggota tim	14 Orang	6 Orang
5	Komunikasi yang tersumbat atau tidak didasarkan pada kebersamaan, semangat memberi dan mendengarkan	16 Orang	4 Orang

Sumber : Observasi awal 20 Karyawan 2023

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dari observasi awal yang penulis telah lakukan pada 20 karyawan mengenai aspek-aspek yang mempengaruhi stres kerja dapat di lihat dari permasalahan ketidak jelasan peran atau pekerjaan yang melebihi *job desk* yang sudah ditetapkan dengan banyaknya karyawan setuju sejumlah 7 orang dan tidak setuju 13 orang, permasalahan pada pengambilan keputusan pemimpin yang mudah berubah dengan banyaknya karyawan setuju sejumlah 16 orang dan tidak setuju 4 orang , permasalahan waktu kerja terkadang di rasa berlebihan dengan banyaknya karyawan setuju sejumlah 10 orang dan tidak setuju 10 orang, permasalahan perbedaan kepribadian masing-masing karyawan yang menyebabkan

sentimen negatif antar anggota tim dengan banyaknya karyawan setuju sejumlah 14 orang dan tidak setuju 6 orang, serta permasalahan komunikasi yang tersumbat atau tidak didasarkan pada kebersamaan, semangat memberi dan mendengarkan dengan banyaknya karyawan setuju sejumlah 16 orang dan tidak setuju 4 orang.

Dari hasil observasi, peneliti menemukan permasalahan tentang stres kerja yang terjadi, seperti adanya permasalahan tentang sering terjadinya perubahan dalam pengambilan keputusan seorang pemimpin, waktu kerja yang dirasa berlebihan, konflik antara karyawan serta terhalangnya komunikasi dalam pekerjaan, Sehingga permasalahan ini menyebabkan karyawan menjadi kurang bersemangat dan membuat tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan.

Jika dilihat pada Produktivitas karyawan di PT. Boga Alam Makmur ditunjukkan terlihat menurun dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1.3  
 Data Produktivitas karyawan PT. Boga Alam Makmur  
 Tahun 2020 – 2022

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah jam kerja karyawan per tahun	Hasil laba akhir per tahun (Rp)	Produktivitas karyawan rata-rata per tahun per orang (Rp)
2020	37	88.800	769.549.431	8.666
2021	50	120.000	760.638.566	6.338
2022	53	127.200	414.604.596	3.259

Sumber : PT Boga Alam Makmur, 2020 – 2022

Pada tabel tersebut produktivitas karyawan nampak menunjukkan penurunan dalam beberapa tahun kebelakang. Pada tahun 2020, produktivitas karyawan rata-rata pertahun per orang mencapai Rp 8.666. Pada tahun 2021, mencapai Rp 6.338 dan pada tahun 2022, mengalami penurunan yang drastis hingga Rp 3.259. Penurunan produktivitas karyawan kemungkinan dikarenakan perusahaan cenderung tidak sepenuhnya memperhatikan aspek-aspek yang mungkin berdampak pada produktivitas karyawan seperti tingkat pendidikan, kemampuan bekerja, skill atau keterampilan karyawan, saran dan prasana pendukung produksi, upah, situasi dan kondisi lingkungan kerja serta hal-hal lainnya.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Agnia Asyifa dan Ignatius Ario Sumbogo, Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis Volume 8, No. 3, Hal 3289-3297, September 2022. Pengaruh Stress Kerja dan

Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Amos Indah Indonesia. Stress kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, baik secara parsial maupun secara simultan.

Amelia Eka Safitri dan Alini Gilang, *Jurnal Ecodemica*, Vol. 3 No. 2, Hal 170 – 180, September 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Telkom Witel Bekasi.

Wandy Zulkarnaen, Abin Suarsa dan Rachmat Kusmana, *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekononi, & Akuntansi)* Vol. 2 No. 3, Hal 151-177, September – Desember 2018. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-PET PT. Namasindo Plas Bandung. 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. Adapun sebesar 12,5% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian.

Ade Onny Siagian, *Jurnal Jenius*, Vol 4, No. 2, Hal 201-215, Januari 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sahabat Unggul Nasional. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $14,116 > 1,669$ ).

Rumi Mijaya dan Febsri Susanti, *Jurnal Economina*, Vol. 2 No. 2, Hal 562-573, Februari 2023. Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam. 1) Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Agam; 2) Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Agam; 3) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Agam.

Arief Budi Santoso dan Nur Khoirul Ramadhan, *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 3, No. 1, Hal. 60 – 77, Januari 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Rice Bowl Indonesia di Plaza Asia Sudirman. Dua variabel independen yang diuji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap satu variabel dependen dengan persamaan regresi  $Y = -3,001 + 0,397 X + 0,598 X^2 + e$ . Dari pengujian Hipotesis menggunakan uji statistik  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $12,301 > 3,240$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Rice Bowl Indonesia di Plaza Asia Sudirman.

Ni Kadek Adilia Meliana Putri, Ida Bagus Made Widiadnya dan Sapta Rini Widyawati, *Values*, Vol. 3, No. 3, Hal 836-847, Tahun 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Desa Dinas Gumbrih Di Perbukitan Jembrana. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja, sedangkan Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Isep Amas Priatna dan Reza Ariska, *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol. 2 No. 1, Hal 48-58, Tahun 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan.

Imbron, Paeno dan Pancagaluh Ratnasih, *Jurnal Perkusi (Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia)*, Vol. 1 No. 2, Hal 203-212, April 2021. Pengaruh Disiplin kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 2 di Kota Tangerang Selatan. Disiplin kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun secara simultan.

Irfan Rizka Akbar dan Suhendar, *Journal of Research and Publication Innovation*, Vol. 2 No. 1, Hal 1100-1111), Januari 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja McDonald's Pondok Aren Tangerang.

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

##### 1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika  $r$ -hitung  $<$   $r$ -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$r_{ca} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St} \right)$$

#### b. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

##### 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

#### c. Analisis Regresi Linier

##### 1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

##### 2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

#### d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1, x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat

digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8  
 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlation	r tabel	Ket
Disiplin Kerja	X1.1	0,522	0,271	Valid
	X1.2	0,652	0,271	Valid
	X1.3	0,719	0,271	Valid
	X1.4	0,596	0,271	Valid
	X1.5	0,685	0,271	Valid
	X1.6	0,689	0,271	Valid
	X1.7	0,657	0,271	Valid
	X1.8	0,697	0,271	Valid
	X1.9	0,722	0,271	Valid
	X1.10	0,607	0,271	Valid

Sumber : Data diolah penulis 2024

Dari Kajian tabel 4.8, dikatakan seluruh nilai r hitung > nilai r tabel. Sehingga ditarik kesimpulan, setiap pernyataan dalam instrumen penelitian ini valid

Tabel 4.9  
 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X<sub>2</sub>)

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlation	r tabel	Ket
Stres Kerja	X2.1	0,337	0,271	Valid
	X2.2	0,436	0,271	Valid
	X2.3	0,445	0,271	Valid
	X2.4	0,368	0,271	Valid
	X2.5	0,746	0,271	Valid
	X2.6	0,604	0,271	Valid
	X2.7	0,425	0,271	Valid
	X2.8	0,544	0,271	Valid
	X2.9	0,378	0,271	Valid
	X2.10	0,758	0,271	Valid

Sumber : Data diolah penulis 2024

Dari Kajian tabel 4.9, dikatakan seluruh nilai r hitung > nilai r tabel. Sehingga ditarik kesimpulan, setiap pernyataan dalam instrumen penelitian ini valid.

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlation	r tabel	Ket
Produktivitas kerja	Y1	0,594	0,271	Valid
	Y2	0,469	0,271	Valid
	Y3	0,719	0,271	Valid
	Y4	0,640	0,271	Valid
	Y5	0,686	0,271	Valid
	Y6	0,517	0,271	Valid
	Y7	0,630	0,271	Valid
	Y8	0,744	0,271	Valid
	Y9	0,735	0,271	Valid
	Y10	0,681	0,271	Valid

Sumber : Data diolah penulis 2024

Dari Kajian tabel 4.10, dikatakan seluruh nilai r hitung > nilai r tabel. Sehingga ditarik kesimpulan, setiap pernyataan dalam instrumen penelitian ini valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11  
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,850	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,659	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,842	Reliabel

Sumber : Data diolah penulis 2024

Dari data yang tercantum dalam tabel 4.11 ditarik kesimpulan, semua variabel pada bagian nilai Cronbach's alpha > 0,60. Diartikan, variabel disiplin kerja, stres kerja, dan produktivitas kerja karyawan dapat dipercaya sebagai alat ukur yang reliabel untuk penelitian berikutnya.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Normalitas - Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		53	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	2,20399307	
Most Extreme Differences	Absolute	,064	
	Positive	,045	
Test Statistic	Negative	-,064	
		,064	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	,850	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,841
	Upper Bound	,859	

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.  
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah penulis 2024

Dari data yang tercantum dalam tabel 4.12 ditarik kesimpulan, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) terbilang 0,200. Dikarenakan nilai sig. 2-tailed > 0,05. Jadi bisa dikatakan, data residu terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13  
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,790	6,237		3,494	,001		
	X1	,632	,094	,677	6,752	<,001	,454	2,204
	X2	-,302	,121	-,251	-2,504	,016	,454	2,204

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah penulis 2024

Dari data yang tercantum dalam tabel 4.13, hasil pengujian Coefficient Multikolinearitas dapat dilihat bahwa data tolerance yang diteliti pada variabel X1 dan X2 (disiplin kerja dan stres kerja) terbilang 0,454 > 0,01 serta pada variabel X1 dan X2 (disiplin kerja dan stres kerja) memiliki nilai VIF sebesar 2,204 < 10, Sehingga, kesimpulannya adalah kajian data tidak mengindikasikan tanda-tanda gejala multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas - Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1,867	3,657		-,510	,612
	X1	,051	,055		,194	,931
	X2	,065	,071		,192	,924

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Data diolah penulis 2024

Dari data yang tercantum dalam tabel 4.14 ditarik kesimpulan, nilai signifikansi variabel X1 yakni 0,356 > 0,05, dan nilai signifikansi variabel X2 yakni 0,360 > 0,05. Nilai tersebut dikatakan tidak mengindikasikan gejala heteroskedastisitas pada kedua variabel.

d. Analisis Regresi Linear

Tabel 4.15  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel X<sub>1</sub> (Disiplin Kerja) Terhadap Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.700	2.824		2.726	.009
	DisiplinKerja	.805	.066	.862	12.158	<.001

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber : Data diolah penulis 2024

Dari data yang tercantum dalam tabel 4.15 ditarik kesimpulan perolehan persamaan regresi  $Y = 7,700 + 0,805X_1$ . Dengan penjabaran dibawah ini :

Konstanta memiliki nilai 7,700 menunjukkan apabila variabel X<sub>1</sub> (Disiplin Kerja) bernilai 0, demikian variabel Y (Produktivitas Kerja) tetap bernilai 7,700.

Nilai koefisien regresi variabel X<sub>1</sub> (Disiplin Kerja) terbilang 0,805, yang menunjukkan tiap-tiap kenaikan 1 unit dalam variabel X<sub>1</sub> (Disiplin Kerja) menimbulkan peningkatan senilai 0,805 pada Produktivitas Kerja (Y), asalkan faktor lainnya tetap.

Tabel 4.16  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel X<sub>2</sub> (Stres Kerja) Terhadap Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62.022	2.523		24.583	<.001
	Stres Kerja	-.903	.111	-.751	-8.126	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah penulis 2024

Dari data yang tercantum dalam tabel 4.16 ditarik kesimpulan perolehan persamaan regresi  $Y = 62,022 - 0,903X_2$ . Dengan penjabaran dibawah ini :

Konstanta memiliki nilai 62,022 menunjukkan apabila variabel X<sub>2</sub> (Stres Kerja) bernilai 0 demikian variabel Y (Produktivitas Kerja) tetap bernilai 62,022.

Nilai koefisien regresi variabel X<sub>2</sub> (Stres Kerja) terbilang -0,903, yang menunjukkan tiap-tiap kenaikan 1 unit dalam variabel X<sub>2</sub> (Stres Kerja) menimbulkan penurunan produktivitas kerja karyawan yang diprediksikan senilai -0,903.

Tabel 4.17  
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Secara Simultan Variabel X<sub>1</sub> (Disiplin Kerja) dan X<sub>2</sub> (Stres Kerja) Terhadap Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.790	6.237		3.494	.001
	Disiplin Kerja	.632	.094	.677	6.752	<.001
	Stres Kerja	-.302	.121	-.251	-2.504	.016

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah penulis 2024

Dari data yang tercantum dalam tabel 4.17 ditarik kesimpulan perolehan persamaan regresi  $Y = 21,790 + 0,632X_1 - 0,302X_2$ . Dengan penjabaran dibawah ini :

b = 21,790 mengindikasikan apabila X<sub>1</sub> (disiplin kerja) dan X<sub>2</sub> (stres kerja) bernilai tetap, demikian variabel Y (Produktivitas Kerja) tetap bernilai 21,790.

b<sub>1</sub> = 0,632 mengindikasikan apabila X<sub>1</sub> (disiplin kerja) meningkat, demikian Y (Produktivitas Kerja) juga meningkat senilai 0,632 asalkan X<sub>2</sub> (stres kerja) tetap.

b<sub>2</sub> = -0,302 mengindikasikan apabila X<sub>2</sub> (stres kerja) semakin tinggi, demikian Y (Produktivitas Kerja) menurun senilai -0,302 asalkan X<sub>1</sub> (disiplin kerja) tetap.

e. Uji Korelasi

Tabel 4.19  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi X<sub>1</sub> terhadap Y

Correlations			
		DisiplinKerja	ProduktivitasKerja
DisiplinKerja	Pearson Correlation	1	.862**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	53	53
ProduktivitasKerja	Pearson Correlation	.862**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	53	53

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

Sumber : Data diolah penulis 2024

Dari data yang tercantum dalam tabel 4.19 ditarik kesimpulan perolehan nilai korelasi pearson 0,862 menunjukkan variabel X<sub>1</sub> (disiplin kerja) dan Y (produktivitas kerja) memiliki hubungan yang sangat kuat

Tabel 4.21  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi X<sub>2</sub> terhadap Y

		Stres Kerja	Produktivitas Kerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	-.751**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	53	53
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	-.751**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	53	53

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

Sumber : Data diolah penulis 2024

Dari data yang tercantum dalam tabel 4.21 ditarik kesimpulan perolehan nilai korelasi Pearson  $-0,751$  menunjukkan menunjukkan variabel X<sub>2</sub> (stres kerja) dan Y (produktivitas kerja) memiliki hubungan yang kuat

Tabel 4.23  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara X<sub>1</sub> (Disiplin Kerja) dan X<sub>2</sub> (Stres Kerja) Terhadap Y (Produktivitas Kerja)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 <sup>a</sup>	.772	.763	2.248

a. Predictors: (Constant), StresKerja, DisiplinKerja

Sumber : Data diolah penulis 2024

Dari data yang tercantum dalam tabel 4.23 ditarik kesimpulan perolehan koefisien korelasi (R) 0,879 dengan persentase 87,9%, menandakan hubungan ini bernilai positif dan membuktikan kuatnya hubungan diantara variabel secara bersamaan dengan rentang nilai 0,800 hingga 1,000

f. Uji Determinasi

Tabel 4.24  
 Hasil Koefisien Determinasi X<sub>1</sub> terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 <sup>a</sup>	.743	.738	2.361

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja

Sumber : Data diolah penulis 2024

Dari pengujian koefisien determinasi antara X<sub>1</sub> dan Y seperti yang terlihat pada tabel 4.24, besaran R Square senilai 0,743. demikian, ditarik kesimpulan variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh 74,3% terhadap variabel produktivitas kerja (Y), sedangkan sisa 25,7% dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak dianalisis dalam tinjauan ini.

Tabel 4.25  
 Hasil Koefisien Determinasi X<sub>2</sub> terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 <sup>a</sup>	.564	.556	3.077

a. Predictors: (Constant), StresKerja

Sumber : Data diolah penulis 2024

Dari pengujian koefisien determinasi antara X<sub>2</sub> dan Y seperti yang terlihat pada tabel 4.25, besaran R Square senilai 0,564. demikian, ditarik kesimpulan variabel stres kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh 56,4% terhadap variabel produktivitas kerja (Y), sedangkan sisa 43,6% dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak dianalisis dalam tinjauan ini.

Tabel 4.26  
 Hasil Koefisien Determinasi X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 <sup>a</sup>	.772	.763	2.248

a. Predictors: (Constant), StresKerja, DisiplinKerja

Sumber : Data diolah penulis 2024

Dari pengujian koefisien determinasi antara X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y seperti yang terlihat pada tabel 4.26, nilai R Square adalah 0,772. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan variabel X<sub>1</sub> (disiplin kerja) dan X<sub>2</sub> (stres kerja) berpengaruh 77,2% terhadap variabel produktivitas kerja (Y), sedangkan sisa 22,8% dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak dianalisis dalam tinjauan ini

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.27  
 Hasil Uji T (Parsial) X<sub>1</sub> (Disiplin Kerja) terhadap Y (Produktivitas Kerja)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.700	2.824		2.726	.009
	DisiplinKerja	.805	.066	.862	12.158	<.001

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber : Data diolah penulis 2024

Dari data yang tercantum dalam tabel 4.27 ditarik kesimpulan perolehan Nilai signifikansi X<sub>1</sub> (disiplin kerja) terhadap Y (produktivitas kerja) yakni 0,001, yang tidak lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 (0,001 < 0,05). Demikianpun, nilai t tabel tidak lebih dari thitung 12,158 (ttabel 2,009 < thitung

12,158). Oleh karena itu, kesimpulannya adalah Ha1 diterima sementara Ho1 ditolak, mengindikasikan berpengaruhnya X1 (disiplin kerja) secara parsial terhadap Y (produktivitas kerja).

Tabel 4.28  
 Hasil Uji T (Parsial) X2 (Stres Kerja) terhadap Y (Produktivitas Kerja)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62,022	2,523		24,583	<.00
	Stres Kerja	-.903	.111	-.751	-8,126	<.00

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah penulis 2024

Dari data yang tercantum dalam tabel 4.28 ditarik kesimpulan perolehan Nilaiain signifikansi X2 (stres kerja) terhadap Y (produktivitas kerja) yakni 0,001, yang tidak lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 (0,001 < 0,05). Demikianpun, nilai -ttabel -2,009 juga tidak lebih dari -thitung -8,126 (-ttabel -2,009 < -thitung -8,126). Oleh karena itu, kesimpulannya adalah Ha2 diterima sementara Ho2 ditolak, mengindikasikan berpengaruhnya X2 (stres kerja) secara parsial terhadap Y (produktivitas kerja).

Tabel 4.29  
 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	855,519	2	427,759	84,673	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	252,594	50	5,052		
	Total	1108,113	52			

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

b. Predictors: (Constant), StresKerja, DisiplinKerja

Sumber : Data diolah penulis 2024

Dari data yang tercantum dalam tabel 4.29 ditarik kesimpulan perolehan, pengaruh X1 dan X2 secara bersamaan terhadap Y, besaran signifikansi (Sig.) yakni 0,001, yang tidak lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 (0,001 < 0,05). Demikianpun, nilai ftabel 3,183 juga tidak lebih dari nilai fhitung 84,673 (ftabel 3,183 < fhitung 84,673). Oleh karena itu, simpulannya adalah Ha3 diterima sementara Ho3 ditolak, mengindikasikan berpengaruhnya X1 (disiplin kerja) dan X2 (stres kerja) secara bersamaan terhadap Y (produktivitas kerja).

## 5. KESIMPULAN

Menurut temuan dari kajian penelitian yang dilakukan di PT. Boga Alam Makmur, penulis menyimpulkan hal-hal berikut :

- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Boga Alam Makmur. Persamaan regresi linier sederhana diantara X1 (disiplin kerja) dan Y (produktivitas kerja) adalah  $Y = 7,700 + 0,805X1$ . Besaran koefisien korelasi bernilai 0,862 mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat diantara kedua variabel. Besaran Koefisien determinasi bernilai 0,743 mengindikasikan variabel disiplin kerja berpengaruh sebesar 74,3% terhadap produktivitas kerja. Terbukti pada pengujian hipotesis t (parsial), dengan hasil thitung 12,158 > ttabel 2,009 dan besaran signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan demikian, Ha1 diterima dan Ho1 ditolak, jadi dapat ditarik kesimpulan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Boga Alam Makmur.
- Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Boga Alam Makmur. Persamaan regresi linier sederhana diantara X1 (disiplin kerja) dan Y (produktivitas kerja) adalah  $Y = 62,022 - 0,903X2$ . Besaran koefisien korelasi bernilai -0,751 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat diantara kedua variabel. Besaran koefisien determinasi bernilai 0,564 mengindikasikan variabel stres kerja berpengaruh sebesar 56,4% terhadap produktivitas kerja. Terbukti pada pengujian hipotesis t (parsial), dengan hasil -thitung -8,126 > -ttabel -2,009 dan besaran signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan demikian Ha2 diterima dan Ho2 ditolak, jadi dapat ditarik kesimpulan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Boga Alam Makmur.
- Disiplin kerja dan stres kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Boga Alam Makmur. Terbukti melalui persamaan regresi linier berganda adalah  $Y = 21,790 + 0,632X1 - 0,302X2$ . Besaran koefisien

korelasi senilai 0,879 mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat diantara ketiga variabel ini. Besaran koefisien determinasi bernilai 0,772 mengindikasikan variabel disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh sebesar 77,2% terhadap produktivitas kerja, sisa sebesar 22,8% dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak dianalisis dalam tinjauan ini. Terbukti pada pengujian hipotesis f (simultan) dengan hasil  $f_{hitung} 84,673 > f_{tabel} 3,183$  dan besaran signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hasil tersebut dinyatakan  $H_a3$  diterima dan  $H_o3$  ditolak, jadi dapat ditarik kesimpulan disiplin kerja dan stres kerja secara simultan atau bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Boga Alam Makmur..

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akbar, I. R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mcdonal's Pondok Aren Tangerang. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), Januari 2024, 1100-1111.
- [2] Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), Oktober 2019, 68-77.
- [3] Andriari, A. A. (2017). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Samarinda. *Adm. Negara*, 5(1), 5555-5565.
- [4] Asyifa, A Dan Ignatius A. S. (2022). Pengaruh Stress Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt. Amos Indah Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Kalbis*, 8(3), September 2022, 3289-3297.
- [5] Azhari, R Dan Neneng Y. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Indomarco Prismaatama. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(2), Agustus 2020, 66-83.
- [6] Bagus, A. T ., Dan Wahyuni, D. U. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Jatim. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(1), Januari 2019. 1-16.
- [7] Hindriari, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Legok. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 1(1), Februari 2018, 92-107.
- [8] Imbron, I., Paeno, P., Dan Ratnasih, P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Negeri 2 Di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(2), April 2021, 203-212.
- [9] Kartikasari, D., Dan Cherny, K. B. (2017). Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Epson Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(10), 80-90.
- [10] Kurniawan, P. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Daya Perkasa. *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(2), Desember 2018, 315-330.
- [11] Mijaya, R Dan Febsri, S (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Intrenal, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badam Kepegawaian Dan Pengembangan (Bkpsdm) Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2), Februari 2023, 563-573.
- [12] Priatna, I. A. Dan Ariska, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48-58.
- [13] Putra, I. G. S., Dan Wibawa, I. M. A. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender Pada Warong Miyabi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(9), 2745-2766.
- [14] Putri, N. K. A. M. Dkk. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Desa Dinas Gumrih Di Pekutatan Jembrana. *Values*, 3(3), 2022, 836-847.
- [15] Rizki, A Dan Suprajang, S.E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2(1), 49-56.
- [16] Safitri, A. E., Dan Alini, G. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 170-180.
- [17] Siagian, A. O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Sahabat Unggul Internasional. *Jurnal Ilmiah*

- Manajemen Sumber Daya Manusia, 4(2), 201-215.
- [18] Santoso, A. B Dan Nur K. R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Rice Bowl Indonesia Di Plaza Asia Surdirman. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), Januari 2020, 60-77.
- [19] Yudanegara, Dayona, G., & Pratiwi, F. .M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*. 13(2), 150-155.
- [20] Zulkarnaen, W., Suarsa, A., Dan Kusmana, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet Pt. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi)*, 2(3), September-Desember 2018, 151-177.