

PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT PRATAMA ABADI INDUSTRI TANGERANG SELATAN

Siti Nurhasanah¹, Andri Priadi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia,
15415

E-mail: sstinrhasanah@gmail.com¹, dosen02160@unpam.ac.id²

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of work stress and work discipline on employee productivity at PT Pratama Abadi Industri South Tangerang, partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method. The sampling technique used the Slovin technique and the sample obtained in this study was 83 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this research are $Y = 37.903 + 0.275X_1$. The correlation coefficient value obtained is -0.412, meaning that the two variables have a moderate level of relationship. The determination value is 17%. Hypothesis testing obtained a calculated t value $< t$ table or $(-4.074 > 1.989)$. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is an influence of work stress on employee productivity. $Y = 37.903 + 0.234X_2$. The correlation coefficient value obtained is 0.345, meaning that the two variables have a low level of relationship. The determination value is 11.9%. Hypothesis testing obtained a calculated t value $> t$ table or $(3.308 > 1.989)$. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is an influence of work discipline on work productivity. $Y = 37.903 + 0.275X_1 + 0.234X_2$. The correlation coefficient value obtained is 0.294, meaning it has a low relationship. The coefficient of determination value is 29.4%. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F$ table or $(16.687 > 3.11)$. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a significant simultaneous influence of work stress and work discipline on employee productivity at PT Pratama Abadi Industri South Tangerang

Keywords: Job Stress, Work Discipline and Employee Productivity

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan secara Parsial dan Simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik slovin dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 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 $Y = 37,903 + 0,275X_1$. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar -0,412 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi sebesar 17 %. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel atau $(-4,074 > 1,664)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan. $Y = 37,903 + 0,234X_2$. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,345 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi sebesar 11,9 %. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(3,308 > 1,664)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. $Y = 37,903 + 0,275X_1 + 0,234X_2$. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,294 artinya memiliki hubungan yang rendah. Nilai

koefisien determinasi sebesar 29,4 %. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau (16,687 > 3,11). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan stres kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan

Kata Kunci: Stres Kerja , Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan produktivitas karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka produktivitas yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya, jika produktivitas perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Perusahaan dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan karyawan pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada perusahaan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat membawa pengaruh yang signifikan kepada para karyawan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan merupakan hal utama yang harus dimiliki dalam bersaing di dunia kerja yang sangat kompetitif dan selalu menuntut kualitas kerja bukan hanya kuantitasnya saja. Dari sisi organisasi adanya fasilitas kerja dan sistem-sistem atau prosedur-prosedur yang mendukung para karyawan didalam mewujudkan tujuan organisasi terutama yang berkaitan dengan produktivitas kerja.

Berdasarkan pengamatan pada PT Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan Divisi Stockfit ditemukan data produksi sebagai berikut:

Tabel I. Produktivitas PT Pratama Abadi Industri Tahun 2021-2023 Divisi Stockfit

No.	Tahun	Target Pertahun / (Pasang)	Hasil Produksi Pertahun / (Pasang)	Persentase	Produksi yang Tidak Tercapai / (Pasang)	Persentase
1	2021	8.813.605	7.414.621	84%	1.398.984	16%
2	2022	10.155.001	9.516.152	93%	638.849	7%
3	2023	5.400.114	4.120.109	76%	1.280.005	24%

Sumber : Data dari PT Pratama Abadi Industri Tangsel Divisi Stockfit, 2024

Data yang diperoleh di atas adalah hasil produksi pada 3 tahun terakhir Divisi Stockfit tidak mencapai target yang diinginkan pada tiap tahunnya, kemungkinan tidak tercapainya target yang ditentukan seperti barang yang kurang bagus atau memerlukan perbaikan. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, tidak hanya dengan cara meningkatkan hasil yang dicapai tersebut. Tetapi juga, harus meningkatkan kemampuan dan semangat para karyawan agar bisa lebih produktif. Pengembangan diri bagi karyawan juga sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan kerja dan komunikasi antar karyawan, serta selalu berusaha untuk meningkatkan mutu atau kualitas hasil kerja yang lebih baik dari yang telah lalu. Seperti, tidak adanya barang cacat.

Permasalahan yang terjadi pada disiplin kerja yang bermasalah yaitu frekuensi kehadiran dan stress kerja yang dialami karyawan, menjadikan kuantitas kerja kurang baik, sehingga produktivitas kerja karyawan menurun dan hal tersebut lah yang sering dikeluhkan oleh atasan terutama dalam masalah pekerjaan.

Tabel II. Data Absensi PT Pratama Abadi Industri Tahun 2021-2023 Divisi Stockfit

Tahun	Jumlah Hari Kerja / Tahun	Jumlah Karyawan	Total Karyawan Tidak Hadir	Absensi			Persentase Karyawan Tidak Hadir
				Alpha	Sakit	Izin	
2021	240	945	101	37	38	26	12%
2022	240	1.145	149	25	48	76	15%
2023	240	672	132	37	26	69	25%

Sumber : Data Absensi PT Pratama Abadi Industri Tangsel Divisi Stockfit, 2024

Berdasarkan tabel II dapat dilihat dari absensi tahunan karyawan pada PT Pratama Abadi Industri pada tahun 2021-2023, tingkat kehadiran karyawan menurun pada tahun 2023. Dapat dilihat dari hasil presentase karyawan tidak hadir sebesar

25% menunjukkan bahwa disiplin karyawan rendah, hal ini harus segera diatasi oleh pihak manajemen Perusahaan. Disiplin kerja yang rendah akan berdampak pada produktivitas karyawan, sehingga target perusahaan tidak terpenuhi.

Selain disiplin kerja, produktivitas karyawan juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja. Stres kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Menurut Riandy dalam Soewondo (2016:163) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu.

Tabel III. Data Prasurvey Stres Kerja pada PT Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan

No.	Indikator	Daftar pernyataan	Jawaban			
			Ya	Jumlah karyawan	Tidak	Jumlah karyawan
1.	Beban kerja	Adanya tuntutan dari pimpinan saat menyelesaikan tugas	60%	18	40%	12
2.	Konflik peran	Terjadinya konflik peran antar karyawan atau dengan atasan	80%	24	20%	6
3.	Pengembangan Karier	Adanya pengembangan karier yang jelas	40%	12	60%	18

Sumber: Hasil Prasurvey

Berdasarkan tabel III pada pernyataan no.1 – 3 di atas bisa dilihat bahwa ada 80% dari 30 karyawan yang setuju dengan pernyataan bahwa terjadinya konflik peran antar karyawan, atau dengan atasan. Selain konflik peran, beban kerja yang melebihi kemampuan dan tuntutan kerja juga dapat menyebabkan stress kerja karyawan. Stress kerja juga bisa timbul karena karyawan merasa tidak merasa aman akan pekerjaannya, ketidakjelasan jenjang karier dapat membuat seseorang merasa tidak diapresiasi dan dapat berdampak timbulnya stres.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian terkait yang dilakukan oleh Reni El Vionita Universitas Tribuana 2021. Dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Padurenan

Jaya Kontruksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Padurenan Jaya Kontruksi.

Penelitian terkait yang dilakukan oleh Nur Zamzam Giovani, Aries Setiawan, Dede Saparudin dan Merrisa Fermica Iskandar Universitas Tangerang Raya 2023. Dengan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Handal Sukses Karya di Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Karyawan PT. Handal Sukses Karya.

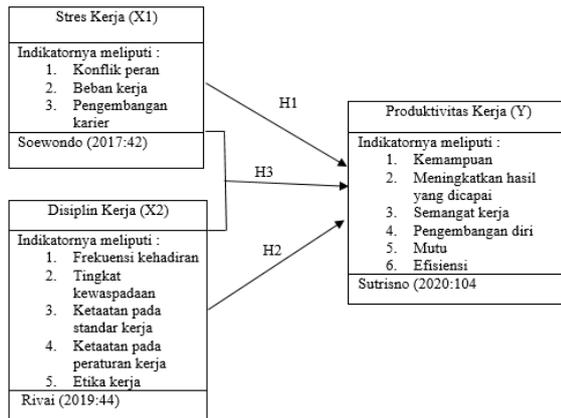
Penelitian terkait yang dilakukan oleh Eda Judith, Syawaluddin, Ely Handayani Pramita dan Thomas Sumarsan Goh. Universitas Prima Indonesia 2022 dengan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Greenex Sumatera Mandiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Greenex Sumatera Mandiri.

Penelitian terkait yang dilakukan oleh Sefta Ariansyah dan Sri Wahyuningsih Universitas Pelita Bangsa 2020 dengan judul Pengaruh stress kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (di PT Megasari Makmur 1 Bagian Produksi). Hasil pengujian Uji t (signifikan kolerasi) menggunakan aplikasi LISREL VERSI 8.80

Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Penelitian ini mempunyai dua variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat). Stres kerja sebagai variabel independen pertama (X1), disiplin kerja sebagai variabel independen kedua (X2). Variabel dependen dari penelitian ini adalah produktivitas karyawan (Y). Adapun kerangka berpikir dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban kesimpulan sementara yang diajukan oleh peneliti saat melakukan penelitian. Hal ini selaras dengan yang telah dikemukakan oleh Menurut Sugiyono (2016:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dengan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.

Berdasarkan penelitian, maka terdapat beberapa hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

H01 = 0 : Diduga tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Pratama Abadi Industri

Ha1 ≠ 0: Diduga terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Pratama Abadi Industri

H02 = 0 : Diduga tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Pratama Abadi Industri

Ha2 ≠ 0: Diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Pratama Abadi Industri

H03 = 0 : Diduga tidak terdapat pengaruh antara stres kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pratama Abadi Industri

H03 ≠ 0: Diduga tidak terdapat pengaruh antara stres kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pratama Abadi Industri

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang tujuannya bersifat suatu paparan pada variabel-variabel yang diteliti tentang keminatan seseorang dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya dan ketergantungan variabel pada sub-sub variabelnya. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang memungkinkan dilakukan pencatatan dan analisis data hasil penelitian dan menganalisa datanya menggunakan perhitungan parametrik karena data penelitian ini termasuk sampel besar (populasi).

Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini bertempat di PT Pratama Abadi Industri Jl. Raya Serpong No.KM, RW.7, Pakualam, Kec. Serpong Utara, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310.16720.

Penelitian ini dimulai pada bulan Maret – Juli 2024. Adapun penelitian ini baru diawali dengan persiapan pendahuluan berupa penulisan proposal penelitian berdasarkan temuan pra riset dilapangan.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan PT Pratama Abadi Industri Divisi Stockfit sebanyak 465 karyawan.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 82,3 orang atau dibulatkan menjadi 83 orang karyawan berdasarkan dari hasil perhitungan menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel N = Jumlah Populasi e = Kesalahan dalam mengambil sampel yang ditetapkan sebesar 10%

$$n = \frac{465}{1 + 465(0,1)^2}$$

$$n = \frac{465}{1 + 4,65}$$

$$n = \frac{465}{5,65} = 82,30$$

Teknik Analisa Data

Dalam metode analisis data ini penulis mengambil analisis deskriptif yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan data, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 8 orang atau 9,6 %, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 75 orang atau 90,4 %. Responden yang berusia antara 18-25 tahun sebanyak 41 orang atau 49,4%, yang berusia antara 26-30 tahun sebanyak 11 orang atau 13,3%, yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 24 orang atau 28,9%, dan yang berusia >40 tahun sebanyak 7 orang atau 8,4%. Responden yang berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 68 orang atau 81,9%, yang berpendidikan Diploma (D3) sebanyak 4 orang atau 4,8%, yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 11 orang atau 13,3%. Responden yang masa kerjanya antara 1-5 tahun sebanyak 44 orang atau 53,0%, yang masa kerjanya antara 5-10 tahun sebanyak 14 orang atau 16,9%, yang masa kerjanya antara 10-15 tahun sebanyak 19 orang atau 22,9%, dan yang masa kerjanya >15 tahun sebanyak 6 orang atau 7,2%.

Uji Validitas

Tabel IV. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Stres Kerja (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya merasa sulit dalam menyelesaikan masalah dengan rekan kerja	0.648	0.216	Valid
2	Atasan saya memiliki perbedaan solusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0.669	0.216	Valid
3	Saya sering menemukan kesulitan pada saat bekerja	0.736	0.216	Valid
4	Saya diberikan target yang cukup tinggi	0.621	0.216	Valid
5	Tugas yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan jobdesk	0.654	0.216	Valid
6	Saya merasa tidak tenang jika terjadi masalah dalam pekerjaan saya	0.776	0.216	Valid
7	Prestasi kerja sangat diperhatikan oleh perusahaan	0.568	0.216	Valid
8	Saya merasa kesempatan tumbuh dalam perusahaan semakin meningkat	0.725	0.216	Valid
9	Adanya dukungan dari atasan dalam pengembangan karir	0.779	0.216	Valid
10	Promosi yang diberikan perusahaan membuat saya senang	0.665	0.216	Valid

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, $83 = n - 2 = 83 - 2 = 81 : 0,05 = 0,216$, maka variabel stres kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,216), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid.

Tabel V. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya selalu berusaha hadir tepat waktu	0.762	0.216	Valid
2	Saya selalu berusaha untuk tidak bolos kerja	0.834	0.216	Valid
3	Saya selalu melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan secara teliti	0.824	0.216	Valid
4	Saya berusaha untuk dapat meminimalkan resiko dalam menjalankan pekerjaan	0.802	0.216	Valid
5	Saya dapat menyesuaikan diri dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perusahaan	0.859	0.216	Valid
6	Saya melakukan pekerjaan sesuai standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	0.847	0.216	Valid
7	Saya selalu menaati peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku	0.884	0.216	Valid
8	Semua pekerjaan yang saya kerjakan selalu berjalan lancar sesuai peraturan	0.741	0.216	Valid
9	Saya menghargai pendapat karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan saya	0.623	0.216	Valid
10	Saya selalu mengikuti saran dan arahan yang diberikan oleh pimpinan	0.858	0.216	Valid

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, $83 = n - 2 = 83 - 2 = 81 : 0,05 = 0,216$, maka variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,216), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid.

Tabel VI. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman	0.601	0.216	Valid
2	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	0.715	0.216	Valid
3	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	0.554	0.216	Valid
4	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan	0.616	0.216	Valid
5	Saya tidak pernah mengeluh atas terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0.489	0.216	Valid
6	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkreaitifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan	0.614	0.216	Valid
7	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	0.520	0.216	Valid
8	Saya sangat menjaga kesempurnaan hasil pekerjaan	0.612	0.216	Valid
9	Saya sangat menjaga ketepatan waktu	0.669	0.216	Valid
10	Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan	0.742	0.216	Valid

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, $83 = n - 2 = 83 - 2 = 81$; $0,05 = 0,216$, maka variabel produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,216), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Tabel VII. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Stres Kerja (X1)	0.873	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.938	0,600	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0.812	0,600	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Stres kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Produktivitas Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas

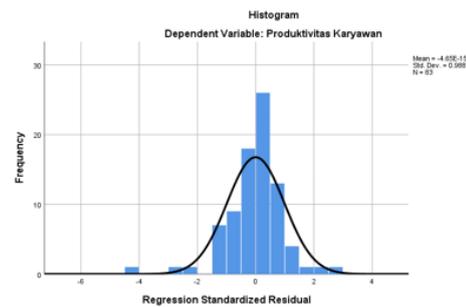
Tabel VIII. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-smirnov Tes One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Unstandardized Residual			
N		83	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.63490066	
Most Extreme Differences	Absolute	.132	
	Positive	.119	
	Negative	-.132	
Test Statistic		.132	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.102 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.094
		Upper Bound	.110

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,050$ diartikan bahwa uji normalitas tersebut tidak berdistribusi normal, sehingga penelitian ini menggunakan opsi lain yaitu dengan metode Monte Carlo. Setelah melakukan uji normalitas dengan metode Monte Carlo diperoleh nilai signifikansi $0,102 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual atau data penelitian berdistribusi normal.



Gambar 2

Grafik Histogram

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik berbentuk lonceng tidak condong ke kiri atau condong ke kanan sehingga data dengan pola seperti di atas ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel IX. Hasil Pengujian Multikolinieritas Dengan Collinearity Statistic

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stres Kerja	1.000	1.000
	Disiplin Kerja	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Stres kerja sebesar 1,000 dan Disiplin Kerja sebesar 1,000, dimana kedua nilai tersebut lebih dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Stres Kerja sebesar 1,000 serta Disiplin kerja sebesar 1,000 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel X. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.543 ^a	.294	.277	3.680	1.509

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tanpa kesimpulan, hal ini

dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,509 yang berada diantara interval 1,100 – 1,560.

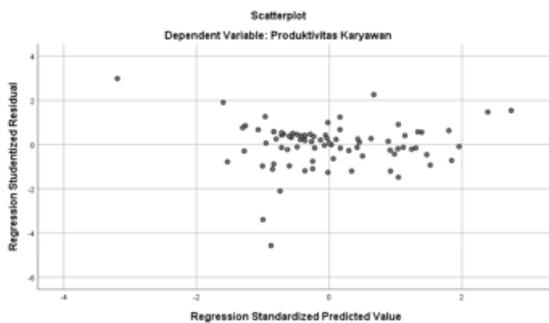
Uji Heteroskedastisitas

Tabel XI. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.002	.002			1.030	.306
	Stres Kerja(X1)	.020	.039	.145		.511	.611
	Disiplin Kerja(X2)	.035	.114	.088		.308	.759

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja(Y)
 Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, terhadap pengujian heteroskedastisitas dengan uji glejser didapatkan nilai signifikansi variabel Stres Kerja (X1) sebesar 0,611 dimana nilai signifikasinya > 0,05, hal ini dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas dan nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,759 dimana nilai signifikasinya > 0,05, hal ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.



Gambar 3

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Analisis Regresi Linier

Tabel XII. Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Stres Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	37.903	3.341			11.344	.000
	Stres Kerja	-.275	.062	-.419		-4.459	.000
	Disiplin Kerja	.234	.062	.353		3.754	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan
 Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 37,903 + 0,275X1 + 0,234X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 37,903 diartikan bahwa jika variabel Stres Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 37,903 point.
- b. Nilai Stres Kerja (X1) -0,275 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Stres kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Karyawan (Y) sebesar -0,275 point.
- c. Nilai Disiplin Kerja (X2) 0,234 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Stres Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan secara pada Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,234 point.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel XIII. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Stres Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

		Produktivitas	
		Stres Kerja	Karyawan
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	-.412**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	83	83
Produktivitas Karyawan	Pearson Correlation	-.412**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar -0,412 dimana nilai tersebut pada interval 0,400-0,599 artinya variabel stres kerja (X1) dan variabel produktivitas karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel XIV. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

		Disiplin Kerja	Produktivitas Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.345 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	83	83
Produktivitas Karyawan	Pearson Correlation	.345 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,345 dimana nilai tersebut pada interval 0,200-0,399 artinya variabel disiplin kerja (X2) dan variabel produktivitas karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang rendah.

Tabel XV. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Stres Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	
					F Change	df1	df2		
1	.543 ^a	.294	3.680	.294	16.687	2	80	.000	

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,294 artinya variabel Stres Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai tingkat hubungan rendah terhadap Produktivitas Karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel XVI. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Stres kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.412 ^a	.170	.160	3.966

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,170 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Karyawan sebesar 17% sedangkan

sisanya sebesar (100-17%) = 83% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel XVII. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.345 ^a	.119	.108	4.086

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,119 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Karyawan sebesar 11,9% sedangkan sisanya sebesar (100-11,9%) = 88,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel XVIII. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Stres Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543 ^a	.294	.277	3.680

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stres Kerja

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,294 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Karyawan sebesar 29,4% sedangkan sisanya sebesar (100-29,4%) = 70,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis t

Tabel XIX. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stres Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	47.495	2.320			20.470	.000
	Stres Kerja	-.271	.067	-.412		-4.074	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Hasil uji hipotesis t pertama sebagai berikut :

H0 : $\rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial pada PT Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan.

H1 : $\rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Produktivitas

Karyawan secara parsial pada PT Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan.

Tabel XX. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.684	2.914		9.842	.000
	Disiplin Kerja	.229	.069	.345	3.308	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan
 Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Hasil uji hipotesis t kedua sebagai berikut :

H0 : $\rho_2 = 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial pada PT Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan.

H1 : $\rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial pada PT Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan.

Uji Hipotesis f

Tabel XXI. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Stres Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	451.973	2	225.987	16.687	.000 ^b
	Residual	1083.425	80	13.543		
	Total	1535.398	82			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stres Kerja

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (16,687 > 3,11), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,412 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai

determinasi atau kontribusi berpengaruh sebesar 0,170 atau sebesar 17 % sedangkan sisanya sebesar 83 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung < t tabel atau (-4,074 > 1,664). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Stres Kerja berpengaruh secara nyata terhadap variabel Produktivitas Karyawan pada PT Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,345 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,119 atau sebesar 11,9 % sedangkan sisanya sebesar 88,9 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,308 > 1,664). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara nyata terhadap variabel Produktivitas Karyawan pada PT Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan.

3. Pengaruh Stres Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,294 artinya memiliki hubungan yang rendah. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan 0,294 atau sebesar 29,4 % sedangkan sisanya sebesar 70,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau (16,687 > 3,11). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya dari hasil analisis dan pembahasan mengenai “Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Pratama Abadi

Industri Tangerang Selatan". Maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel stres kerja (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y). Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung < t tabel atau (-4,074 > 1,664), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas karyawan.
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y). Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,308 > 1,664), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,001 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.
- c. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel stres kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil uji F yaitu diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (16,687 > 3,11), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,294 artinya variabel stres kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai hubungan yang rendah terhadap produktivitas karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,294 atau 29,4% sedangkan sisanya sebesar 70,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afriana, F., Muntahanah, S., Harsuti, Urip, C. R., Cahyo, H., Wahyuningsih, E. S & Hidayah, K. N (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas. Call for Paper and National Conference.
- [2] Amelia, R. W., & Fratiwi, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta Utara. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(2), 317-326.
- [3] Ariansyah, S & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (di PT Megasari Makmur 1 Bagian Produksi). Journal on Education. 5(4), 2654-5497.
- [4] Badriyah, Mila (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV Pustaka Setia
- [5] Cahya, D. A., Ratnasari. N. T., & Putra. Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Sress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karywan. Jurnal Bingkai Ekonomi. 6(2), 2615-7918.
- [6] Chaerudin, A., Rani & Alicia (2020). Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi. Sukabumi : CV Jejak
- [7] Djalil, A & Devi, W. S. G. R (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi. 2(2), 2685-8118.
- [8] Fadilah dan Nasution. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UPT Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. Jurnal Inovasi Penelitian. 2(12), 2722-9467.
- [9] Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. (2017). Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- [10] Giovani, N. Z., Setiawan, A., Saparudin, D., & Iskandar, M. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Handal Sukses Karya di Kabupaten Tangerang. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Humaniora. 2(2), 2986-7835.
- [11] Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada PT Semen Bosowa Maros). Bongaya Journal of Research in Management. 1(2), 2615-8868.
- [12] Handoko, Hani. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- [13] Harahap, Dedy, A., & Amanah, Dita (2018). Pengantar Manajemen. Bandung : Alfabeta
- [14] HM, Muhdar. (2020). MANAJEMEN SDM : Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah. Depok : Rajawali Pers.
- [15] Irwadi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo International Pahala Otomotif Medan. Journal Ilmiah Smart. 4(2), 2722-3019.

- [16] Judith, E., Syawaluddin, Pramita, H. E., dan Goh, S. T. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Kaaryawan PT Greenex Sumatera Mandiri Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. 3(5), 2636-2644.
- [17] Ki'I, Y. I dan Jaenab. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Surya Unggul Sentosa (SUS) Kota Bima. *Jurnal JURIMA*. 2(2),
- [18] Ni, L. S., Yuliana, Y., Arwin. A., Utami. T dan Weny. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong. *SOSMANIORA (Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora)*. 1(1), 2829-2340.
- [19] Nofwanda, S dan Kusdiyanto. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM : Studi Kasus pada Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*. 5(3), 2747-0490.
- [20] Pratiwi, A dan Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi PT Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*. 3(1).
- [21] Prawoto, A dan Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT Manufaktur Cikarang. *Jurnal IKRITH-EKONOMIKA*. 5(3), 2654-7538.
- [22] Rahayu, T. P & Liana, L (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Tijarah*. 6(2), 2528-2948.
- [23] Rivai, V. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Prasinido
- [24] Salsabila, Z., & Yunanti, S. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Non Pns Pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 91-99.
- [25] Safitri, A. E dan Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Telkom Witel Belkasi. *Jurnal Ilmiah MEA*. 4(1), 2621-5306.
- [26] Safuan & Ismartaya (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- [27] Sastrohadiwiryono, Siswanto (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara