

Pengaruh Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Amos Indah Indonesia

Agnia Asyifa¹⁾, Ignatius Ario Sumbogo²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: darrennauvalino.pratama22@gmail.com

²⁾ Email: ignatius.sumbogo@kalbis.ac.id

Abstract: This study aims to determine the effect of work stress and work discipline on work productivity at PT. Amos Indah Indonesia. This study uses quantitative methods with non-probability sampling techniques with purposive sampling method. Distributing the questionnaire as many as 197 respondents were employees at PT. Amos Indah Indonesia who had met several criteria. This study uses hypothesis testing and multiple linear regression tests that are processed using the SPSS v.25 program. The results showed that, Work Stress and Work Discipline had a significant effect on Work Productivity, either partially or simultaneously.

Keywords: job stress, work discipline, work productivity

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. Amos Indah Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel non probability sampling dengan metode Purposive Sampling. Penyebaran kuesioner sebanyak 197 responden merupakan karyawan di PT. Amos Indah Indonesia yang telah memenuhi beberapa kriteria. Penelitian ini menggunakan uji hipotesis dan uji regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan program SPSS v.25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Stress Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata Kunci: : stress kerja, disiplin kerja, produktivitas kerja

I. PENDAHULUAN

Sektor industri masih menjadi penyumbang pendapatan terbesar di Indonesia, pasalnya sepanjang triwulan II tahun 2020 sektor industri menyumbang PDB (Produk Domestik Bruto) sebesar 19,87% (Kemenperin, 2020). Pemerintah khususnya kementerian perindustrian melakukan beberapa cara agar industri tetap berjalan salah satunya dengan penerbitan Izin Operasional Mobilitas dan Kegiatan Industri (IOMKI). Dengan penerbitan IOMKI, diharapkan dapat membantu perekonomian Indonesia tidak terpuruk terlalu dalam.

Industri di Indonesia berdasarkan produksi yang dihasilkan dibagi menjadi industri premier yaitu industri yang menghasilkan barang yang tidak perlu pengolahan lebih lanjut. Industri sekunder yaitu industri yang menghasilkan barang yang perlu pengolahan lebih lanjut dan industri tersier yang menghasilkan jasa.

Salah satu contoh industri primer adalah industri garmen yang menorehkan kinerja gemilang pada tahun 2019 triwulan 1. Industri ini tumbuh hingga 18,98% dari perolehan tahun lalu yang hanya berada di angka 7,46% (Kemenperin, 2020). Data Badan Pusat Statistik (BPS) pun menunjukkan, produksi industri manufaktur besar dan sedang (IBS) pada

kuartal I-2019 naik 4,45% dibandingkan periode yang sama tahun lalu. Kenaikan produksi IBS tersebut, ditopang oleh produksi sektor industri pakaian jadi yang meroket hingga 29,19% karena melimpahnya order, terutama dari pasar ekspor. Kemudian, dengan adanya kebijakan pengendalian terhadap impor yang dilakukan oleh pemerintah sejak Februari 2017, juga berdampak positif terhadap penurunan impor yang mencapai 2,1% pada triwulan I-2019. Hal ini juga dapat dilihat Pada tahun 2018, industri TPT menjadi penghasil devisa yang cukup signifikan dengan nilai ekspor mencapai USD13,22 miliar atau naik 5,55% dibanding tahun lalu. Selain itu, industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) telah menyerap tenaga kerja sebanyak 3,6 juta orang. Ini yang menjadikan industri TPT sebagai sektor padat karya dan berorientasi ekspor.

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang garmen adalah PT. Amos Indah Indonesia, berada di daerah cakung, Jakarta Timur perusahaan ini memenuhi kebutuhan produk untuk beberapa merek ternama seperti H&M, Hang Ten, Carter's, Catherine, dan Express. Pada tahun 2018 PT. Amos Indah Indonesia memproduksi 800.000 pcs pakaian jadi dengan 1.370 karyawan setiap bulannya, namun pada tahun 2020 mengalami penurunan produksi menjadi 250.000 pcs per bulannya (Amos, 2020). Kebutuhan industri yang kian meningkat ternyata tak berbanding lurus dengan produksi PT. Amos Indah Indonesia menurun membuat perusahaan harus mengevaluasi tentang seberapa optimal kinerja karyawan. Salah satu caranya adalah mengevaluasi lingkungan kerja apakah kondusif, agar karyawan dapat membantu perusahaan mencapai target setiap bulannya.

Dalam observasi peneliti, diketahui bahwa PT Amos Indah Indonesia fokus

pada pengembangan sumber daya manusia, yakni meliputi stress kerja, disiplin kerja dan produktivitas karyawan. Dalam dunia kerja karyawan akan menghadapi berbagai macam faktor yang mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung kinerja dalam perusahaan. Maka dari itu peneliti ingin mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan PT Amos Indah Indonesia dengan melakukan pengumpulan data awal melalui metode *pra survei* kepada beberapa karyawan PT. Amos Indah Indonesia.

Salah satu faktor fokus pengembangan PT Amos Indah Indonesia adalah variabel Stress Kerja dan Disiplin Kerja. Menurut Robbins (2015: 368), stress 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. Misalnya obyek-obyek lingkungan dapat menimbulkan ketidakdisiplinan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena itulah “dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas” dari stress itu. Data awal terkait kondisi stress kerja di PT Amos Indah Indonesia didapat melalui metode *pra survei* yang dilaksanakans dengan pendekatan kuantitatif menggunakan skala ukur Guttman, dengan teknik pengumpulan data kuesioner kepada 38 responden karyawan PT. Amos Indah Indonesia. Data awal yang dihimpun dari *pra-survei* dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Stress kerja PT. Amos Indah Indonesia

No	Pernyataan	Ya	%tase	Tidak	%tase
1	Saya berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya	15	39,47%	23	60,53%
2	Lingkungan pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja saya dalam bekerja	31	81,6%	7	18,4%
3	Ditempat bekerja saya memiliki tingkat resiko yang tinggi	17	44,7%	21	55,3%
4	Beban kerja yang saya hadapi terlalu banyak di dalam pekerjaan saya	32	84,2%	6	15,8%
5	Saya bekerja dengan lambat dalam pekerjaan saya	1	2,6%	37	97,4%

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2020)

Tabel 1 menunjukkan kondisi mengenai Stress kerja pada PT. Amos Indah Indonesia yang masih dialami oleh beberapa pegawai dengan total responden sebanyak 38 karyawan. Dimana dari 38 responden, sebesar 39,47% menyatakan bahwa berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya sedangkan sebesar 81,6% menyatakan bahwa lingkungan pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam bekerja. Sebesar 44,7% menyatakan bahwa ditempat bekerja saya memiliki tingkat resiko yang tinggi. Sebesar 15,8% menyatakan bahwa beban kerja yang saya hadapi terlalu banyak di dalam pekerjaan saya. Dari hasil kuesioner pra survei mengenai stress kerja yang sudah dilakukan, terindikasi kondisi karyawan PT. Amos Indah Indonesia mengalami stress kerja karena beban kerja yang hadapi cukup terlalu banyak di dalam pekerjaan,

yang dapat berdampak mengganggu operasional perusahaan.

Untuk kondisi disiplin kerja, dapat dilihat melalui data awal yang dikumpulkan peneliti melalui metode pra-survei. Berikut ini adalah hasil pra survei yang peneliti lakukan untuk variabel Disiplin Kerja di PT. Amos Indah.

Tabel 2. Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Disiplin Kerja PT. Amos Indah Indonesia

No	Pernyataan	Ya	%tase	Tidak	%tase
1	Saya pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan	18	47,36%	20	52,64%
2	Saya pernah melanggar tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	16	42,11%	22	57,89%
3	Saya sering berada diluar ruangan kantor pada jam waktu kerja	1	2,6%	37	97,4%
4	Saya selalu mengenakan tanda pengenal saat berada dilingkungan perusahaan	35	92,1%	3	7,9%
5	Saya bersedia melepas jabatan jika lalai dalam melakukan tugas	34	89,5%	4	10,5%

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2020)

Tabel 2 menunjukkan kondisi disiplin kerja pada PT. Amos Indah Indonesia yang ditunjukkan oleh beberapa pegawai dengan total responden sebanyak 38 karyawan. Dimana dari 38 responden terdapat 47,36% yang pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan. Karyawan yang pernah melanggar tata tertib dan aturan sebanyak 42,11%, sedangkan untuk pernyataan mengenai

karyawan yang sering berada di luar kantor pada saat jam kerja persentasenya hanya 2,6%. Hal ini dapat diartikan bahwa kegiatan karyawan di dalam kantor cukup kondusif. Selanjutnya karyawan yang mengenakan tanda pengenal sebagai salah satu atribut perusahaan mendapatkan presentase 92,1% dan pernyataan bersedia melepas jabatan jika lalai dalam melakukan tugas berada di 89,5%. Hasil pra survei ini menunjukkan bahwa karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka namun masih suka melakukan pelanggaran peraturan di dalam lingkungan kantor.

Sementara untuk kondisi produktivitas kerja di PT Amos Indah Indonesia digambarkan dalam hasil pra-survei berikut:

Tabel 3. Hasil Kuesioner Pra-Survei Produktivitas Kerja PT. Amos Indah Indonesia

No	Pernyataan	Ya	%tase	Tidak	%tase
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jobdesc yang diberikan	28	73,7%	10	26,3%
2	Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani	17	44,7%	21	55,3%
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan sungguh - sungguh	21	55,3%	17	44,7%
4	Saya dapat memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan	15	39,5%	23	60,5%
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu	36	94,7%	2	5,3%

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2020)

Tabel 3 menunjukkan kondisi mengenai produktivitas kerja pada PT. Amos Indah Indonesia yang belum sepenuhnya baik. Dengan total responden sebanyak 38 karyawan, peneliti menemukan sebesar 26,3% menyatakan bahwa karyawan tidak melakukan tugas sesuai tugas-tugas yang diminta oleh

perusahaan. Sebesar 44,7% menyatakan bahwa merasa jenuh terhadap pekerjaan yang ditangani, sebesar 44,7% menyatakan bahwa karyawan tidak mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Sebesar 60,5% menyatakan bahwa karyawan tidak memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sementara sebesar 5,3% menyatakan bahwa “Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”. Pra survei ini menunjukkan indikasi bahwa karyawan PT. Amos Indah Indonesia memiliki produktivitas kerja yang belum baik.

II. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2017: 55) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

B. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:2) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini digunakan populasi terbatas dan heterogen, karena jumlah yang terbatas juga memiliki sifat yang berbeda setiap individunya. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Amos Indah Indonesia yang totalnya keseluruhan karyawan adalah 1.370 orang. dimana 1.130 diantaranya merupakan karyawan dengan status kontrak dan 240 lainnya merupakan karyawan dengan status tetap dari berbagai divisi.

C. Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 2) sampel merupakan “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalkan karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi”.

D. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu, *Non Probability Sampling* dengan metode Purposive Sampling. Purposive Sampling merupakan metode pemilihan sampel yang ditentukan dengan kriteria tertentu. Dalam penelitian ini kriteria yang digunakan yaitu adalah karyawan dengan status karyawan tetap dan berpengalaman minimal bekerja diatas 5 tahun. Sehingga jumlah sampel yang memenuhi kriteria hanya terdapat 200 karyawan.

E. Metode Analisis Data

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Priyatno, 2009:16),

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. (Priyatno, 2009:25).

Uji asumsi klasik digunakan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang diperoleh memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari :

1. Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Dalam penelitian ini

akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 5% atau 0,05. (Priyatno, 2009:28).

2. Uji Mutikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik mutikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam metode regresi. (Priyatno, 2009:39).

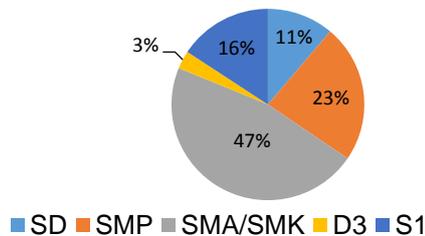
3. Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu Uji Park, Uji Glesjer, melihat pola grafik regresi dan Uji Koefisien Korelasi Spearman. Pada penelitian ini akan dilakukan Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji *Glejser*, yaitu meregresikan nilai mutlak residual antara variabel independen dengan variabel dependen. Kriteria pengujiannya dengan melihat nilai signifikansi pada model regresi. Jika nilai signifikansi melebihi 0,05, maka dapat dikatakan model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. (Priyatno, 2009:41)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini merupakan sampel dari populasi yang merupakan dari karyawan PT. AMOS Indah Indonesia, yang diambil dari berbagai divisi dan memiliki karakteristik yang terdiri dari pendidikan terakhir, jenis kelamin, dan usia. Berdasarkan kriteria sampel yang telah ditentukan, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 197 karyawan.

Berikut ini karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan.

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

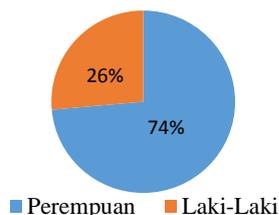


Gambar 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Sumber : Google Form

Dari Gambar 1 dapat dilihat bahwa 47% responden adalah karyawan yang pendidikan terakhirnya SMA/SMK, 23% responden dengan pendidikan terakhirnya SMP, 16% responden dengan pendidikan terakhirnya S1, 11% responden dengan pendidikan terakhirnya SD, dan 3% responden dengan pendidikan terakhirnya D3.

Berikut ini karakteristik responden berdasar jenis kelamin.

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin



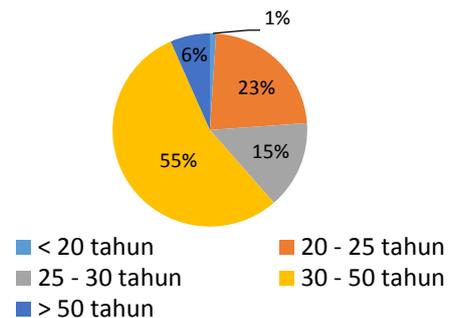
Gambar 2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber : Google Form

Dari Gambar 2 dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan sebesar 74% dan yang berjenis kelamin Laki-Laki sebesar 26%. Banyaknya jenis kelamin perempuan karena PT.AMOS Indah Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri garmen, dimana

kegiatannya membutuhkan kemampuan dan ketelitian perempuan dalam proses produksinya.

Berikut ini karakteristik responden berdasar usia.

Karakteristik Responden berdasarkan Usia



Gambar 3. Karakteristik Responden berdasarkan Usia
Sumber : Google Form

Dapat dilihat pada gambar 3 bahwa responden yang berusia 30 – 50 tahun sebesar 55%, responden yang berusia 20 – 25 tahun sebesar 23%, responden yang berusia 25 – 30 tahun sebesar 15%, responden yang berusia lebih dari 50 tahun sebesar 6%, dan responden yang kurang dari 20 tahun sebesar 1%.

Main Test

Selanjutnya untuk hasil penelitian dapat dilihat dari data hasil *main test* berikut:

Tabel 4. Uji Reliabilitas Main Test

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah item pernyataan	Keterangan
Stress Kerja	0,835	25	Reliabel
Disiplin Kerja	0,871	14	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,751	9	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS, 2020

Dari Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa nilai *Cornbach's Alpha* masing-masing variabel melebihi 0,60. Maka

dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada *main test* dinyatakan reliabel.

Sementara hasil uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, terlihat dari data berikut. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser*. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Standardized Coefficients Beta			
1	(Constant)		1,043	,298
	SK	,099	1,346	,180
	DK	-,039	-,523	,602

a. Dependent Variable: abs.res.1

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020

Dari *output* SPSS pada tabel 2, nilai signifikansi pada variabel Stress Kerja (SK) sebesar 0,602 lebih besar dari 0,05 dan nilai signifikansi pada variabel Disiplin Kerja (DK) sebesar 0,180 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas atau tidak. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas Main Test

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1	(Constant)	
	SK	,935
	DK	,935

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020

Dari *output* SPSS pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* pada variabel Stress Kerja (SK) sebesar 0,935 dan pada variabel Disiplin Kerja (DK) sebesar 0,935 yang masing-masing lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

IV. SIMPULAN

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada variabel Stress Kerja, didapatkan nilai t hitung sebesar 5,463 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,972. Selain itu nilai signifikansinya didapatkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat dikatakan Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Amos Indah Indonesia. Hal ini sesuai dengan teori yang telah dijelaskan pada bab 2 bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja yang nyaman. Sedangkan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penyebab stress kerja dimana jika lingkungan kerja tidak membuat nyaman karyawan, maka akan menimbulkan beban kerja bagi karyawan.

Selain itu penelitian yang telah dilakukan oleh Safitri dan Gilang (2020) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Telkom Witel Bekasi. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Noorma Anggun (2018) dengan salah satu hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Borneo Melintang Buana Eksport. Berbeda

dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gaffar (2017) yang menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Gorontalo. Juga penelitian yang dilakukan oleh Bagus dan Wahyuni (2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Jatim, tetapi tidak signifikan.

Jika dikaitkan dengan penelitian terdahulu, jenis perusahaan dalam penelitian ini sama dengan jenis perusahaan yang dilakukan oleh Safitri dan Noorma dimana perusahaannya merupakan perusahaan yang memproduksi barang atau jasa. Sedangkan unit analisis dari penelitian yang dilakukan Gaffar merupakan perusahaan dagang. Sehingga dapat dikatakan stress kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan yang memproduksi barang maupun jasa.

Hal ini juga terlihat pada saat peneliti mendatangi PT.Amos Indah Indonesia dimana ruangan kerja dibuat nyaman mungkin dengan suhu ruangan dan sirkulasi udara terjaga, serta penerangan yang sangat baik. Keseluruhan lingkungan kerja mendukung karyawan untuk bekerja dengan baik.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji t, didapatkan nilai t_{hitung} pada variabel Disiplin Kerja sebesar 11,118 lebih besar dari 1,972. Nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT.Amos Indah Indonesia. Hasil ini sesuai dengan teori yang dijelaskan pada

bab 2 bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah disiplin kerja dan etika bekerja.

Selain itu hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bagus dan Wahyuni (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Jatim. Hasil yang sama ditunjukkan penelitian yang dilakukan oleh Reni Hindriari (2018) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT.Telkom Akses Legok. Hasil tersebut didapatkan karena unit analisis dari kedua penelitian merupakan perusahaan yang sudah cukup besar dan memiliki aturan kerja yang sudah baik.

Begitu juga dengan PT.Amos Indah Indonesia yang merupakan perusahaan besar yang memiliki disiplin kerja yang baik. Hal tersebut ditunjukkan oleh karyawan ketika peneliti mendatangi PT.Amos Indah Indonesia dengan menggunakan atribut sesuai peraturan, bekerja dan beristirahat sesuai dengan waktunya.

Pengaruh Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Melihat hasil uji f, didapatkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 98,652 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,04 dengan nilai n_1 sebesar 2 dan n_2 sebesar 197 dan taraf signifikansi (α) sebesar 0,05. Selain itu nilai signifikansi yang didapat adalah $0,000 < 0,05$. Dengan hasil tersebut maka disimpulkan tolak H_0 artinya variabel Stress Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Amos Indah Indonesia.

DAFTAR RUJUKAN

- Amos Indah Indonesia. (2020). *Company Profile*. Jakarta: PT. Amos Indah Indonesia.
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 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*, Vol.8, No.1, Januari 2019, hal.1-16
- Kemenperin. (2020). *Sektor Industri Masih Jadi Andalan PDB Nasional*. Retrieved October 18, 2020 from <https://kemenperin.go.id/artikel/21922/Sektor-Industri-Masih-Jadi-Andalan-PDB-Nasional>.
- Feriyanto, A. dan Triana, S.E. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Mediaterra.
- Gaffar, M.A. (2017). *Pengaruh Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Hasjrat Abadi Gorontalo*. Skripsi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Gibson, R. L. dan Mitchell, M.H. (2011). *Bimbingan dan Konseling, edisi Indonesia-edisi ketujuh*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hindriari, R. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Legok*. *Jurnal Ilmiah Semarang*, Vol.1, No.1, Februari 2018, hal.92-1-7. P-ISSN 2615-6849
- Indriantoro, N. dan Supomo, B. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Muslim, M. (2020). *Manajemen Stress Pada Masa Pandemi Covid-19*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol.23, No.2, 2020, hal.192-201
- Noorma Anggunsari, (2018), *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Borneo Melintang Buana Ekspert Yogyakarta*, *Jurnal Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Jakarta*.
- Priyatno, D. (2009). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi keenam*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Roboth, J.Y. (2015). *Analisis Work Family Conflict, Stress Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia*. *Jurnal Manajemen Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol.3, No.1, 2015, hal:33-46.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2013). *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani, A.T. dan Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wancik, M.H. (1999). *Bina Busana: Pelajaran Menjahit Pakaian Wanita Buku 1*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.