

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Karyawan Yang Menggunakan Transportasi *Commuter Line* di Stasiun
Manggarai)**

Ribka Sitorus¹

Pristiana Widyastuti²

Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

ribkasitoruss@gmail.com¹

pristiana.widyastuti@atmajaya.ac.id²

Abstrak

Pertumbuhan atau perkembangan pusat-pusat kegiatan semakin meningkat, terutama di ibukota Jakarta. Hal ini berdampak pada pergerakan masyarakat dalam memakai transportasi umum termasuk KRL (*Commuter Line*). Stasiun Manggarai dipakai oleh para karyawan dari berbagai perusahaan karena Stasiun Manggarai merupakan pusat transit yang digunakan oleh para karyawan untuk transit atau berpindah dengan tujuan melanjutkan perjalanannya ke kantor. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan studi kasus pada karyawan yang menggunakan transportasi *commuter line* Stasiun Manggarai. Sampel pada penelitian ini ialah karyawan perusahaan yang bekerja di wilayah jabodetabek dengan rentang usia 22-45 tahun serta telah memiliki pengalaman bekerja lebih dari 2 tahun dan bekerja menggunakan transportasi *commuter line* Stasiun Manggarai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini ialah *sampling insidental*. Jumlah sampel yang diperoleh ialah sebanyak 100 responden. Analisis penelitian dilakukan dalam bentuk analisis deskriptif, uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji koefisien determinasi, uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan dan variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan, *Commuter Line*, Stasiun Manggarai.

Abstract

The growth or development of activity centers is increasing, especially in the capital city of Jakarta. This has an impact on the movement of people in using public transportation including KRL (Commuter Line). Manggarai Station is used by employees from various companies because Manggarai Station is a transit center used by employees to transit or move with the aim of continuing their journey to the office. This study aims to analyze the effect of work discipline, work stress, and work motivation on employee work productivity with case studies on employees who use the commuter line transportation at Manggarai Station. The sample in this study are company employees who work in the Greater Jakarta area with an age range of 22-45 years and have more than 2 years of work experience and work using the Manggarai Station commuter line transportation. The sampling technique in this study was incidental sampling. The number of samples obtained was 100 respondents. Descriptive analysis methods, validity and reliability tests, classical assumption tests, t tests, coefficient of determination

tests, multiple linear regression tests were all used in this study's analysis. The results showed that the variables of work discipline and work motivation had a positive and significant effect on employee productivity variables and work stress had a negative and significant effect on employee productivity variables.

Keyword : *Work Discipline, Work Stress, Work Motivation, Employee Work Productivity, Commuter Line, Manggarai Station.*

PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan di era global organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Organisasi menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan organisasi. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Dalam mencapai tujuan dari sebuah organisasi, departemen sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Kemajuan sebuah organisasi bergantung pada kualitas sumber dayanya. Di dunia saat ini, semakin banyak persaingan antar perusahaan dan bisnis. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan berhasil jika sumber daya manusia yang dimiliki tidak efisien. Menurut Hasibuan (2012) dalam Miskiani & Bagia (2020), sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam kemajuan organisasi karena mereka bertindak sebagai perencana dan penentu tujuan. Secanggih apapun teknologi yang dimiliki oleh suatu organisasi atau bisnis jika sumber daya manusia tidak dilibatkan tidak akan memberikan manfaat. Produktivitas karyawan merupakan faktor penting dalam kemajuan organisasi dalam hal menjaga kualitas organisasi. Paul Mali dalam Hari (2010) menyatakan bahwa sebuah organisasi dapat menemukan cara untuk meningkatkan produktivitasnya dengan menggunakan sumber daya nya secara efektif. Indeks produktivitas karyawan dapat digunakan untuk mengukur hubungan antara kinerja karyawan dan sumber daya yang telah disediakan. Jika kinerja karyawan suatu organisasi buruk, para pemangku kepentingan akan memberikan reaksi negatif terhadapnya.

Seseorang yang bekerja di sebuah perusahaan harus memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk dapat mencapai kesuksesan. Perusahaan akan mencapai sebuah keberhasilan jika karyawannya memiliki keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugasnya. Produktivitas karyawan di tempat kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor pertama dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin adalah suatu tindakan manajemen yang bertujuan untuk mendorong anggota organisasi agar mematuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang ada (Siagian, 2007:32) dalam (Putri, 2015). Sarana penting untuk mencapai sebuah produktivitas dalam bekerja ialah sikap disiplin dalam bekerja. Penelitian Hartatik (2014) dalam Alfurqon & Rahardjo (2020) menyatakan bahwa dibutuhkan tingkat disiplin yang tinggi untuk mempertahankan eksistensi organisasi. Karyawan dengan disiplin tinggi akan mengikuti semua kebijakan organisasi untuk memastikan bahwa tugas-tugas dilakukan sesuai rencana. Disiplin adalah tingkat kesiapan atau kemauan individu untuk mentaati dan mematuhi aturan-aturan serta norma-norma yang ada dalam lingkungan sosial di mana mereka berada (Hasibuan, 2013) dalam (Alfurqon & Rahardjo, 2020). Asbakhul'ulumv (2010) dalam Sinaga & Bernarto (2021) memiliki pandangan bahwa jika seorang karyawan memiliki *work discipline* yang tinggi, maka produktivitasnya

juga akan lebih tinggi, namun jika karyawan memiliki work dicipline yang lebih rendah, maka produktivitasnya juga akan berkurang. Oleh karena itu, kepatuhan karyawan terhadap disiplin adalah salah satu aspek terpenting untuk diterapkan pada perusahaan atau organisasi. Kedisiplinan memiliki peran penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuan dan berkembang. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi memiliki dampak positif bagi seluruh organisasi atau perusahaan karena mereka menunjukkan nilai-nilai yang sama seperti kepercayaan diri, ketaatan, keandalan, dan kerja sama dalam tugas atau tanggung jawab apa pun.

Faktor yang kedua dalam mempengaruhi suatu produktivitas kerja karyawan adalah stres kerja. Ketika bekerja di perusahaannya, karyawan di semua level organisasi mengalami stres dan ketidakpastian. Dalam suatu organisasi, anggota atau pekerja di setiap tingkatan mengalami tekanan dan ketidakpastian. Seringkali, ketika karyawan menemukan diri mereka dalam situasi seperti itu, stres berkembang dalam kehidupan kerja mereka. Semua aspek pekerjaan dapat menyebabkan stres. Stres kerja dapat di definisikan sebagai suatu reaksi yang dialami individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku (Nurdiaw & At, 2018) . Lingkungan kerja karyawan juga dapat menyebabkan mereka menjadi stres. Karyawan memiliki persepsi bahwa stress kerja timbul karena suatu tuntutan yang dialami pada saat bekerja (Suryani & Maha Yoga, 2018). Karyawan diharapkan oleh perusahaan untuk terus meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka pada saat melakukan pekerjaan. Hal itu tak dapat dipungkiri oleh karyawan dalam mengalami stres kerja karena pekerjaan mereka sehingga berdampak negatif pada kinerja mereka. Menurut Setyawati (2018), stres kerja yang dialami karyawan di tempat kerja akan berdampak negatif bagi perusahaan karena karyawan menghadapi berbagai masalah seperti kesulitan berkonsentrasi, mudah marah, dan perasaan kecewa yang akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Faktor ketiga dalam mempengaruhi suatu produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2001:12) dalam Purnama (2008), Produktivitas seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kesehatan mental mereka. Faktor-faktor tersebut meliputi motivasi kerja, kebiasaan kerja, etika kerja, pendidikan, kemampuan mereka dalam mengelola pusat-pusat industri, tingkat kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan sosial, budaya tempat kerja, penggunaan teknologi, dan kesediaan mereka untuk mengambil risiko. Faktor yang paling penting adalah motivasi di tempat kerja, yang berdampak pada produktivitas. Sebagai contoh, jika seorang pekerja memiliki motivasi yang positif, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, namun jika mereka memiliki motivasi yang negatif, maka produktivitas mereka akan menurun. Untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, dua hal penting yang harus diberikan kepada mereka adalah pelatihan dan bimbingan. Perusahaan tidak hanya harus membantu dan mendukung karyawan mereka, tetapi juga memotivasi mereka. Pemberian motivasi diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh karyawan memiliki hasil kerja yang diakui oleh manajemen sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Tidak hanya itu, karyawan juga dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga dapat memberikan kualitas sumber daya manusia yang baik dan bermanfaat bagi perusahaan.

Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan yang menggunakan transportasi commuter line di Stasiun Manggarai. Pertumbuhan atau perkembangan pusat-pusat kegiatan semakin meningkat, terutama di ibukota Jakarta. Hal ini jelas akan berdampak pada pergerakan masyarakat dalam memakai transportasi umum termasuk KRL (*Commuter Line*). Salah satu solusi untuk sebuah kota – kota besar adalah transportasi yang disediakan oleh pemerintah untuk memudahkan para masyarakat berpindah dari satu tempat ke tempat lainnya. Angkutan massal sering kali menjadi bentuk transportasi utama di sebagian besar negara di dunia, terutama di kota-kota besar. Hal ini karena jenis transportasi tersebut

dapat membantu mengurangi masalah seperti kemacetan lalu lintas, polusi dan masalah lainnya apabila menggunakan kendaraan pribadi.

Stasiun Manggarai dipakai oleh para karyawan dari berbagai perusahaan karena Stasiun Manggarai merupakan pusat transit yang digunakan oleh para karyawan untuk transit atau berpindah dengan tujuan melanjutkan perjalanannya ke kantor. Para karyawan juga menjadikan *commuter line* Stasiun Manggarai sebagai moda transportasi utama karena Stasiun Manggarai telah terhubung dengan moda transportasi lainnya seperti Bus Rapid Transit (BRT) Transjakarta dan Jak Lingko Mikrotrans. Stasiun Manggarai yang berlokasi di perbatasan antara Jakarta Pusat dengan Jakarta Selatan dan antara Jakarta Pusat dengan Jakarta Timur menjadikan Stasiun Manggarai sebagai lokasi yang sangat strategis bagi karyawan untuk berangkat ke kantor ataupun pulang ke rumahnya. Melihat latar belakang yang sudah dipaparkan sebelumnya dan pengamatan awal penulis, alasan penulis memilih lokasi Stasiun Manggarai sebagai tempat penelitian penulis karena Stasiun Manggarai sebagai moda transportasi dan pusat transit yang digunakan oleh karyawan dari berbagai latar belakang jenis pekerjaan dan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang variabel disiplin, stres kerja dan motivasi kerja. Dari variabel tersebut maka peneliti akan melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja, Stres kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Karyawan Yang Menggunakan Transportasi *Commuter Line* di Stasiun Manggarai)”. Dalam penelitian yang pernah dilakukan Faslah & Savitri (2013), diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Ridwan & Sawitri (2022), memiliki hasil dari penelitian secara parsial semua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari penelitian sejenis tersebut, peneliti tertarik untuk membahas topik yang sama untuk membuktikan apakah variabel disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kebaruan dari penelitian penulis dibandingkan dengan beberapa peneliti sebelumnya adalah pada subjek penelitian, yaitu karyawan yang bekerja menggunakan moda transportasi *commuter line* di Stasiun Manggarai.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2006) dalam Irwanto & Febrina Melinda (2015) adalah suatu kepatuhan yang diterapkan secara sadar dan sukarela oleh seseorang terhadap suatu peraturan dan pedoman sosial yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan menurut Rivai (2011) dalam Lastriani (2014) disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati setiap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan serta norma – norma sosial yang berlaku. Teori lain dari Sulistiyani (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja pada sebuah perusahaan atau organisasi telah menjadi alat yang sangat penting bagi karyawan yang ingin meningkatkan produktivitas kerja mereka di perusahaan atau organisasi mana pun. Karyawan yang memiliki sikap disiplin yang tinggi akan tercermin sikap tanggung jawabnya dalam menjalani setiap tugas – tugas yang diberikan sehingga akan menciptakan semangat dalam bekerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut I.G Wursanto (2001:108) dalam Faslah & Savitri (2013) memberikan pendapat mengenai disiplin kerja ialah sebuah bentuk dorongan atau keadaan yang dialami karyawan dalam melakukan pekerjaan ataupun kegiatannya sesuai dengan norma – norma ataupun aturan – aturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Jadi dari teori yang sudah dipaparkan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja ialah salah satu bentuk kesediaan karyawan dalam menjalani ataupun mematuhi peraturan dan ketentuan yang sudah ada dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono (2013:291) dalam Saleh & Utomo (2018) adalah sebagai berikut : 1) Frekuensi kehadiran, merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensinya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. 2) Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. 3) Ketaatan pada etika kerja, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Stres Kerja

Stres didefinisikan sebagai sebuah proses yang dialami karyawan ketika bekerja yang menyebabkan karyawan tersebut merasakan perasaan tidak nyaman, tegang maupun sakit karena pekerjaan yang dikerjakan, tempat kerja ataupun situasi kerja yang dialami karyawan (Tarupolo 2007:17) dalam (Putri, 2015). Sedangkan Anoraga (2008:108) dalam Putri (2015) mendefinisikan stress kerja sebagai sebuah bentuk tanggapan seseorang akan perubahan yang dialami di lingkungan kerjanya sehingga karyawan tersebut merasakan perasaan terancam dan mengganggu dirinya baik fisik maupun mental. Teori ini didukung oleh Beehr dan Newman dalam Asih & Widihiastuti (2018) bahwa stres kerja dikatakan sebagai suatu kondisi yang timbul dari interaksi manusia dengan perkerjanya dan memiliki karakteristik berupa perubahan perilaku seseorang yang menjadi menyimpang dari fungsi norma mereka sebelumnya. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja merupakan hasil umpan balik yang timbul dari diri karyawan berdasarkan faktor fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja yang dialami karyawan akan menciptakan tekanan bagi karyawan dalam bekerja sehingga akan berdampak produktivitas karyawan itu sendiri dan lingkungan kerja sekitar.

Menurut Robbins (2006:44) dalam Rizkiyani & Saragih (2012) memaparkan indikator stres kerja dan membaginya menjadi 3 kategori umum, antara lain: 1) Fisik, fisik dikatakan menjadi salah satu pemicu penyebabnya stres. Berdasarkan hasil riset yang telah dilakukan dan sampai pada kesimpulan bahwa stres dapat menimbulkan perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung. Kaitan antara stress dengan gejala fisiologis memanglah tidak terlalu jelas. Apabila ada, hubungan yang konsisten terkait dengan kerumitan gejala - gejala hanya sedikit hubungannya dan juga pada saat mengukurnya timbul kesulitan secara obyektif. Fakta mengatakan bahwa gejala fisiologis memiliki relevansi langsung terhadap perilaku organisasi walau relevansi itu sangat kecil. 2) Psikologis, stres yang kerap dialami karyawan biasanya akan timbul sebuah perasaan tidak puas akan sesuatu. Ketidakpuasan yang dialami seseorang memiliki dampak psikologis yang paling sederhana sehingga hal itu akan berdampak pada pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebuah penelitian membuktikan bahwa stress dan ketidakpuasan akan mengikat pada diri seseorang apabila orang tersebut ditempatkan dalam pekerjaan yang memiliki tuntutan ganda, konflik ditempat kerja, tidak adanya kejelasan dalam pekerjaan, wewenang, tanggung jawab dan beban kerja. 3) Perilaku, gejala yang timbul karena stress biasanya menciptakan perubahan – perubahan perilaku terhadap diri seseorang, seperti perubahan pada produktivitas seseorang, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan mengkonsumsi alkohol, gelisah, bicara cepat dan mengalami gangguan tidur.

Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2001:166) dalam Wijaya & Suhaji (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja ialah sebagai suatu kesanggupan seseorang atau karyawan untuk memberikan kemampuannya dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan atau organisasi itu

sendiri. Teori lain dari Uchana dalam Yoesana (2013) memberikan definisi lain dari motivasi ialah motivasi memiliki suatu hubungan dengan kebutuhan individu itu sendiri. Seseorang dapat termotivasi apabila satu atau lebih kebutuhannya terpenuhi. Menurut Richard L. Daft (2006) dalam Tanjung (2015) berpendapat bahwa sebuah motivasi mengacu pada kekuatan – kekuatan internal atau eksternal pada diri seseorang yang dapat meningkatkan antusiasme dalam melakukan serangkaian tindakan dalam bekerja. Sedangkan menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009) dalam Sulijaya (2015) menyatakan motivasi sebagai suatu serangkaian sikap atau nilai yang memiliki pengaruh terhadap seseorang dalam mendapatkan hal yang ingin dituju demi mencapai tujuan individu itu sendiri. Teori motivasi menurut Sondang P. Siagian sebagaimana dikutip oleh Soleh Purnomo (2004:36) dalam Ariyana & Novarini (2018) mengatakan bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang dapat membuat seorang karyawan ataupun anggota organisasi mau dan rela untuk memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan juga waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang sudah menjadi tanggung jawabnya dan dapat memenuhi setiap kewajibannya sebagai pekerja demi mencapai tujuan atau sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun indikator motivasi Kerja menurut Sastrohadiwiryono (2013:268) dalam Saleh & Utomo (2018) adalah sebagai berikut : 1) Penghargaan, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. 2) Pengakuan, besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja. 3) Pengembangan potensi individu, besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat. 4) Keterlibatan kesempatan, suatu keadaan psikologis yang mencerminkan seseorang berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya, mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya dan menyadari prestasi kerja sebagai hal yang penting bagi harga dirinya. Keterlibatan kerja menunjukkan di mana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya.

Produktivitas Kerja Karyawan

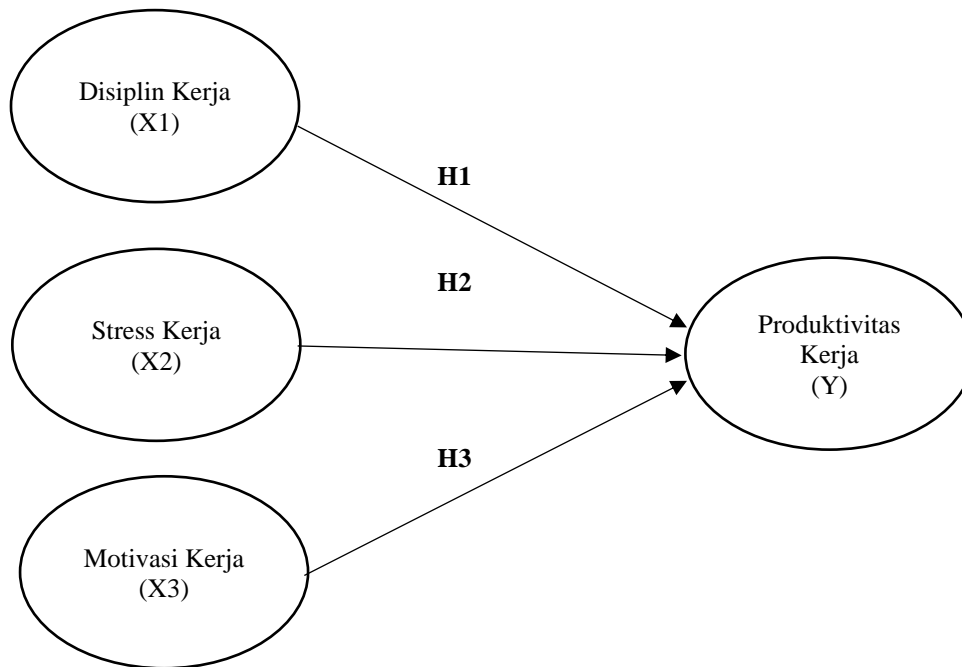
Handoko (2001:218) dalam Labudo (2013) mendefinisikan suatu produktivitas sebagai sebuah ukuran atas penggunaan sumber daya yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan dengan mempertimbangkan presentase input terhadap output. Efektivitas dan efisiensi berkaitan erat dengan produktivitas. Menurut Siagian (2008:154) dalam Labudo (2013) menyatakan produktivitas sebagai sebuah kemampuan untuk memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia termasuk sarana dan prasarana yang ada untuk menghasilkan output yang optimal atau maksimal. Tjuti Yuniarsih & Suwanto (2009:156) dalam Subarjo (2015) berpendapat bahwa produktivitas kerja karyawan dapat didefinisikan sebagai sebuah hasil yang telah dihasilkan oleh individu atau kelompok selama periode waktu pada saat bekerja. Dengan artian bahwa karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan mereka dan dapat menghasilkan suatu output pada periode waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

Sutrisno (2011) dalam Baiti & Kustiyah (2020) memaparkan indikator produktivitas kerja karyawan sebagai berikut: 1) Profesionalisme dalam bekerja, karyawan yang memiliki kemampuan yang kuat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab akan membentuk sebuah identitas profesional dan akan menciptakan suatu keterampilan dalam bekerja. Hal ini akan memotivasi mereka untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh perusahaan. 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk selalu meningkatkan hasil yang telah dicapai. Hasilnya adalah sesuatu yang dapat dinikmati baik oleh yang mengerjakan pekerjaan tersebut maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. 3) Semangat kerja, sebuah upaya yang dilakukan oleh karyawan untuk terus berkembang dan bertumbuh dari hari ke hari. 4) Pengembangan diri, karyawan dapat mengembangkan diri mereka sendiri dengan mengidentifikasi tantangan atau rintangan yang akan dihadapi serta tujuan yang akan dicapai

untuk kedepannya. 5) Mutu, mutu kerja adalah hasil kerja karyawan yang diukur dari kualitas pekerjaannya. 6) Efisiensi, merupakan suatu perbandingan antara hasil dan sumber daya yang digunakan.

Model Penelitian

Bagan I. Model Penelitian



Hipotesis

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₂ : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₃ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif (hubungan atau pengaruh). Penelitian asosiatif merupakan “penelitian yang bertujuan untuk menentukan hubungan antara dua variabel atau lebih” (Sugiyono, 2013). Bentuk hubungan dalam penelitian ini adalah hubungan klausal, yaitu hubungan sebab akibat yang ditimbulkan variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X₁), Stres Kerja (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y).

Populasi

Menurut Sugiyono (2013) , wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya disebut sebagai populasi. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan yang bekerja menggunakan moda transportasi *commuter line* di Stasiun Manggarai.

Sampel

Menurut Sugiyono (2013), suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut disebut sebagai sampel. Peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu apabila populasi yang diteliti besar dan tidak mungkin untuk peneliti mempelajari semuanya karena alasan keterbatasan waktu, dana, dan tenaga. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling insidental*. *Sampling insidental* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja seseorang yang secara kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti maka orang tersebut dapat dijadikan sebagai sampel peneliti apabila orang tersebut memenuhi kriteria sumber data peneliti. Kriteria responden dalam penelitian ini ialah sebagai berikut : 1) Karyawan perusahaan dengan rentang usia 22-45 tahun. 2) Memiliki pengalaman bekerja > 2 tahun. 3) Bekerja di perusahaan coorporate atau e-commerce.

Pada penelitian ini jumlah karyawan yang bekerja menggunakan moda transportasi *commuter line* Stasiun Manggarai tidak diketahui dengan pasti sehingga untuk menghitung jumlah sampel minimum yang dibutuhkan menggunakan formula Lemeshow untuk populasi yang tidak diketahui. Jumlah sampel berdasarkan hasil rumus tersebut sebanyak 96,04 orang dan akan dibulatkan menjadi 100 orang. Jumlah responden yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden yaitu karyawan yang bekerja menggunakan moda transportasi *commuter line* Stasiun Manggarai.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner adalah sebuah metode pengumpulan data di mana partisipan atau responden dapat mengisi pertanyaan atau pernyataan dan kemudian mengembalikannya secara lengkap ke peneliti (Sugiyono, 2013). Kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang pemikiran, sikap, nilai, perasaan, keyakinan, kepribadian, persepsi, dan perilaku partisipan. Dalam hal ini peneliti meminta responden yaitu karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dan menggunakan moda transportasi *commuter line* di Stasiun Manggarai untuk mengisi pertanyaan mengenai disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala likert. Berikut adalah skor untuk setiap tanggapan : 1) Sangat tidak setuju = 1 poin 2) Tidak setuju = 2 poin 3) Ragu-ragu = 3 poin 4) Setuju = 4 poin 5) Sangat setuju = 5 poin.

Validitas dan Realibilitas

Analisis Validitas adalah jenis analisis yang digunakan untuk menentukan benar atau tidaknya suatu data (Sugiyono, 2013). Jika sebuah instrumen memenuhi ukuran yang seharusnya diukur, maka pengukuran tersebut valid. Perhitungan validitas dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan komputer program SPSS 25.0. Setelah mendapat hasil perhitungan validitas, hasil tersebut akan dibandingkan dengan *critical value* nilai r dengan taraf signifikan 5% atau (0,05) dan berdasarkan jumlah sampel yang ada. Jika nilai r hitung > r tabel maka pernyataan dinyatakan valid namun, sebaliknya jika r hitung < r tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan jawaban dari 30 responden pertama untuk menjawab pertanyaan pada kuesioner dan batas signifikansi 5%, r tabel adalah 0,361. Berdasarkan hasil pengujian untuk setiap pernyataan variabel disiplin kerja, stres kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai r hitung untuk seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur semua variabel mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini Valid.

Reliabilitas ialah mengukur instrumen terhadap ketepatan (konsisten). Untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran ini, maka instrumen reliabilitas ini diperlukan. Metode *Alpha Cronbach's* digunakan untuk mencapai hal tersebut dimana hal tersebut diukur berdasarkan skala *Alpha*

cronbach's 0 sampai dengan 1. Menurut Ghozali (2018) realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0.60 maka kuesuioner tersebut dapat dikatakan reliabel. Berdasarkan hasil pengujian untuk setiap pernyataan pada variabel disiplin kerja, stres kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan memperoleh hasil lebih besar dari 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan pengolahan data yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2013). Data akan diuji menggunakan metode analisis deskriptif (*mean score dan overall mean score*), uji asumsi klasik (uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas), uji t, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (adjusted r square).

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, jumlah responden yang diperoleh setelah kuesioner disebarkan ialah sebanyak 100 responden. Kuesioner dibuat di Google Form dan penyebarannya dilakukan langsung di *commuter line* Stasiun Manggarai. Waktu penyebaran kuesioner penelitian dimulai dari tanggal 24 Mei 2023 sampai 26 Mei 2023.

Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan pengolahan data dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11 orang atau 11% dan jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 89 orang atau 89%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden dalam penelitian ini paling dominan berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan pengolahan data dapat di ketahui bahwa jumlah responden yang berusia 22 - 26 tahun sebanyak 95 orang atau 95%, responden yang berusia 26 – 30 tahun sebanyak 3 orang atau 3%, responden yang berusia 30 – 34 tahun sebanyak 1 orang atau 1% dan responden yang berusia >34 tahun sebanyak 1 orang atau 1%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden paling dominan dalam penelitian ini berusia produktif yaitu dikisaran 22-26 tahun.

Berdasarkan Domisili Responden

Berdasarkan pengolahan data dapat di ketahui bahwa responden yang berdomisili Jakarta sebanyak 41 orang atau 41%, responden yang berdomisili Bekasi sebanyak 29 orang atau 29%, responden yang berdomisili Bogor sebanyak 11 orang atau 11%, responden yang berdomisili Tangerang sebanyak 13 orang atau 13%, dan responden yang berdomisili Depok sebanyak 6 orang atau 6%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden paling dominan dalam penelitian ini ialah responden yang berdomisili daerah Jakarta.

Analisis Data

Mean Score dan Overall Mean Score

Perhitungan *mean score* dan *overall mean score* variabel disiplin kerja pada karyawan yang menggunakan transportasi *commuter line* di Stasiun Manggarai dilihat dari *overall mean score* sebesar 4,31 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Adapun pertanyaan yang tertinggi yaitu “Saya selalu menaati peraturan kerja yang telah ditentukan perusahaan” dengan nilai *mean score* 4,38, namun terdapat juga pertanyaan terendah yaitu “Saya memahami dan mentaati aturan serta sanksi yang telah ditentukan oleh perusahaan” dengan nilai *mean score* 4,3.

Perhitungan *mean score* dan *overall mean score* variabel stres kerja pada karyawan yang menggunakan transportasi *commuter line* di Stasiun Manggarai dilihat dari *overall mean score* sebesar

2,94 termasuk dalam kategori cukup. Adapun pertanyaan yang tertinggi yaitu “Saya sering menemui kesulitan dalam bekerja” dengan nilai *mean score* 3,55, namun terdapat juga pernyataan terendah yaitu “Saya merasa peralatan kerja yang disediakan tidak memadai dan tidak dapat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai *mean score* 2,22.

Perhitungan *mean score* dan *overall mean score* variabel motivasi kerja pada karyawan yang menggunakan transportasi *commuter line* di Stasiun Manggarai dilihat dari *overall mean score* sebesar 3,93 termasuk dalam kategori tinggi. Adapun pertanyaan yang tertinggi yaitu “Saya bisa mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal” dengan nilai *mean score* 4,13, namun terdapat juga pernyataan terendah yaitu “Saya mendapat penghargaan berupa bonus/insentif dari hasil pekerjaan yang dilakukan” dengan nilai *mean score* 3,63.

Perhitungan *mean score* dan *overall mean score* variabel produktivitas kerja pada karyawan yang menggunakan transportasi *commuter line* di Stasiun Manggarai dilihat dari *overall mean score* sebesar 4,12 termasuk dalam kategori tinggi. Adapun pertanyaan yang tertinggi yaitu “Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan” dengan *mean score* 4,42, namun terdapat juga pernyataan terendah yaitu “Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung-jawab saya” dengan *mean score* 3,3.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dideteksi menggunakan kriteria uji VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Jika nilai *variance Inflation Factor* (VIF) < 10,00 maka model terbebas dari multikolinearitas dan apabila nilai Tolerance > 0,10 maka model tersebut terbebas dari multikolinearitas. Hasil uji multikolonieritas dalam penelitian ini ialah :

- 1) Disiplin kerja memiliki nilai tolerance 0,749 > 0,10 dan VIF 1,334 < 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja bebas dari multikolonieritas
- 2) Stres kerja memiliki nilai tolerance 0,984 > 0,10 dan VIF 1,016 < 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja bebas dari multikolonieritas.
- 3) Motivasi kerja memiliki nilai tolerance 0,743 > 0,10 dan VIF 1,346 < 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja bebas dari multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas lebih sering terjadi pada model-model dengan data *cross-section* dibandingkan dengan data *time series*. Namun, hal ini tidak berarti bahwa model-model dengan data *time series* tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Pola gambar *scatterplot* dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu model mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Suatu model dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas apabila : (1) penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola. (2) penyebaran titik-titik data sebaiknya di atas dan di bawah angka nol. dan (3) penyebaran titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Pada penelitian ini, Grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa tidak ada pola - pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen dengan variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan syarat: 1) Jika nilai sig < 0,05, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variable X terhadap variabel Y. 2) Jika nilai sig > 0,05, atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan penelitian ini, uji T dalam penelitian ini ialah :

- 1) Disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} 2,406 > t_{tabel} 1,984$ dan nilai signifikan $0,018 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 2) Stres kerja memiliki nilai $t_{hitung} -2,184 < t_{tabel} 1,984$ dan nilai signifikan $0,031 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 3) Motivasi kerja memiliki. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji regresi linear berganda

Uji regresi linear berganda diarahkan untuk asumsi variabel dependen Y (Produktivitas Kerja Karyawan) bersumber dari variabel Disiplin kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Motivasi kerja (X_3). Berdasarkan penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Konstanta (a) = 19,753
Konstanta memiliki nilai sebesar 19,753, hal ini menampilkan bila (X_1), (X_2), (X_3), ialah 0 (nol), maka produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki nilai 19,753.
- 2) Variabel Disiplin kerja (X_1) = 0,240
Variabel (X_1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,240, koefisien variabel disiplin kerja (X_1) bernilai positif artinya setiap satu kenaikan disiplin kerja (X_1) maka akan menaikkan 0,240 produktivitas kerja karyawan (Y).
- 3) Variabel Stress Kerja (X_2) = -0,114
Variabel (X_2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar -0,114, koefisien variabel stress kerja (X_2) bernilai negatif artinya setiap satu kenaikan stress kerja (X_2) maka akan menurunkan 0,114 produktivitas kerja karyawan (Y).
- 4) Variabel Motivasi Kerja (X_3)
Variabel (X_3), mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,588, koefisien variabel motivasi kerja (X_3), bernilai positif artinya setiap satu kenaikan motivasi kerja (X_3) maka akan menaikkan 0,588 produktivitas kerja karyawan (Y).

Uji koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menentukan proporsi atau presentasi total dari variasi variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Berdasarkan penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,447 atau 44,7%. Hal ini menjelaskan bahwa sekitar 44,7% variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja karyawan dan sisanya 55,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Membandingkan dengan ketiga penelitian terdahulu, diketahui bahwa variabel disiplin kerja, stress kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Terjadi hasil yang sama pada penelitian ini, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Diskusi Hasil

Hasil uji hipotesis dari variabel disiplin kerja menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini, disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan artinya bahwa setiap kenaikan tingkat disiplin kerja karyawan akan menaikkan juga tingkat produktivitas kerja karyawan. Hasil

penelitian ini sesuai dengan pandangan yang dimiliki oleh Asbakhul'ulumv (2010) dalam (Sinaga & Bernarto, 2021) bahwa tingkat work discipline tinggi yang dimiliki karyawan maka work productivity karyawan tersebut akan semakin tinggi juga. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, tidak menggunakan inventaris di luar kepentingan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, kebersihan dan kerapian hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga memiliki kesamaan hasil dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faslah & Savitri (2013) dan Ridwan & Sawitri (2022) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis dari variabel stres kerja menyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini, stres kerja menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan artinya bahwa setiap kenaikan tingkat stres kerja karyawan akan menurunkan juga tingkat produktivitas kerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan pandangan menurut (Setyawati et al., 2018), stress kerja yang dialami karyawan akan berdampak negatif pada perusahaan yang artinya tingkat produktivitas kerja karyawan akan menurun karena karyawan akan mengalami beberapa masalah seperti sulitnya berkonsentrasi dalam bekerja, perasaan kecewa dan mudah marah, beban kerja yang tinggi, peralatan yang kurang memadai, job description yang tidak sesuai dengan posisi kerja karyawan sehingga faktor-faktor tersebut dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga memiliki kesamaan hasil dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safitri & Gilang (2019) dimana stres kerja yang berpengaruh negative dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis dari variabel motivasi kerja menyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini, motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang artinya bahwa pada setiap kenaikan tingkat motivasi kerja pada karyawan akan menaikkan juga tingkat produktivitas kerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan pandangan menurut Menurut Hasibuan (2012) dalam (Laksmiari, 2019) dimana dengan pemberian motivasi pada setiap karyawan maka akan dapat membangkitkan semangat karyawan untuk terus bekerja keras dan muncul sikap antusias guna mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pemberian motivasi kepada karyawan dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan dalam bekerja, meningkatkan produktivitas kerja, memperdalam kecintaan karyawan atau loyalitas terhadap perusahaan serta memperbesar partisipasi karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan hasil penelitian – penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ridwan & Sawitri (2022) dan Faslah & Savitri (2013) dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data secara statistik dapat disimpulkan bahwa

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 2,406 lebih besar dari t_{tabel} 1,984, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dibutuhkan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- 2) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t_{hitung} -2,184 lebih kecil dari t_{tabel} 1,984, hal ini menunjukkan bahwa stress kerja pada karyawan memberikan pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga perlu dikelola guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 5,895 lebih besar dari t_{tabel} 1,984, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dibutuhkan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti paparkan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran berdasarkan dari hasil penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagi Perusahaan
 - a) Berdasarkan hasil penelitian bahwa etika kerja dalam perusahaan perlu ditingkatkan dengan cara perusahaan membuat peraturan dan standar kerja yang lebih jelas dan dapat dimengerti oleh setiap karyawan dan dapat memberikan sanksi yang tegas pada setiap karyawannya apabila melanggar aturan atau etika kerja seperti memberikan teguran baik lisan maupun tulisan, skorsing, penurunan posisi bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini bertujuan agar setiap karyawan bekerja dengan disiplin kerja yang tinggi dan dapat memahami setiap konsekuensi yang ada apabila melanggar atau tidak mentaati aturan yang berlaku di perusahaan.
 - b) Berdasarkan hasil penelitian hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan guna mencegah stres kerja ialah dengan memberikan peralatan kerja yang memadai. Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan oleh karyawan karena akan mendukung dan dapat meningkatkan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan. Seperti contohnya perusahaan dapat memfasilitasi karyawannya dengan alat-alat kantor atau peralatan produksi yang canggih dan baik sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas mereka dengan lebih cepat dan mudah.
 - c) Berdasarkan hasil penelitian hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan ialah dengan memberikan penghargaan kepada karyawan loyal atau berprestasi yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pemberian penghargaan bagi karyawan merupakan suatu tanda apresiasi dari perusahaan dan bertujuan untuk menaikkan motivasi karyawan lain untuk bisa berhasil juga. Hal ini juga akan membuat karyawan yang bersangkutan merasa jerih payahnya dalam bekerja dihargai oleh perusahaan dan karyawan tersebut semakin terpacu dalam meningkatkan produktivitas kerjanya nya karena adanya motivasi dalam bekerja yaitu berupa bonus/insentif.

2. Akademis

Bagi peneliti selanjutnya dapat mengambil variabel lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, antara lain kompensasi, gaya kepemimpinan, serta variabel-variabel yang berkaitan dengan modal manusia dan organisasi. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah informasi dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian di waktu yang akan datang.

KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis merasa adanya keterbatasan dalam penelitian ini sehingga diperlukan perbaikan dan penyempurnaan dalam penelitian. Keterbatasan pada penelitian ini adalah jumlah responden yang kurang banyak serta perlunya perluasan subjek dan objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfurqon, N. F., & Rahardjo, B. (2020). Analisis Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 52–64. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v2i1.20>
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Ariyana, P. G., & Novarini, N. N. A. (2018). Pengaruh Konflik Peran, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Anvaya Beach resort & Spa Kuta-Bali. *Juima*, 8(1), 148–161.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). *Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*. *Jurnal Edunomika*, 04(01), 69–87.
- Dessler, G. (2013). *Human Resources Management 15th Ed*. New Jersey : Pearson Education.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hari, M. (2010). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *MANAJERIAL*, 9(17), 97–111.
- I, Hassan. (2010). *Metode Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- ibrahim, R., Sasmita, J., & Putri, A. K. (2015). Pengaruh Stress Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Supporting Pada Pt. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Di Perawang. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(1), 1–18.
- Irwanto, T., & Febrina Melinda, T. (2015). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 215–228. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v3i2.148>
- Khumaedi, E. (2016a). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 66–77.
- Khumaedi, E. (2016b). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 66–77.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Pandiva Buku. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Labudo, Y. (2013). Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal EMBA, Vol 1(3)*, 55–62.

- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(1), 54–63.
- Lastriani, E. (2014). Pengaruh disiplin terhadap kinerja anggota pada Satlantas Polresta Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 353–367.
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 120–129.
- Nurdiaw, E., & At, N. (2018). 278510-Hubungan Stres Kerja Fisiologis Psikologis dan Perilaku Dengan Kinerja Karyawan. *Faletehan Health Journal*. 5(3), 117–122.
- Oswaldo, W. T., Kojo, C., & Mintardjo, C. (2017). Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 3008–3017.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Parwita, G. (2015). Disiplin Kerja Karyawan (Suatu Kajian Teori). *Jurnal Ilmu Manajemen Mahasaraswati*, 5(2), 105.
- Purnama, R. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 7(14), 58–82. <https://doi.org/10.17509/strategic.v8i2.1028>
- Putri, A. K. (2015). Pengaruh Stress Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Supporting Pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Di Perawang. *Jom FEKON*, 2(1), 1–18.
- Rizkiyani, D., & Saragih, S. R. (2012). Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Petugas Lembaga Permasalahakatan. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 27–44.
- Sari, P. M., Astuti, E. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Konflik dan Sters Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27(2), 1–10.
- Sekaran, U., & Bogie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach, 7th Edition*. New Jersey : Wiley.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.158>
- Sinaga, A. T. V., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Dan Job Stress Terhadap Work Productivity Pada Perawat Di Rumah Sakit Xyz Jakarta. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3), 872–887. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36100>
- Subardi, A. (2003). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : STIE-YKPN.
- Subarjo, S. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pada Cv. Granada. *Optimum: Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 5(2), 194. <https://doi.org/10.12928/optimum.v5i2.7883>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulaiman, W. (2004). *Analisis Regresi Menggunakan SPSS, Contoh Kasus dan Pemecahannya, Edisi Pertama*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sulijaya, F. (2015). Pengaruh Total Quality Management, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Sekar Bumi Tbk. *Jurnal Akuntansi*, XIX(03), 433–448.

- Suryani, N. K., & Maha Yoga, G. A. D. (2018). Konflik Dan Stres Kerja Dalam Organisasi. *Jurnal Widya Manajemen*, 1(1), 99–113. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i1.209>
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 27–36.
- Thoha, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wijaya, A., & Suhaji. (2012). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1(2012), 1–17.
- Yoesana, U. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pagawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Pemerintahan Integratif*, 1(1), 13–27.
- Zulkafli, N., & Mahbob, M. H. (2020). Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Wacana Sarjana*, 4(3)