

Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (di PT.Megasari Makmur 1 Bagian Produksi)

Sefta Ariansah¹, Sri Wahyuningsih²

^{1,2}Universitas Pelita Bangsa, Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat
seftaariansah@gmail.com

Abstract

This study aims to determine whether there is an influence of Work Stress (X1), Work Environment (X2) and Work Discipline (X3) to influence Employee Productivity (Y) in the Production Department of PT. Megasari Makmur 1. The type of research used is the quantitative method, Approach The research used in this study is descriptive analysis using questionnaire data on 80 respondents from a total population of 80 employees in the production division of PT. Megasari Makmur 1. The sampling technique used is nonprobability sampling with saturated sample method. Test results Test t (correlation significance) using the LISREL application version 8.80.

Keywords: Work Stress, Monkey Environment, Work Discipline, Work Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja(X2) dan Disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Di Bagian Produksi PT.Megasari Makmur 1. Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif, Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan menggunakan data kuesioner terhadap 80 orang responden dari total populasi 80 orang karyawan bagian produksi PT.Megasari Makmur 1. Teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan metode *sample jenuh*. Hasil pengujian Uji t (signifikansi kolerasi) menggunakan aplikasi LISREL versi 8.80.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kera, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

Copyright (c) 2023 Sefta Ariansah, Sri Wahyuningsih

Corresponding author: Sefta Ariansah

Email Address: seftaariansah@gmail.com (Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat)

Received 18 April 2023, Accepted 25 April 2023, Published 3 Mei 2023

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan,SDM sendiri sangat berpengaruh terhadap sebuah produktivitas karyawan apalagi di masa-masa pandemi Covid-19 saat ini, oleh karna itu banyak hal-hal yang sangat berpengaruh dalam peningkatan produktivitas karyawan di antara nya stres kerja,lingkungan kerja,dan disiplin kerja, jika lingkungan kerja tidak memadai itu dapat menimbulkan stres kerja apabila stres kerja terjadi akan berdampak pada kedisiplin kerja karyawan yang akan menyebabkan produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Menurut Siagian (2019), "produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besar nya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal,kalau mungkin yang maksimal".

Menurut Wijono (2010) stres adalah suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan

sikap individu

Menurut Basuki dan Susilowati (2020) "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun secara tidak langsung seorang maupun sekelompok orang dalam melakukan aktifitas."

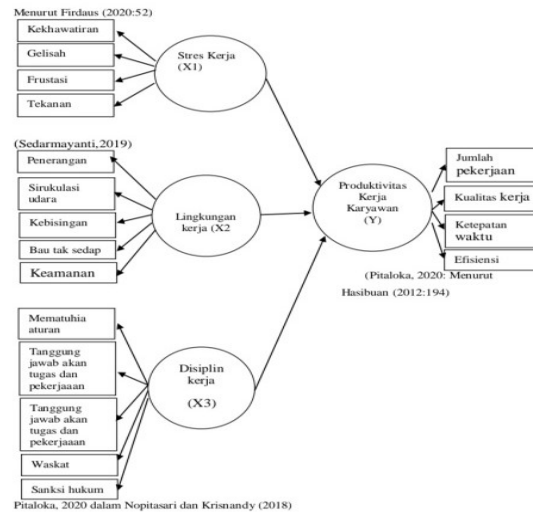
Menurut Hasibuan (2012) dalam Nopitasari dan Krisnandy (2018) "disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku."

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian *kuantitatif*. Menurut (Andriani dalam Aliyadan dan Tobari ,2019) "Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang terencana untuk memecahkan masalah dengan desain dan pengumpulan data yang sistematis, terkontrol dan fokus pada penyusunan teori yang di simpulkan dalam hipotesis."

Design penelitian



Gambar 3.1 Metode penelitian

Sumber penelitian 2022

Populasi dan Sempel

Populasi

Menurut (Sugiono 2018) "populasi adalah wilayah generalitas terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas ataupun karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pt. Megasari Makmur 1

Sampel

Menurut (Sugiono 2018) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang di ambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang di teliti. Dikarnakan jumlah populasi yang yang tidak terlalu banyak, maka peneliti melakukan pengambilan sampel dengan tehnik *sampel jenuh*. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 responden.

Metode Pengumpulan

Data Dalam proses pengumpulan data penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui observasi langsung dilapangan, kepustakaan (library research) dengan mengumpulkan data teoritis dan memahami berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan melalui metode kuesioner menggunakan pengukuran variabel dengan skala interval menggunakan instrumen Skala Likert dengan bobot skor 1 sampai 5.

Metode Analisis

Data yang sudah di kumpulkan, tidak bisa secara otomatis menghasilkan sebuah kesimpulan, masih ada proses yang disebut dengan analisis. Pengujian hipotesis dan data dalam penelitian akan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dan penelitian menggunakan alat bantu analisis *software LISREL versi 8.80*. Adapun dalam penelitian ini menggunakan analisis Uji Validasi, Uji Reabilitas, Uji Parsial (uji- t), Koefisien Determinasi (R²).

HASIL DAN DISKUSI

Deskripsi Data dan Gambaran Umum Hipotesis

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan/i bagian produksi PT. Megasari Makmur 1, hal ini sesuai dengan metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan jumlah data yang diperoleh yaitu dengan populasi sebanyak 80 karyawan dan jumlah sampel yang diambil sebanyak 80 karyawan, yang merupakan karyawan PT. Megasari Makmur 1. Melalui daftar pertanyaan di dapat dari kondisi responden tentang jenis kelamin, Pendidikan. Penggolongan yang dilakukan terhadap populasi dan sampel dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran umum tentang responden sebagai objek penelitian.

Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
1	Laki-laki	30	37,50 %
2	Perempuan	50	62,50%
	Total	80	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti 2023

Dari data respon den diatas dapat dilihat bahwa, responden yang berjenis kelamin laki – laki berjumlah 30 karyawan (37.50 %) dan jumlah pegawai yang berjenis kelamin. Perempuan berjumlah 50 karyawan (62.50 %) Dengan demikian dapat dikatakan bahwa res ponden yang berjenis kelamin

perempuan lebih mendominasi dalam penelitian ini.

Model Struktural

Metode statistik yang penulis gunakan dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik Multivariat Equation Modeling (SEM) dengan bantuan aplikasi *lisrel 8.80*. Oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi atas kesesuaian model diajukan dalam penelitian ini dengan menggunakan kriteria *goodness of fit*. Menurut sudirman et al (2020) dalam susanto (2018) menyatakan beberapa kriteria yang perlu di pertimbangkan untuk menilai GOF antara lain: jika nilai RMSEA mendekati 1 maka model di angap baik selanjutnya jika GFI dan AGFI mendekati 1 maka model menunjukkan model yang fit.

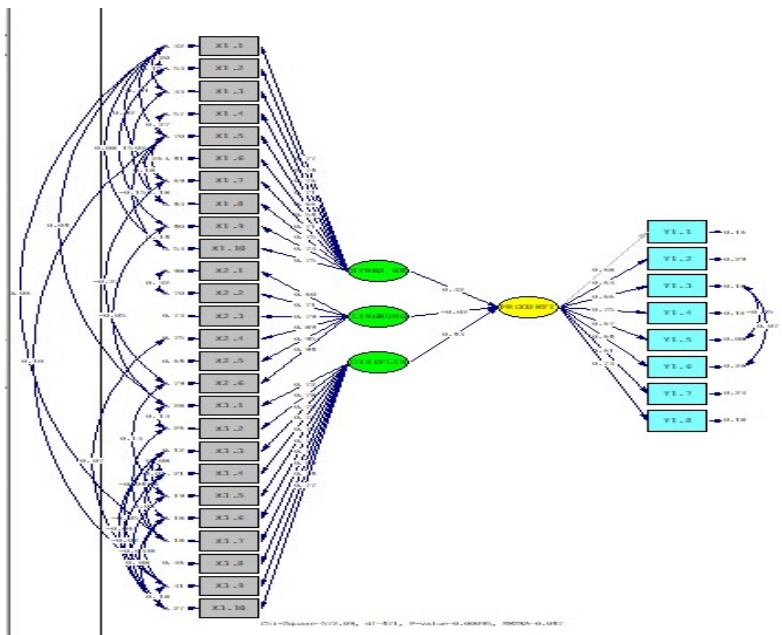
Tabel 2. Ukuran Kesesuaian Model Pengukuran Semua Variabel

Variabel	Goodnes of fit	Ukuran yang di harapkan	Hasil estimasi	Kesimpulan
Stres Kerja	Ukuran absolute fit			
	GFI	>0,90	0,96	Good Fit
	RMSEA	<0,06	0,39	Good Fit
	Ukuran incremental fit			
	NNFI	>0,90	0,99	Good Fit
	NFI	>0,90	0,98	Good Fit
	AGFI	>0,90	0,88	Margin Fit
	RFI	>0,90	0,95	Good Fit
	IFI	>0,90	1,00	Good Fit
CFI	>0,90	1,00	Good Fit	
Lingkungan Kerja	Ukuran absolute fit			
	GFI	>0,90	0,97	Good Fit
	RMSEA	<0,06	0,00	Good Fit
	Ukuran incremental fit			
	NNFI	>0,90	1,02	Good Fit
	NFI	>0,90	0,97	Good Fit
	AGFI	>0,90	0,93	Good Fit
	RFI	>0,90	0,95	Good Fit
	IFI	>0,90	1,01	Good Fit
CFI	>0,90	1,00	Good Fit	
Disiplin Kerjs	Ukuran absolute fit			
	GFI	>0,90	0,95	Good Fit
	RMSEA	<0,06	0,061	Good Fit
	Ukuran incremental fit			
	NNFI	>0,90	0,99	Good Fit
	NFI	>0,90	0,99	Good Fit
	AGFI	>0,90	0,85	Margin Fit
	RFI	>0,90	0,97	Good Fit
	IFI	>0,90	1,00	Good Fit
CFI	>0,90	1,00	Good Fit	
	Ukuran absolute fit			
	GFI	>0,90	0,95	Good Fit

Produktivitas Kerja Karyawan	RMSEA	<0,06	0,47	Good Fit
	Ukuran incremental fit			
	NNFI	>0,90	0,98	Good Fit
	NFI	>0,90	0,98	Good Fit
	AGFI	>0,90	0,90	Good Fit
	RFI	>0,90	0,98	Good Fit
	IFI	>0,90	1,00	Good Fit
	CFI	>0,90	1,00	Good Fit

Uji Validitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ketepatan dan menentukan tolak ukur suatu perusahaan. Pengujian validitas ini digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur dan untuk mengukur valid tidak nya suatu kuisisioner. Uji Validitas kuisisioner bertujuan untuk mengukur valid tidak nyakuisisioner atas pertanyaan pertanyaan yang diberikan kepada subjek penelitian. Dengan ketentuan jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi terhadap skor total, maka dinyatakan valid dan jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka instrume natau item-item pertanyaan tidak berkorelasi terhadap skor total, maka dinyaaakan tidak valid. Metode pengujian validitas menggunakan aplikasi lisrel 8.8. Kriteria pengambilan keputusan uji validitas dengan mengamati nilai *factor loadings*. Secara umum jika nilai *factor loadings* lebih besardari 0,50 maka item pernyataan dinyatakan valid.



Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada dasarnya adalah melakukan pengujian terhadap indikator, sejauh mana dapat mengukur konstrukteoritis. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.

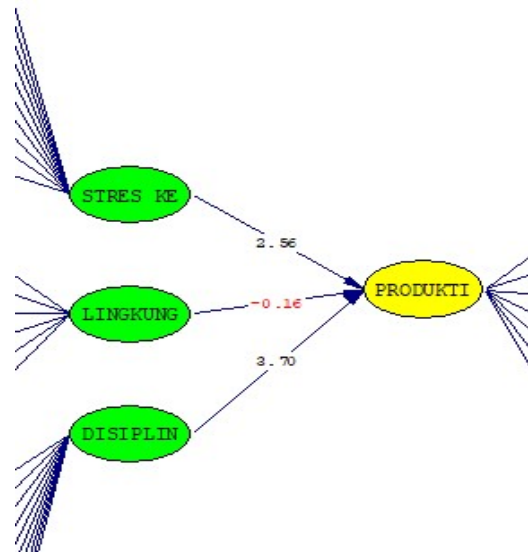
Tabel 3. Uji Reabilitas Variabel

Variabel	Construct Reliability (CR)	Varian Extracted (VE)	Kesimpulan
Stres Kerja	0,72	0,20	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,76	0,24	Reliabel
Disiplin Kerja	0,91	0,49	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,95	0,72	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data 2023

Uji Hipotesis

Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan aplikasi ilisrel 8.8, di peroleh hasil sebagai berikut:



Sumber: pengolahan data 2023

Hipotesis

- Hipotesis pertama : uji terhadap variabel stres kerja (X1) didapatkan *t hitung* sebesar 2,56 karna nilai *t hitung* lebih besar dari *t tabel* ($2,56 > 1,94$) maka dapat disimpulkan variabel stres kerja berpengaruh secara subtansial ke variabel produktivitas kerja karyawan (y) hipotesi 1 valid
- Hipotesis kedua : uji terhadap variabel lingkungan kerja (X2) didapatkan *t hitung* sebesar 0,16 karna nilai *t hitung* lebih kecil dari *t tabel* ($0,16 > 1,94$) maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan ke variabel produktivitas kerja karyawan (y) hipotesi 2 invalid.
- Hipotesis ketiga : uji terhadap variabel disiplin kerja (X2) didapatkan *t hitung* sebesar 3,70 karna nilai *t hitung* lebih besar dari *t tabel* ($3,70 > 1,94$) maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan ke variabel produktivitas kerja karyawan (y) hipotesi 3 valid.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai variabel Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), serta Disiplin Kerja (X3) yg di lakukan di PT Megasari Makmur 1 bagian produksi didapat kesimpulan: (1) Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. (2) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. (3) Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Bagi pihak perusahaan agar lebih memperhatikan karyawan agar tidak terkena stres kerja, serta harus lebih meningkatkan kedisiplin saat bekerja dan bertanggung jawab dalam sebuah pekerjaan agar meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini bisa dijadikan sumber referensi terkait variabel-variabel serta indikator yang digunakan dalam penelitian ini, serta diharapkan bisa memberikan wawasan informasi pada penelitian selanjutnya.

REFERENSI

- Dhyan Ryani, Parashakti, Dewi Noviyanti (2021). E-ISSN: 2797-7161. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap produkti ,vitas kerja karyawan Volume 1,No (2), Hal:127-136 Jebma (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi).
- Gregorius Widiyanto, I. E. (2022). ISSN. "Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 Pt Js Jakarta)",Volume 1, No (2), 84-92. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya.
- Idris Efendi, Gregorius Widiyanto. (2022). ISSN xxxxxx (online) xxxxxx (print) © The Authors. "Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan n Pada Bagian Produksi Pada PT. Baru Baru Sepatu" , Volume 1,No (2), 15 Hal, Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia.
- Luhut Widhayani, Erwin Syahputra, Anita Sumelvia Dewi, E. S. (2022). E-ISSN= 2962-2891, p-ISSN= 2962-2883, Hal 19-35. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Intisumber Hasil Sempurna (Ihs) Kediri" , Volume 4,No (3).
- Martina Trisnawaty, Parwoto. (2020) ISSN. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja" , 22 (2), . (84-92)
- Noviyanti, R. D. (2018). E-ISSN. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap , 1 (2), 55-67.
- Natalia M. Nangoy, Victor P.K. Lengkong, Yantje Uhing,(2020) ISSN 2303-1174 " Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado", Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal. 282 - 291.

- Rachmat Kusmana, Wandy Zulkarnaen, Abin Suarsa (2018) E-ISSN: 2621-5306 P-ISSN: 2541-5255. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet Pt. Namasindo Plas Bandung Barat " , Volume 2, Hal (3), Hal :151-176. : LPPM STIE Muhammadiyah Bandung
- Dewi, I.A.P., & Astawa, I.W. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Ratio Construction. *Majalah Ilmiah Widyacakra*, Vol 1 No 2.
- Fandi, A.R., Widiana, M.E., & Istanti, E. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT White Cement Balongbendo. *Jurnal Manajemen Branchmark*, Vol 3 No 3, 95-107.
- Sinaga, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). *JOM FISIP*, Vol 3 No 2, 1-13.
- Thamrin, E. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang. *Jom Fekon*, Vol 1 No 2.
- Septianingrum, Ravela. 2011. Pengaruh Lingkungan dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Yuro Mustika Purbalingga. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Buana, Akbar Denia Nur. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pabrik Pengolahan Karet PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VIII Wilayah Cikumpay-Purwakarta. Skripsi, Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama, Bandung.
- Saleh, Abdul Rachman, dan Hardi Utomo. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11(1):28–50. doi: 10.52353/ama.v11i1.160.
- Wibowo, FX. Pudjo, dan Gregorius Widiyanto. 2019. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta." *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis* 17(2):23. doi: 10.31253/pe.v17i2.170.