



## Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta

Zidan Maulana Ibrahim<sup>1</sup>, Rahmat Hidayat<sup>2</sup>, Saur Panjaitan<sup>3</sup>, Ahmad Gunawan<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Universitas Pelita Bangsa Bekasi

<sup>2,3,4</sup>Dosen Universitas Pelita Bangsa Bekasi

Received: 11 Juli 2023

Revised: 18 Juli 2023

Accepted: 28 Juli 2023

### Abstract

*This research was conducted to identify significant differences between work stress, work motivation, and work discipline on the work productivity of employees that occur, using a case study of PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta. This type of research is quantitative, namely data used to examine a population and samples, namely ordinal data obtained from questionnaire results. The essence of this type of quantitative research is to advance and utilize mathematical means. In this study, the population used was 114 employees of the production department at PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta. The methods used by researchers to collect various data, information, and other supporting facts for research purposes are literature studies, observations, questionnaires, and documentation. The analytical techniques used to process data in this study include using instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis tests, and intervening tests. Based on the overall results of tests that have been carried out with IBM SPSS 25 software, it was found that work stress, work motivation and work discipline together (simultaneously) have a significant influence on employee work productivity at PT. Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta. This indicates the scale of productivity in the work of PT. Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta can be measured based on previous variables that have a major influence on employee work productivity.*

**Keywords:** Stress, Work Motivation, Work Discipline, Employee Work Productivity.

(\*) Corresponding Author: [zidan@gmail.com](mailto:zidan@gmail.com)

**How to Cite:** Ibrahim, Z., Hidayat, R., Panjaitan, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(14), 794-807. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8231309>

## PENDAHULUAN

Perkembangannya aspek di dunia perusahaan *manufacturing industry* secara aktual yang tumbuh dan berkembang dengan sangat cepat. Dinamika perkembangan tersebut yang terjadi semakin meningkat terhadap permintaan dari suatu barang sesuai dengan kebutuhan yang konsumen butuhkan. Sumber daya manusia merupakan suatu potensi fungsi serta aset menjadi suatu modal bagi suatu himpunan orang yang menjalankan bisnis secara fisik dapat diterjemahkan menjadi potensial dalam rangka mewujudkan eksistensi dalam suatu perkumpulan. khususnya di suatu perusahaan (Dharmawan & Sudharma, 2013). Berhasil atau tidaknya suatu perkumpulan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh *human resources* yang terlibat dalam kegiatannya secara keseluruhan.

*Human resources management* adalah bagian dari suatu pengendalian yang mempelajari peran orang-orang dalam suatu perkumpulan guna meraih target yang sama, mengatur karyawan sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi sesuai dengan target diharapkan secara besar. berdasarkan berbagai *resources* tersebut, komponen paling



penting adalah personel atau sumber daya manusianya. Suatu alat administrasi yang disebut manajemen personalia diperlukan dalam menyusun perencanaan, pengelolaan dan pengendalian sumber daya manusia (Marnis & Priyono, 2008).

PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta yang mempunyai sebutan sebagai PT MKCJ merupakan industri manufaktur asal Jepang yang berdiri di tahun 2011 dan disahkan secara legalitasnya di tahun 2012, berlokasi di Karawang tepatnya pada perkumpulan kawasan industri surya cipta. PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta adalah perusahaan manufaktur kendaraan dan mesin yang juga terlibat dalam desain bahan fungsional material elektronik, peleburan logam *non-ferrous*, pengembangan sumber daya mineral, daur ulang logam mulia, *raw material* terkait, pembuatan dan penjualan komponen otomotif. Melihat potensi dari PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta tersebut, maka dari itu seluruh pekerjanya dituntut agar selalu berupaya untuk meningkatkan pengetahuan, bekerja, serta kemampuan *skill* yang dimilikinya agar dapat perusahaan terus melakukan rivalitas satu sama lain dengan semua industri pesaing yang bergerak di bidang yang sama supaya industrinya semakin maju dan berkembang dengan tepat sehingga nantinya kesejahteraan karyawannya pun dapat terjamin.

Permasalahan yang terjadi secara aktual di PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta yaitu para pekerja yang stres ketika tuntutan pekerjaan mereka kerjakan setiap harinya selalu bertambah diakibatkan selalu agar dituntut meraih target sesuai perhitungan dari pihak manajerial setiap tahunnya. Motivasi kerja yang tidak jelas terhadap pekerjaan di perusahaan membuat produktivitas karyawan menjadi turun. Berdasarkan undang-undang No. 36 tahun 2009 tentang Kesehatan pasal 164 ayat 4 menjelaskan bahwasannya upaya kesehatan kerja ditujukan untuk Melindungi pekerja atau buruh agar dapat hidup sehat bebas dari gangguan kesehatan dan gangguan akibat kerja. Salah satu penghambat produktivitas karyawan di suatu perusahaan atau organisasi adalah stres kerja.

Dampak dari stress kerja, kurangnya motivasi kerja, dan tidak terbentuknya sifat dan kebiasaan disiplin kerja dari para pegawai PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta tersebut terhadap perilaku profesional sebagai karyawan adalah gejala rendahnya kinerja, hubungan antar personal yang kurang baik, menurunnya tingkat ketaatan terhadap aturan perusahaan, dan kebiasaan waktu tidur yang berubah karena depresi. Semua dampak tersebut tentunya jelas sangat berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja para pegawai di PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta khususnya di para pegawai yang bekerja di departemen produksi.

Para pekerja di PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta khususnya yang bekerja di departemen produksi biasanya lebih mencondongkan diri dengan melakukan pekerjaan yang hanya saat diberi perintah oleh atasannya dan hanya bekerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan perusahaan, para pekerja merasa sudah melepaskan beban yang menjadi kewajiban pekerjaannya saja dengan cepat-cepat menyelesaikannya, disisi lain tidak sekali atau dua kali terdapat tenada dan waktu masih tersisa yang masih dipunyai oleh para pekerja tersebut agar bisa melakukan kegiatan lainyang efektif. Disiplin kerja meruakan suatu kebutuhan yang digunakan para atasan di PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta untuk bisa berinteraksi dengan para pegawainya supaya para pekerja berkenan dan bisa berubah kebiasaan buruknya yang bisa merugikan pihak perusahaan, dan juga bertujuan dengan harapan bisa bisa memberikan peningkatan akan peran mereka serta kemampuan para pekerja dalam patuh dan tertib terhadap atura-aturan dan etika dalam bekerja yang sudah ditetapkan pihak manajerial di PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta. Penelitian ini juga bertujuan untuk Mengetahui pengaruh secara simultan dari stress kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta.

## **KAJIAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Organisasi atau suatu perkumpulan manusia yang memiliki tujuan yang sama tentunya memiliki berbagai *resources* sebagai masukan yang dapat diubah menjadi suatu luaran berupa barang atau jasa. *Resources* ini meliputi uang atau modal, kemampuan teknologi yang mendukung **berjalannya** kegiatan manufaktur di sebuah perusahaan, proses atau strategi operasional, orang, dan lainnya. Yang terpenting dari berbagai jenis sumber daya tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM) atau *Human Resources* (HR). *Planning, controlling* dan pengendalian dari *human resources* memerlukan *tools* manajemen yang disebut dengan suatu atau *human resources management* atau yang biasa disingkat dengan HRM (Marnis & Priyono, 2008).

### **Stres Kerja**

Stres kerja adalah respons adaptif terhadap perbedaan pribadi yang disebabkan oleh aktivitas, situasi fenomena yang menempatkan tuntutan khusus pada individu. *Work stressor* suatu proses psikologis yang menyulitkan yang terjadi pada individu sebagai respon/reaksi terhadap *environment* disekitarnya (Ivancevich et al., 2007). Dalam dunia kerja, tingkat stres berkaitan dengan banyaknya pekerjaan, tuntutan atau tekanan penyelesaian tugas, dan urgensi waktu. Stres adalah keadaan stres dipengaruhi emosi, pikiran dan kondisi yang membuat berkurangnya kemampuan individu dalam merespon dengan positif dengan keadaan sekitarnya baik disemua Lingkungan individu tersebut berada (Robbins & Judge, 2016).

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan konsep yang berguna untuk memberikan gambaran kekuatan yang bekerja pada atau di dalam individu mana pun yang memotivasi dan mengarahkan perilaku (Gibson et al., 2012). Motivasi merupakan proses yg menyebutkan intensitas, arah, & ketekunan individu buat mencapai suatu tujuan (Robbins & Judge, 2016). Sedangkan menurut (Luthans, 2011) Motivasi juga memiliki arti proses yang dimulai dengan gangguan *filology* atau *psychology* yang mengarah pada perilaku atau motivasi menuju tujuan atau motif. Berdasarkan definisi tersebut, terdapat tiga faktor penting yaitu motivasi dari dalam diri individu dalam menentukan pekerjaan dan keinginannya.

### **Disiplin Kerja**

Berdasarkan pernyataan yang pernah dikemukakan oleh (Singodimedjo, 2015), beliau mendefinisikan bahwa suatu sikap dimana seseorang siap dan mau menaati dan mengikuti peraturan-peraturan yang ada disekitarnya. Pekerjaan apapun bisa berjalan dengan lancar, maka Anda harus memiliki kedisiplinan yang baik. Disiplin merupakan alat motivasi pegawai yang menunjukkan keadaan atau sikap hormat pegawai terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan merupakan definisi dari disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan definisi dari suatu kebersediaan serta rasa sadar dari seorang individu dalam upaya mematuhi terhadap semua prosedur atau aturan-aturan serta etika yang sudah ditetapkan

organisasi pihak manajerial didalam suatu perusahaan merupakan pernyataan yang dikemukakan oleh (M. S. P. Hasibuan, 2017).

### Produktivitas Kerja

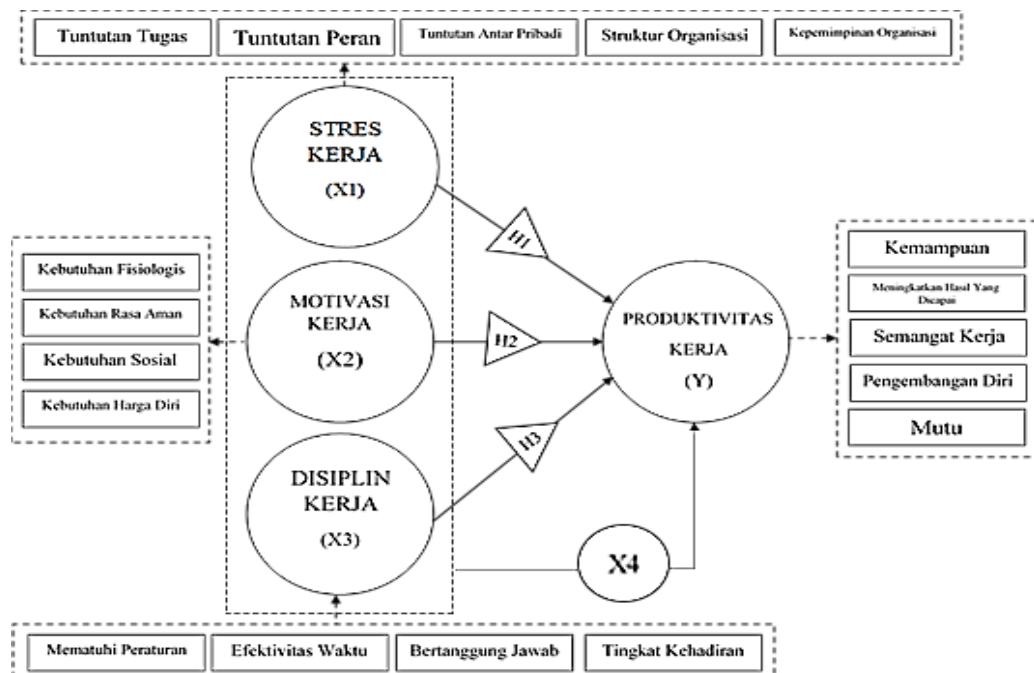
Setiap organisasi pastinya berusaha untuk memastikan bahwa karyawan dapat mendapatkan hasil yang terbaik dengan memberikan produktivitas yang maksimal. Hasil kerja dari pekerjaan para pekerja bagi suatu bisnis adalah sangat penting, pengukuran berhasilnya dalam menjalankan bisnis.. (M. Hasibuan, 2010) mengungkapkan bahwa tujuan produktivitas yang lebih sederhana adalah membuat perbandingan aritmatika antara jumlah yang diproduksi dan jumlah setiap sumber yang digunakan dalam proses produksi adalah tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin, perkakas dan terakhir tenaga kerja.

Menurut (Sinungan, 2015) Produktivitas tenaga kerja adalah jumlah yang dihasilkan oleh seseorang umumnya waktu kerja yang dilakukan, termasuk kegiatan efektif memperoleh hasil efisiensi kerja dari faktor input karena efisiensi penggunaan bahan baku. Dari diferensiasi asumsi di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas pekerja merupakan kemampuan *output* produk dan *service* dari berbagai *resources* atau faktor produksi yang berguna untuk meningkatkan *quality* dan *quantity* kerja yang dihasilkan dalam suatu organisasi bisnis.

### METODE PENELITIAN

#### Jenis dan Model Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yaitu data yang digunakan untuk meneliti suatu populasi serta sampel yakni data ordinal yang diperoleh dari hasil kuesioner. Model penelitian yang diimplementasikan atau digunakan dalam rangka memudahkan pemahaman konsep tersebut, adalah sebagai berikut.:



Gambar 1. Model Penelitian

### **Populasi**

Pada penelitian ini populasi yang digunakan sejumlah 114 karyawan departemen produksi di PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta. Alasan pemilihan karyawan bagian departemen produksi di PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta sebagai populasi penelitian karena terdapat penurunan produktivitas kerja yang diduga kuat dipengaruhi oleh stress kerja atau motivasi kerjanya, serta pengaruh dari gender para pekerjanya. Maka dari itu karyawan bagian departemen produksi di PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta dijadikan sebagai populasi penelitian.

### **Metode Pengambilan Sampel**

Berdasarkan perhitungan menggunakan persamaan slovin, maka didapat jumlah banyaknya sampel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu 89 karyawan bagian departemen produksi. Sampel yang digunakan mengacu pada teknik *sampling* yang ditargetkan dengan klasifikasi sebagai karyawan bekerja di bagian departemen produksi di PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta.

### **Sumber Data**

Data primer merupakan data survei yang dikumpulkan langsung dari responden. Sumber data primer survei ini adalah hasil tanggapan responden terkait stress kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja dari para pekerjanya. Data sekunder ialah salah satu jenis data yang didapat peneliti dengan cara tidak secara langsung. Data sekunder yang dipakai dalam penelitian ini adalah variabel penelitian yang dianalisis dan berasal dari penelitian dan penelitian akademik sebelumnya.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pada dasarnya, teknik pengumpulan data adalah sebuah metode yang dilakukan peneliti dalam upaya mengumpulkan data dan informasi yang nantinya akan berguna sebagai fakta pendukung dalam pemaparan penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Studi Pustaka, Observasi, Kuesioner, dan Dokumentasi.

### **Uji Instrumen**

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuisisioner tertutup, yang merupakan kuisisioner yang diberikan terlebih dahulu lalu responden tinggal memilih. Uji instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas biasanya dipakai dalam menganalisa keefektifan maupun kemanjuran kuisisioner. Sebuah kuisisioner dianggap valid apabila pertanyaan dan kuisisioner tersebut dapat mengatakan sesuatu yang sedang dihitung dengan kuisisioner tersebut (Ghozali, 2011). Jika nilai  $r$  hitung  $> 0,2$  atau lebih besar, validitas mean item dapat disimpulkan pada taraf  $r$ -tabel, maka uji validitas konvergensi termodifikasi dapat disebut valid.

Uji reliabilitas ialah uji yang biasanya dilakukan dalam menguji tingkat kekonsistenan kuisisioner saat mengukur kestabilan indeks variabel kuisisioner (Ghozali, 2011). Sebuah alat ukur dapat dikatakan baik apabila dapat memberikan hasil yang stabil. Pengukuran ini kemudian dapat diubah menjadi faktor kepercayaan, ukuran kemampuan instrumen untuk mendeteksi atau mengukur

perbedaan individu yang ada.. Perhitungan dilakukan sekali dan andal memakai uji statistik Cronbach Alpha. Suatu kuesioner termasuk reliabel jika nilai  $> 0,6$  dan tidak termasuk reliabel jika kurang dari 0,6 (Ghozali, 2011).

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji normalitas dikerjakan dalam mencari nilai sebaran data model penelitian. Apanila nilai data terdistribusi normal maka akan menghasilkan penelitian yang lebih tepat. Analisis data studi yang dinormalisasi dipandu oleh angka-angka P-plot di mana distribusi titik normal P-plot diagonal adalah parameter di mana data studi kuantitatif terdistribusi normal.

Uji multikolinearitas dapat digunakan dalam mengidentifikasi kemungkinan korelasi antar variabel bebas. Penentuan nilai multikolinearitas model penelitian diperoleh dari nilai inflasi dan toleransi koefisien varians dengan menggunakan kriteria lolos uji multikolinearitas apabila nilai VIF tidak lebih dari 10,00 dan nilai toleransi tidak lebih kecil dari 10%. Kriteria yang dapat digunakan pada uji multikolinearitas ialah apabila nilai  $VIF < 3,5-5$ .

Uji heteroskedastisitas untuk model penelitian dipakai dalam menganalisis kelolosan model penelitian yang digunakan dari masalah heteroskedastisitas. Diskriminasi uji heteroskedastisitas didasarkan pada nilai signifikansi Glestjer, dengan nilai sig Glestjer di atas 5% menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas pada model penelitian.

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai Jika  $d$  lebih kecil dari  $dl$  atau lebih besar dari  $4-dl$ , maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Metode analisis yang dipakai pada penelitian ini yaitu model regresi linier berganda menurut (Sugiyono, 2019), yang bertujuan untuk memprediksi besarnya dan sifat pengaruh nilai variabel independen terhadap variabel dependen.

### **Uji Hipotesis**

Uji T (Parsial) adalah Analisis pengujian hipotesis penelitian membantu mengetahui klaim penelitian saintifik yang mungkin atau mungkin tidak pada akhirnya didukung. Terbukti atau tidaknya suatu hipotesis tergantung pada nilai indeks perhitungan akurasi pengukuran yang memiliki batas hipotesis 95%.

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Pengujian ini membandingkan F hitung dengan F tabel dan nilai signifikansi dengan  $\alpha = 5\%$ . Analisis koefisien determinasi telah diusulkan untuk menentukan kekuatan kemampuan aspek ekstrinsik untuk setiap model regresi penelitian untuk menjelaskan nilai aspek intrinsiknya. Nilai determinan yang lebih kecil membalikkan hasil analisis, yang mengarah pada akurasi translasi yang lebih rendah, yang dapat menyebabkan temuan yang lebih lemah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Penelitian dilakukan di PT. Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta yang terletak di Kabupaten Karawang. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan PT. Mitsui Kinzoku Catalysts berjumlah 89 Karyawan. Berdasarkan hasil uji validitas instrumen dapat diketahui bahwa variable stres kerja mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0.206. Diketahui bahwa variable motivasi kerja mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0.206. Diketahui bahwa variable motivasi kerja mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0.206.

### Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Alpha Cronbach	Keterangan
Stres Kerja	0.729	Reliabel
Motivasi Kerja	0.818	Reliabel
Disiplin Kerja	0.856	Reliabel

**Tabel 1.** Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel diatas, dapat dikeathui analisis realibilitas instrumen menggunakan teknik *Alpha Cronbach* diperoleh koefisien reliabelitas stres kerja sebesar 0,729, koefisien reliabilitas motivasi kerja sebesar 0,818 dan koefisien disiplin kerja sebesar 0,856. Setelah dilakukan perbandingan dengan rtabel dengan taraf signifikan 5% = 0,2061 ternyata r11 lebih besar dari rtabel maka dapat disimpulkan bahwa angket stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja reliabel.

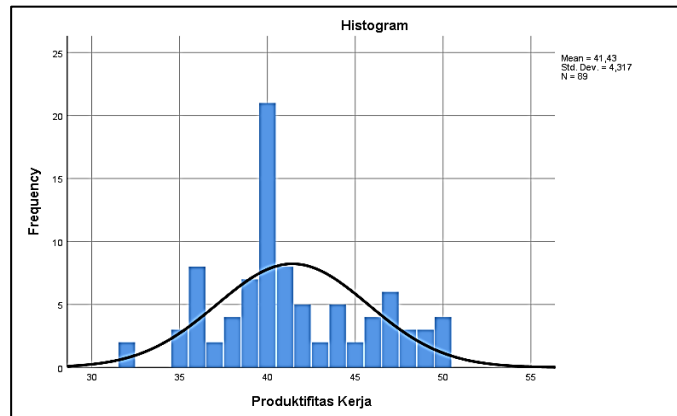
### Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		89
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,45303453
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,074
	Negative	-,079
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

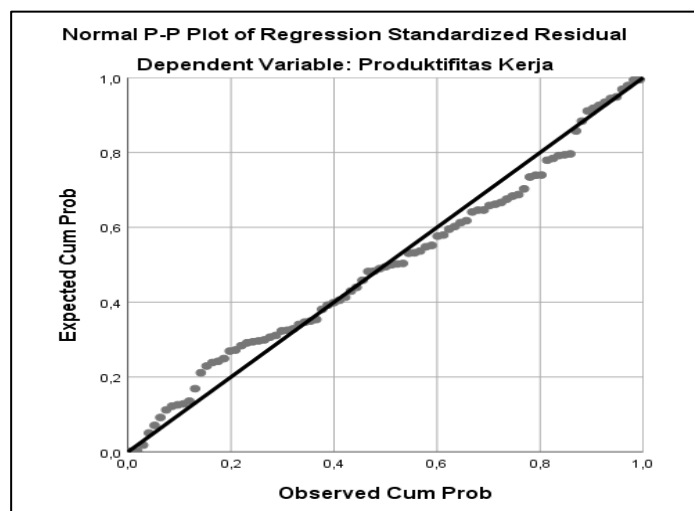
**Tabel 2.** Uji Normalitas

Bahwa berdasarkan tabel Kolmogorov-Smirnov test dapat diketahui apakah data penelitian telah terdistribusi normal atau tidak, dan hasil tes distribution ternyata menunjukkan normal. diketahui nilai probabilitas p atau Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai probabilitas p, yakni 0,200, lebih

besar dibandingkan tingkat signifikan, yakni 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi. Untuk lebih teliti lagi maka dilakukan dengan grafik Histogram dan Normal P-Plot karena menurut imam Ghazali (2009: 32) menyebutkan “normal tidaknya data dapat dideteksi lebih lanjut dengan menggunakan Grafik Histogram dan Normal P-Plot”.



**Gambar 2.** Histogram



**Gambar 3.** Normal Probability Plot

Dari hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram dan normal probability plot, tampak bahwa histogram memberikan pola distribusi yang tidak melenceng ke kiri dan kanan sedangkan pada grafik normal probability plot terlihat bahwa titik-titik tidak menyebar dan mendekati garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal dan model regresi yang diuji dengan menggunakan grafik tersebut telah memenuhi asumsi normalitas.

### Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,661	3,080		2,487	,015		
	Stress_Kerja	-,063	,051	-,077	-1,221	,225	,963	1,038
	Motivasi_Kerja	,232	,061	,273	3,820	,000	,743	1,345
	Disiplin_Kerja	,641	,071	,659	9,080	,000	,720	1,388

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

**Tabel 3.** Hasil Uji Multikolinieritas

Perhatikan bahwa berdasarkan tabel, nilai tolerance dari stress kerja adalah 0,963, nilai tolerance motivasi kerja adalah 0,743 dan nilai tolerance dari disiplin kerja adalah 0,720. Nilai VIF dari stress kerja adalah 1.038, nilai VIF motivasi kerja adalah 1,345 dan nilai VIF dari disiplin kerja adalah 1.388.

#### Hasil Uji Heterokedstisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1,347	2,043		,659	,512
	Stress_Kerja	-,029	,034	-,093	-,850	,398
	Motivasi_Kerja	,008	,040	,025	,201	,841
	Disiplin_Kerja	,029	,047	,078	,615	,540

**Tabel 4.** Hasil Uji Heterokedstisitas

Untuk memaknai atau menginterpretasikan hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser ini, maka akan dilihat tabel output “Coefficients” dengan variabel Abs\_RES berperan sebagai variabel dependent. Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Stress Kerja (X1) adalah 0,398. Sementara, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Motivasi Kerja (X2) adalah 0,841 dan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Disiplin Kerja (X3) adalah 0.540. Karena nilai signifikansi ketiganya variabel di atas lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji Glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

### Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,823 <sup>a</sup>	,677	,666	2,496	2,118

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Stress\_Kerja, Motivasi\_Kerja  
 b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

**Tabel 5.** Hasil Uji Autokorelasi

Menunjukkan bahwa DW test sebesar = 2,118 , ini menyimpulkan bahwa data berada di  $Dl < Dw < Du$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian tersebut tidak terjadi autokorelasi (Non Autokorelasi). Penulis menetapkan bahwa model layak digunakan setelah asumsi klasik terpenuhi.

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7,661	3,080	
	Stress_Kerja	-,063	,051	-,077
	Motivasi_Kerja	,232	,061	,273
	Disiplin_Kerja	,641	,071	,659

**Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dari tabel 4.8 diatas, nilai-nilai yang tertera digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi dalam penelitian berikut ini adalah  $Y = 7,661 - 0,063 (x_1) + 0,232(x_2) + 0,641(x_3)$ .

### Hasil Uji-t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,661	3,080		2,487	,015
	Stress_Kerja	-,063	,051	-,077	-1,221	,025
	Motivasi_Kerja	,232	,061	,273	3,820	,000
	Disiplin_Kerja	,641	,071	,659	9,080	,000

**Tabel 7.** Hasil Uji-t (Parsial)

Nilai t hitung yang ada selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel. Untuk kesalahan 5 % uji dua pihak dan  $dk = 89 - 2 = 87$ , maka diperoleh t tabel = 1,663 (t tabel terlampir).

### Hasil Uji-f (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1110,246	3	370,082	59,406	,000 <sup>b</sup>
	Residual	529,529	85	6,230		
	Total	1639,775	88			

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja  
b. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Stress\_Kerja, Motivasi\_Kerja

**Tabel 8.** Hasil Uji-f (Simultan)

Diketahui nilai sig. Adalah 0,00. Karena Sig.  $0,00 < 0,05$ , maka disimpulkan bahwa pengaruh simultan dari seluruh variabel bebas signifikan secara statistika terhadap Produktivitas Kerja. Diketahui F hitung  $59,406 > 2,71$  (F tabel tersaji pada lampiran), maka pengaruh simultan dari seluruh variabel bebas signifikan secara statistika terhadap Produktivitas Kerja.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 <sup>a</sup>	,677	,666	2,496

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Stress\_Kerja, Motivasi\_Kerja  
b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

**Tabel 9.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel *output* diatas, nilai koefisien determinasi variabel *R Square* adalah 0.677 atau sama dengan 67,7%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variable Stres Kerja (x1), Motivasi Kerja (x2) dan Disiplin Kerja (x3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (y) sebesar 67,7%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 67,7\% = 32,3\%$ ) dipengaruhi oleh variable lain diluar persamaan regresi ini atau variable yang tidak diteliti.

### PEMBAHASAN

Hasil pengujian variabel stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil keseluruhan pengolahan data dan pengujian menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 59,406 dengan nilai signifikan 0,000. Diperoleh hasil untuk f tabel sebesar 2,71. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai f hitung  $> f$  tabel yaitu 59,406 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa variabel stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil keseluruhan analisis dan pengolahan data yang sudah dilakukan tersebut, dapat diketahui bahwa stres kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil keseluruhan analisis dan pengolahan data yang sudah dilakukan tersebut, dapat diketahui bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil keseluruhan analisis dan pengolahan data yang sudah dilakukan tersebut, dapat diketahui bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil analisis menggunakan tabel Anova dapat diketahui bahwa stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta.

### Saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi dan referensi ilmiah bagi para peneliti selanjutnya, agar dapat meningkatkan rancangan penelitian yang relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 68–77. <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>
- Andriani, M. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Hasil Kerja Pada PT Delta Mulia Medan. *Jurnal STINDO Profesional*, 4(5).
- Anwar, I. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ( Survei Pada Driver Maxim Di Kota Tasikmalaya ). *Jurnal Cendikia Ilmiah (J-CEKI)*, 1(6), 711–714.
- Dewi, & Wibawa. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12).
- Dharmawan, I., & Sudharma, I. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv. Leo Silver Batuyang Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(9), 1189–1202.
- Fathonah, D., Syahrani, & Andriansyah. (2020). Pengaruh Peran Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Tarakan Provinsi Kalimantan Utara. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 117–124. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/104>
- Gaspersz, V. (2008). *Manajemen Produktivitas*. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J., & Konopaske, R. J. H. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. (Fourteenth). McGraw-Hill / Irwin.
- Hamalik, O. (2013). *Proses Belajar Mengajar*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2010). *Perilaku dalam Organisasi, Jilid 1 Edisi Ketujuh*. Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. . (2007). *Oganization Behavior and Management*.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Komang, A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach , Twelfth Edition*. McGraw-Hill / Irwin.
- Maizar, J. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Pasaman Barat. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, 6(2).
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Moekizat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Pionir Jaya.
- Munandar, A. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press).
- Pertiwi, E. Y., & Noermijati. (2019). Kinerja Karyawan ( Studi Pada Pabrik Gula Gempolkrep Mojokerto ). *Universitas Brawijaya Malang*, 7(2), 1–17.
- Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal Ekonomi*, 5(1), 35–41.
- Rahmawati, I., Bagis, F., & Darmawan, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Hyup Sung Indonesia. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 317–328. <http://www.ufrgs.br/actavet/31-1/artigo552.pdf>
- Rismawati, N. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Edisi 1)*. Widina Bhakti Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Saputra, A. (2014). Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Buran Nusa Respati di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar. *E-Journal Imu Pemerintahan*, 2(3).
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/409549-manajemen-sumber-daya-manusia-perspektif-10c189ce.pdf>
- Sinungan, M. (2015). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Multi Presindo.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Kencana.
- Syari, I., & Dahlia, E. (2022). Pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka. *Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(3), 594–603. <https://katadata.co.id/berita/2020/01/06/baru-83-peserta-bpjs-kesehatan-per-akhir-2019->
- Tamba, A. W. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).