

# MELALUI SIKAP KERJA DAN STRES KERJA MENDORONG PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN YANG EFEKTIF DI PT. XYZ

Della Yusliawati Puspita<sup>1</sup>, Agus Rohman Jatnika, S.T., M.M<sup>2</sup>, Rina Indrayani, S.E., M.M<sup>3</sup>

Program Studi Teknik Industri  
Universitas Teknologi Bandung

[dellayusliawati@gmail.com](mailto:dellayusliawati@gmail.com)<sup>1</sup>, [rohman.agus.jatnika@gmail.com](mailto:rohman.agus.jatnika@gmail.com)<sup>2</sup>, [studentproject87@gmail.com](mailto:studentproject87@gmail.com)<sup>3</sup>

## Abstrak

Peranan sikap dan volume kerja yang tidak terkelola akan menurunkan sikap kerja dan menaikkan angka stress di PT XYZ, hal ini sering terjadi dan berulang ulang yang akan berdampak pada kinerja sehingga peneliti tertarik untuk melakukan kajian untuk mengetahui sejauh mana sikap kerja dan stres kerja yang dialami yang akan berdampak pada rendahnya produktivitas kerja karyawan yang kurang efektif dan efisiensi di salah satu PT. XYZ, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana hubungan secara simultan antara sikap kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di *line auto cutting* PT. XYZ. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif karena metode ini dapat diandalkan dalam melakukan pengukuran objektif dan analisis matematis (statistik) terhadap sampel data yang diperoleh melalui kuesioner, jejak pendapat, tes, atau instrumen penelitian lainnya untuk membuktikan atau menguji hipotesis (dugaan sementara) yang diajukan dalam penelitian, sehingga dapat peneliti simpulkan sikap kerja mendorong kearah positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut hasil uji t yang telah dilakukan, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan t hitung lebih besar dari t Tabel  $3,974 > 2,036$ . Stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, dengan nilai signifikansi  $0,503 > 0,05$  dan t hitung sebesar lebih kecil dari t Tabel  $0,677 < 2,036$ . Dan secara simultan sikap kerja dan stres kerja mendorong dan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil uji F hitung sebesar 8.732 lebih besar dari F Tabel (3.28) dengan taraf signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci: Peningkatan kerja, Perubahan kerja, Sikap kerja, Stres Kerja, dan Produktivitas.

## Abstract

*The role of attitude and unmanaged work volume will reduce work attitudes and increase stress levels at PT experienced which will have an impact on the low work productivity of employees who are less effective and less efficient at one of the PTs. XYZ, the aim of this research is to determine the extent of the simultaneous relationship between work attitudes and work stress on employee work productivity in PT's auto cutting line. XYZ. This research uses a quantitative method because this method can be relied upon in carrying out objective measurements and mathematical (statistical) analysis of data samples obtained through questionnaires, polls, tests, or other research instruments to prove or test hypotheses (temporary assumptions) proposed in the research, so that researchers can conclude that work attitudes are positive and significant towards employee work productivity. According to the results of the t test that P has carried out, with a significance value of  $0.000 < 0.05$  and the calculated t is greater than t Table  $3,974 > 2,036$ . Work stress does not have a positive and significant effect on employee work productivity. This is based on the results of the t test that has been carried out, with a significance value of  $0.503 > 0.05$  and the calculated t is smaller than t table  $0.677 < 2.036$ . And simultaneously work attitudes and work stress encourage and significantly influence employee work productivity. Based on the calculation results, the calculated F test result is 8,732, which is greater than F Table (3.28) with a significance level of 0.001, which is smaller than 0.05.*

Keywords: Work improvement, work change, work attitude, work stress, and productivity.

## I. PENDAHULUAN

Peranan Sikap T. XYZ adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang *manufacture*. Perusahaan ini memproduksi *wiring harness*, diawali dengan proses *cutting* adalah proses awal dari pembuatan *wiring harness*, langkah proses penting dalam hal menentukan tepat atau tidaknya *lead time* ke proses berikutnya. Peranan produktivitas operatornya hal yang utama karena sangat penting banget. Saat ini *Line cutting* mengalami permasalahan pada saat pencapaian target produksi dari periode bulan Juni – September 2022 tidak pernah memenuhi target yang diharapkan oleh perusahaan. Produktivitas tenaga kerja dioptimalkan dengan cara meminimalkan waktu untuk memperoleh hasil yang optimal. Berikut adalah target yang ditetapkan oleh pihak perusahaan sejumlah 300.000 *pcs/week*, pada data *achievement* periode bulan Juni – September 2022.

TABEL I  
DATA OUTPUT

Bulan	Minggu ke-1		Minggu ke-2		Minggu ke-3		Minggu ke-4	
	Pcs	(%)	Pcs	(%)	Pcs	(%)	Pcs	(%)
Juni	236.400	78,8%	230.700	76,9%	219.660	73,2%	222.300	74,1%
Juli	225.900	75,3%	228.000	76%	210.300	70,1%	189.990	63,3%
Agustus	238.200	79,4%	243.900	81,3%	225.900	75,3%	215.100	71,7%
september	216.900	72,3%	210.000	70%	209.700	69,9%	204.600	68,2%

Sumber : *Line Auto cutting, September 2022*

Pada Tabel 1 aktual produk yang dicapai pada periode Juni – September 3.527.460 (73,5%) pcs. Adapun target yang direncanakan oleh pihak perusahaan selama empat bulan tersebut. 4.800.000 pcs. sehingga aktual pencapaian selama empat bulan dari bulan Juni - September menunjukkan bahwa target tidak tercapai pada area *cutting*.

Berdasarkan dari target selama empat bulan ternyata kondisi internal di Perusahaan ini perlu dilakukan pendekatan kuantitatif hal ini diperkuat dari hasil wawancara pimpinan perusahaan dari sisi hal-hal yang mempengaruhi rendahnya produktivitas karyawan adalah sebagai berikut:

TABEL II  
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KARYAWAN

No	Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja	Jumlah	Persentase
1.	Motivasi kerja	2	5,7%
2.	Tingkat Stres	7	20%
3.	Lingkungan Kerja	3	8,6%
4.	Penempatan Kerja	3	8,6%
5.	Kepuasan Kerja	4	11,4%
6.	Sistem Kompensasi	2	5,7%
7.	Sikap Kerja	9	25,7%
8.	Konflik	5	14,3%
Total		35	100%

Sumber : *Line Auto cutting, September 2022*

Berdasarkan Tabel 2 pada faktor sikap kerja dan stres kerja merupakan 2 faktor yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. XYZ. Dengan persentase yang cukup signifikan yaitu sikap 25,7% dan stres kerja 20%. Maka dari kita terus melakukan mencari informasi melalui wawancara dengan pimpinan perusahaan untuk mengetahui sikap dan stres yang lebih dominan seperti apa yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas pencapaian.

TABEL III  
SIKAP KERJA YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS

No	Sikap kerja yang mempengaruhi produktivitas	Jumlah	Persentase
1.	Sering ke toilet / <i>outline</i>	8	22,9%
2.	Sering mengobrol	13	37,1%
3.	5s sebelum waktunya	5	14,3%
4.	Setelah bel masuk, tidak langsung bekerja	7	20%
5.	Mengantuk	2	5,7%
Total		35	100%

Sumber : *Line Auto cutting, September 2022*

TABEL IV

## STRES KERJA YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS

No	Stres kerja yang mempengaruhi produktivitas	Jumlah	Persentase
1.	Pekerjaan yang diberikan terlalu banyak	12	34.2%
2.	NOT ( <i>Not Over Time</i> )	8	22.9%
3.	Lembur yang tidak ada libur nya	5	14.3%
4.	Konflik pribadi / kelompok	5	14.3%
5.	Tidak bisa berbaur dengan lingkungan	5	14.3%
Total		35	100%

Sumber: *Line Auto cutting, September 2022*

Berdasarkan sikap kerja dan stress kerja yang mempengaruhi produktivitas, terdapat lemahnya produktivitas terbanyak pada variabel sikap adalah sering mengobrol dan juga sering ke toilet, ada juga lemahnya produktivitas dari variabel stres kerja adalah pekerjaan yang diberikan terlalu banyak dan seringnya melaksanakan NOT (bekerja sukarela hingga tercapainya target) sehingga kita melakukan pendalaman dengan melakukan penelitian metode kuantitatif dengan sampel jenuh dan Analisis Regresi Linear Berganda sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di area line cutting dengan bantuan software SPSS.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

Adapun tinjauan pustaka atau landasan teori pada kajian ini mengenai ringkasan tertulis berupa sumber-sumber dari jurnal, buku dan dokumen lain yang mendeskripsikan teori serta informasi yang dibutuhkan saat penelitian.

### 1. Kajian Literatur

#### a. Sumber Daya Manusia

Cushway dalam sutrisno (2019:7) mendefinisikan MSDM sebagai ‘bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya’. Sementara itu, Schuler, Dowling, Smart dan Huber (2020:16) mengartikan MSDM sebagai pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan peruntukan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

#### b. Sikap Kerja

Sikap merupakan tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (perilaku kerja), penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam bekerja. Sikap kerja adalah pikiran dan perasaan puas atau tidak puas dan dapat disimpulkan sebagai suka dan tidak suka bekerja dengan kecenderungan untuk merespons secara positif atau negatif untuk mendapatkan apa yang diinginkan di tempat kerja. Blumand Nylon (2018:90)

#### c. Stres Kerja Stres

suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Pandji Anoraga (2019:108) Robins and Judge dalam Isnier Budiarti (2020:368) “Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting”.

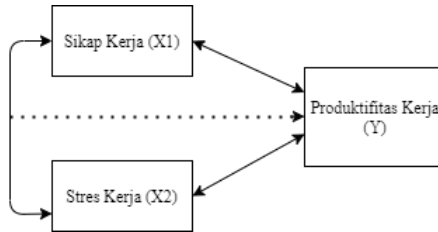
#### d. Sikap Kerja

Sikap kerja adalah pikiran dan perasaan puas atau tidak puas dan dapat disimpulkan sebagai suka dan tidak suka bekerja dengan kecenderungan untuk merespons secara positif atau negatif untuk mendapatkan apa yang diinginkan di tempat kerja. Blumand Nylon (2018:90). Sikap merupakan tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (perilaku kerja). Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam bekerja

### 2. Metodologi Penelitian

Berikut adalah tahapan metodologi penelitian sebagai berikut:

#### a. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka konseptual

b. Metode Pengumpulan Data

- Observasi /wawancara
- Kuesioner

c. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 35 orang.

d. Hipotesis Penelitian

- Hipotesis 1 :

H<sub>0</sub> : Sikap kerja (X1) tidak memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y) H<sub>1</sub> :Sikap kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y)

- Hipotesis 2 :

H<sub>0</sub> : Stres kerja (X2) tidak memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y) H<sub>2</sub> :Stres kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y)

- Hipotesis 3 :

H<sub>0</sub> : Sikap kerja (X1) dan Stres kerja (X2) secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y)

H<sub>3</sub> : Sikap kerja (X1) dan Stres kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y)

### III. ANALISIS DAN PERANCANGAN

Berikut adalah tahapan analisis dan perancangan sebagai berikut :

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner.

TABEL V

UJI VALIDITAS SIKAP KERJA

No	Indikator	R hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0.502**	0.334	Valid
2	X1.2	0.626**	0.334	Valid
3	X1.3	0.736**	0.334	Valid
4	X1.4	0.777**	0.334	Valid
5	X1.5	0.691**	0.334	Valid
6	X1.6	0.776**	0.334	Valid
7	X1.7	0.768**	0.334	Valid
8	X1.8	0.733**	0.334	Valid
9	X1.9	0.760**	0.334	Valid
10	X1.10	0.529**	0.334	Valid

Sumber: Olah data SPSS, September 2022

TABEL VI

UJI VALIDITAS STRES KERJA

No	Indikator	R hitung	R Tabel	Keterangan
1	X2.1	0.620**	0.334	Valid
2	X2.2	0.606**	0.334	Valid
3	X2.3	0.788**	0.334	Valid
4	X2.4	0.797**	0.334	Valid
5	X2.5	0.811**	0.334	Valid
6	X2.6	0.818**	0.334	Valid
7	X2.7	0.744**	0.334	Valid
8	X2.8	0.733**	0.334	Valid
9	X2.9	0.734**	0.334	Valid
10	X2.10	0.743**	0.334	Valid

Sumber: Olah data SPSS, September 2022

TABEL VII

UJI VALIDITAS PRODUKTIVITAS KERJA

No	Indikator	R hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y1	0.798**	0.334	Valid
2	Y2	0.848**	0.334	Valid
3	Y3	0.885**	0.334	Valid
4	Y4	0.722**	0.334	Valid
5	Y5	0.799**	0.334	Valid

Sumber: Olah data SPSS, September 2022

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari suatu variabel

TABEL VIII

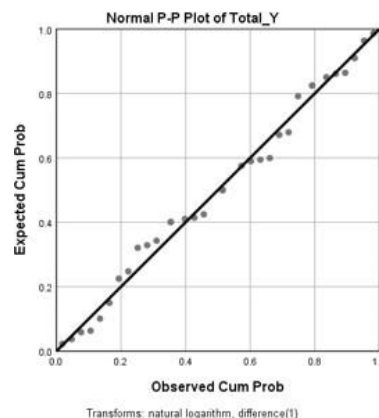
UJI REABILITAS

No	Variabel	Nilai <i>com back alpha</i>	Keterangan
1	Sikap Kerja (X1)	0.869	Reliabel
2	Stres Kerja (X2)	0.908	Reliabel
3	Produktivitas (Y)	0.860	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS, September 2022

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji kolmogorov smirnov. Kriteria uji normalitas adalah jika titik-titik pada gambar uji normalitas bersebaran sesuai dan mengikuti garis diagonal maka data tersebut normal.



Gambar 2. Uji Normalitas

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas.

TABEL IX  
UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Total_X1	.977	1.023
	Total_X2	.977	1.023

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Olah data SPSS versi 25, Februari 2023

Berdasarkan tabel 9 nilai *tolerance* untuk variabel sikap kerja (X1) sebesar 0,977 dan stres kerja (X2) sebesar 0,977. Dari hasil nilai *tolerance* ke dua variabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Sedangkan untuk nilai VIF variabel sikap kerja (X1) sebesar 1,023, dan sikap kerja sebesar 1,023. Untuk hasil nilai VIF dari kedua variabel diatas menunjukkan bahwa semuanya dibawah 10,0. Maka mengajuk pada dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi atau data tersebut tidak mengandung multikolinieritas. Dimana hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel sikap kerja dan stres kerja tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas.

TABEL X  
HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.451	2.736		1.627	.114
	Total_X1	-.073	.061	-.209	-1.195	.241
	Total_X2	.012	.036	.057	.329	.745

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Olah data SPSS versi 25, Februari 2022

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas.

TABEL XI

HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,916	4,055		,966	,341
	Total_X1	,359	,090	,572	3,974	,000
	Total_X2	,036	,054	,097	,677	,503

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Olah data SPSS versi 25, Februari 2023

Berdasarkan Tabel 11, maka dapat diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 3,916 + 0,359 X_1 + 0,036 X_2$$

persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- Nilai constant adalah 3,916, artinya jika terjadi perubahan variabel sikap kerja dan stres kerja yaitu nilai  $X_1, X_2 = 0$  maka nilai  $Y = 3,916$  atau produktivitas pada karyawan PT. X line auto cutting ada sebesar 3,916.
- Besarnya koefisien regresi variabel sikap kerja yaitu sebesar 0,359. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel  $X_1$  maka akan meningkatkan variabel  $Y$  sebesar 0,359.
- Besarnya koefisien regresi variabel stres kerja yaitu sebesar 0,036. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel  $X_2$  maka akan meningkatkan variabel  $Y$  sebesar 0,036

#### 7. Uji T (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), dan ada tidaknya pengaruh antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial.

TABEL XII

UJIT

Variabel	T hitung	T Tabel	Sig	Alpha (a)	Ket	Hipotesis
Sikap Kerja	3.974	2.036	0.000	0.05	Sig	H0 ditolak H1 diterima
Stres Kerja	0.677	2.036	0.503	0.05	Sig	H0 diterima H1 ditolak

Sumber: Olah Data SPSS versi 25, Februari 2023

#### 8. Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis, uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Analisa uji f dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel. Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan (degree of freedom) dengan melihat nilai f tabel = (k; n-k) sebagai berikut :

$n$  = jumlah sampel

$k$  = jumlah variabel bebas maka didapatkan f Tabel sebesar  $f(2; 35-2) = (2; 33) = 3,28$  Jika f hitung > f Tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika f hitung < f Tabel dan nilai signifikansi > 0,05, maka H1 ditolak dan H0 diterima yang artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel X terhadap variabel Y. Berikut hasil uji f dapat dilihat pada Tabel berikut.

TABEL XIII

HASIL UJIF

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.813	2	55.907	8.732	.001 <sup>a</sup>
	Residual	204.872	32	6.402		
	Total	316.686	34			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1						

Sumber: Olah Data SPSS versi 25, februari 2023

Dari Tabel 13 diketahui F hitung sebesar 8.732 dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan nilai F Tabel sebesar dengan perhitungan  $F_{Tabel} = f(k; n-k)$  yang menandakan  $F_{hitung} > F_{Tabel}$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas X terhadap variabel Y atau dalam artian dalam penelitian ini ada pengaruh secara simultan antara variabel sikap kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) di PT. X *line auto cutting*.

9. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1) dan (X2) lingkungan kerja dalam menjelaskan pengaruh pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama

TABEL XIV  
HASIL UJI DETERMINASI (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 <sup>a</sup>	.353	.313	2.53027
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1				

Sumber : Olah data SPSS versi 25, Februari 2023

Berdasarkan Tabel 13 koefisien korelasi menunjukkan keterikatan hubungan secara keseluruhan antara variabel bebas penelitian dan variabel terikat. Dimana nilai koefisien korelasi sebesar 0,313 artinya bahwa terdapat hubungan antara sikap kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja di PT. X *line auto cutting* karena nilai korelasi sebesar 0,313 mendekati angka 1.

Sedangkan nilai koefisien determinasi (R square) sebesar menjelaskan besaran pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat. Diketahui nilai koefisien determinasi pada Tabel diatas sebesar 0,353 yang berarti variasi kenaikan variabel sikap kerja dan stres kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 35,3% (R square x 100%) terhadap produktivitas kerja di PT. X *line auto cutting*. Sedangkan sisanya sebesar 40,3 % adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

IV. KESIMPULAN

1. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT AR *line auto cutting*. Hal ini berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ) dan t hitung sebesar 3.974 lebih besar dari t Tabel 2.036 ( $3.974 > 2.036$ ). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Atau dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ *line auto cutting*. Hal ini berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, dengan nilai signifikansi 0,503 lebih besar dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan t hitung sebesar 0.677 lebih kecil dari t Tabel 2,036 ( $0.677 < 2,036$ ). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan diterima.
3. Secara simultan sikap kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. X *line Auto cutting*. Terbukti dari hasil perhitungan diperoleh hasil uji F hitung sebesar 8.732 lebih besar dari F Tabel (3.28) dengan taraf signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0,05 atau ( $0,001$

< 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama sikap kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

4.

#### REFERENSI

- [1] Adha, R. N., Qomariah, N. and Hafidzi, A. H. (2019) ‘Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember’, Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), p. 47- 62.
- [2] Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- [3] Agus , B., & Octavia , W. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja . Buletin Bisnis & Manajemen*.
- [4] Al, F. A. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh*. Jurnal Magister Manajemen, 2(1), P.115.122., 2(1).
- [5] Ariono, I. (2019). *Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo*. Jurnal Ppkm Iii.
- [6] Ayu, P. (2019). *Pengaruh Stres kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Rakyat Sulsel Intermedia Kota Makassar*. Fakultas Ekonomi, Skripsi
- [7] Daft, R. L. (2019). *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- [8] Garry Surya Changgriawan, (2019) *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production*. Jurnal Manajemen Bisnis.
- [9] Indri Tolo, at all (2020). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Stres kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado*. Jurnal EMBA.
- [10] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management, (Edisi Ketigabelas)*. Mason, Ohio: South-Western Cengage Learning, Natorp Boulevard.
- [11] Muhammad , A. (2019). *Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Program Studi Manajemen.
- [12] Nitisemoto, A. S. (2018). *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia, (Edisi Revisi)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [13] Nur’aini. (2020). *Faktor- Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan padaperusahaan roti holland bakery pekanbaru*. Skripsi. Pekanbaru: universitas islam negri sultan syarif kasim riau.
- [14] Nurirqli Arifia, Wahyudi Giananjar (2021). *Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Pandemi Covid-19 Kecamatan Bati-Bati*. Jurnal ilmiah Ekonomi Bisnis.
- [15] Purnawijaya, F., M. 2019. “Pengaruh Stres kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya”. Jurnal Agora Volume 7 (Hlm.6). Surabaya.
- [16] Purnomo, G., Mardaweni, R., & Ruswan , H. (2021). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Karyawan*. Jurnal Program Studi Teknik Industri 2021.
- [17] Robbins, S. P., & Judge, T. (2020). *Organizational Behavior, (Edisi Kelimabelas)*. New Jersey: Pearson Education, Inc., Publishing as Prentice Hall.
- [18] Santoni, C., & Suana, W. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Stres kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
- [19] Schein. (2020). *Organizational Culture and Leadership, (Edisi Kelima)*. San Fransisco: Jossey Bass Publisher.
- [20] Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- [21] Situmorang, S. H. (2020). *Analisis Data Penelitian Menggunakan Program SPSS*. Medan: USU Press.
- [22] Tambunan, S Florida ;. (2021). *Pengaruh Training, Masa Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Line Produksi Opp Pt. Simatelex Manufactory Batam*. Skripsi.
- [23] Windayanti, (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ*. Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis.
- [24] Zaenudin, A. (2020). *Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Line HTC PT XYZ*