

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan. Karena tanpa ada sumber daya manusia, perusahaan tidak akan dapat mewujudkan dan berhasil dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia ikut menentukan jalannya suatu perusahaan sampai dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan yang sukses tidak hanya sekedar memberikan tugas kepada karyawannya tetapi juga harus memperhatikan kebutuhan karyawannya. Karena jika kebutuhan karyawan sudah terpenuhi oleh perusahaan maka karyawan akan memberikan lebih dari apa yang di harapkan oleh perusahaan sehingga produktivitas karyawan akan membaik dan meningkat serta tentunya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Organisasi merupakan kumpulan dari beberapa orang dengan tujuan yang sama dan setiap organisasi menggunakan seluruh sumber daya untuk beroperasi menghasilkan suatu barang atau jasa yang memiliki daya jual tinggi sehingga menghasilkan keuntungan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut (Simamora, 2004). Mengingat peranan manusia sangat penting dalam suatu organisasi, maka perlu adanya kerja sama yang baik dalam melaksanakan suatu tujuan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu yang memperhatikan pegawainya seperti kesejahteraan karyawan dan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan pegawai yang antara lain pemberian kompensasi, fasilitas, dan penghargaan prestasi terhadap karyawan.

LPD adalah lembaga keuangan yang dimiliki Desa Pekraman atau Adat, yang melakukan fungsi keuangan serta melakukan pengelolaan sumber daya keuangan yang menjadi milik desa pakraman atau adat didalam bentuk simpan pinjam. LPD merupakan penyedia jasa keuangan yang bersifat sosial kemasyarakatan, dari masyarakat untuk masyarakat. Sifat khas LPD juga dibedakan oleh instrument pengelolanya, yaitu dengan menggunakan instrument komunikasi dan sosial budaya, seperti awig-awig, pesangkepan, dan terutama tujuannya yaitu keberadaan LPD, lebih dimaksud untuk membangun kemampuan keuangan masyarakat desa pakraman atau adat, dalam rangka menunjang misi mereka untuk memelihara, menyaga, dan mengembangkan peradaban budaya Bali. LPD Desa Adat Kerobokan merupakan salah satu Lembaga Perkreditan Desa milik krama Desa Adat Kerobokan yang letaknya di Jalan Raya Semer, Br. Peliatan Kelurahan Kerobokan. Lembaga perkreditan milik Desa Kerobokan membawahi 52 banjar. Pengelola LPD kerobokan banyak melakukan kegiatan kemasyarakatan yang bersifat kearifan lokal yakni kunjungan ke banjar-banjar saat ada odalan bersekala lebih besar (upacara adat) nyabrang warsa kemudian maturan (ziarah) ke pura kahyangan tiga, selain itu memberi kesempatan kepada siswa untuk magang di LPD serta menyerahkan bantuan kepada "Sekeha teruna" dan Bendesa adat Kerobokan selalu berupaya untuk dapat meningkatkan sumber daya manusianya agar mampu menghadapi tantangan bisnis yakni melalui saling koordinir dan menjaga keutuhan kerukunan masyarakat serta menjalin silaturahmi antar banjar di desa adat Kerobokan.

Keberhasilan perusahaan sangat bergantung kepada produktivitas kerja karyawan. Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas

tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Hanaysha, 2016). Handoko (2014:89) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan untuk mendapatkan keuntungan dari hasil dengan mengoptimalkan dan menggunakan fasilitas yang tersedia. Produktivitas secara umum dikatakan perbandingan antara hasil yang dapat di capai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Atau jumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seorang atau kelompok, orang atau pegawai dalam periode waktu tertentu (Safitri, 2019). Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan.

Dari hasil observasi yang dilakukan pada LPD Desa Adat Kerobokan diketahui kurang optimalnya produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari pendapatan yang menurun pada tahun 2020 dan belum optimalnya kenaikan pendapatan pada tahun 2021 pada tabel berikut.

**Tabel 1.1**  
**Pendapatan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan**  
**Tahun 2017-2021**

No	Tahun	Pendapatan (Rp)	Keterangan
1	2017	8.320.385.825	Naik
2	2018	8.510.130.193	Naik
3	2019	8.626.834.534	Naik
4	2020	2.710.426.689	Turun
5	2021	3.003.592.692	Naik

Sumber: Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan

Dilihat dari tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan menurunnya produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan di tahun 2020 dan belum optimalnya kenaikan pendapatan pada tahun 2021. Hal tersebut disimpulkan bahwa menurunnya produktivitas kerja karyawan sehingga perlu diteliti beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi menurunnya produktivitas kerja tersebut seperti disiplin kerja, kompensasi, dan stres kerja yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja.

Disisi lain peningkatan produktivitas kerja karyawan juga dapat dilakukan menggunakan cara membangun disiplin kerja. Menurut Husain (2018) disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan membuat kepatuhan karyawan terhadap organisasi yg bertujuan buat menaikkan produktivitas kerja. Buat itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap sikap juga tindakan yg dilakukan oleh seluruh karyawan di waktu bekerja. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati seluruh peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-istiadat sosial yg berlaku. Adanya taraf disiplin kerja yg baik mencerminkan kreadibilitas karyawan mencapai suatu yang akan terjadi, sehingga kerja yang optimal buat kesuksesan perusahaan. Disiplin karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, tingkah laku dan tindakan karyawan selama mereka

bekerja diperusahaan (Thoyib dalam Suwuh, 2015). Disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan serta sangat berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang bekerja secara disiplin seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan dan mempunyai moral yang baik dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Disiplin kerja dapat tumbuh dengan adanya motivasi yang diberikan terhadap karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja secara produktif guna mencapai tujuan perusahaan.

Dari hasil observasi yang dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Adat Kerobokan diketahui rendahnya disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan pada tahun 2021 pada tabel berikut.

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Absensi Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan Tahun 2021**

No	Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Absensi (Hari)	Presentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) =3x4	(6)	(7) =6:5x100%
1	Januari	23	62	1426	62	4.34
2	Februari	22	62	1364	60	4.39
3	Maret	25	62	1550	65	4.19
4	April	21	62	1302	54	4.14
5	Mei	22	62	1364	50	3.66
6	Juni	25	62	1550	57	3.67
7	Juli	26	62	1612	48	2.98
8	Agustus	25	62	1550	68	4.38
9	September	25	62	1550	63	4.06
10	Oktober	25	62	1550	60	3.87
11	November	21	62	1302	43	3.30
12	Desember	26	62	1612	70	4.34
	<b>Jumlah</b>			<b>17732</b>	<b>700</b>	<b>47.32</b>
	<b>Rata-rata</b>			<b>1478</b>	<b>58.33</b>	<b>3.94</b>

Sumber: Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan, 2021

Dalam tabel 1.2 tersebut tingkat absensi karyawan lembaga perkreditan desa (LPD) memiliki rata-rata sebesar 3.94%. Tingkat absensi yang dianggap baik berada dibawah 3% dan diatas 3% sampai 10% dianggap tidak wajar (Hermawan dan Suwandana, 2019). Dapat dikatakan tingkat absensi karyawan sebesar 3.94% tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan disiplin kerja karyawan yang rendah karena tingkat absensi yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya, sebab absensi merupakan salah satu cara untuk menilai kedisiplinan karyawan. Dengan mematuhi peraturan-peraturan kerja perusahaan, karyawan akan dapat bersaing dengan karyawan lainnya dan dengan persaingan tersebut karyawan dapat meningkatkan karir dan prestasi, sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal. Pernyataan bahwa disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan Fiernaningsih dan Herijanto (2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Saleh dan Utomo (2018) menyatakan disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja adalah kompensasi. Menurut Suprihatin (2019) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau unit kerja kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan unit kerja organisasi memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan pegawai. Program kompensasi dapat mencerminkan upaya dari organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang baik akan

mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan produktif. Kompensasi yang rendah bisa menurunkan produktivitas karyawan dan kompensasi yang tinggi dapat menaikkan produktivitas karyawan, pernyataan tersebut sangat jelas bahwa kompensasi ialah aset primer agar karyawan dapat bekerja secara produktif. Kompensasi yg efektif dapat membangkitkan kemampuan tersendiri berasal karyawan masing-masing sehingga perusahaan bisa melihat kemampuan para karyawannya. Kompensasi yg efektif juga dapat membuat para karyawan merasa dihargai atas kemampuan yang diberikan terhadap perusahaan. Kompensasi yg rendah bisa menurunkan produktivitas karyawan serta berdampak terhadap perilaku karyawan dan disiplin karyawan pada bekerja (Agustini dan Dewi, 2018).

Dari hasil wawancara dengan karyawan LPD Desa Adat Kerobokan, kompensasi yang diberikan oleh LPD Desa Adat Kerobokan berupa gaji pokok sesuai dengan UMK yang berlaku dan juga tunjangan-tunjangan yang banyak seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan lain sebagainya. Namun kompensasi yang diberikan belum adil karena ada karyawan yang mengeluhkan bahwa pemberian kompensasi belum adil, karena mereka yang menempati posisi yang sama menerima kompensasi yang sama akan tetapi beban kerja yang dikerjakan berbeda. Serta kompensasi yang diberikan oleh LPD Desa Adat Kerobokan dilihat masih kurang, karena THR yang diberikan hanya pada hari raya galungan saja, sedangkan masih ada hari raya yaitu hari raya nyepi.

Pernyataan bahwa kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan Agustini dan Dewi (2018) menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali. Sedangkan penelitian yang dilakukan

Suryanti (2021) menyatakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Faktor yang lain dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah stres kerja. Menurut Mangkunegara (2013:157) yg mengatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tadi dapat terlihat berasal emosi yg tidak stabil, perasaan yang tidak damai, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang *hiperbola*, tidak mampu rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Handayani dan Daulay, 2021). Stres kerja yg dialami pegawai disebabkan beban kerja yg terlalu berat dan banyak menggunakan waktu yang pendek dan tugas rangkap yg disandang pegawai sehingga mereka merasa kewalahan pada merampungkan pekerjaannya. Stres kerja menyebabkan kelelahan kerja, acapkali indikasi awal berasal stres kerja merupakan suatu perasaan bahwa dirinya mengalami kelelahan emosional terhadap pekerjaan-pekerjaan. Jika diminta menyebutkan yang dirasakan, seorang karyawan yg lelah secara emosional akan merasa kehabisan energi dan lelah secara fisik (Tanjung dan Putri, 2021). Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan perusahaan. Maka dari itu perlu adanya cara mengelola stres kerja yang baik agar karyawan dapat berkerja dengan maksimal dan membantu perusahaan mencapai tujuan-tujuan dari perusahaan.

Dari hasil wawancara dengan karyawan LPD Desa Adat Kerobokan, menyatakan kebijakan promosi yang dilakukan kepala LPD sudah dilakukan cukup adil dilihat dari kemampuan kerja karyawan dan memberikan pelatihan kepada karyawan. Namun karyawan mengeluh karena harus menyelesaikan beban

kerja yang berat disertai dengan tingginya persaingan antar sesama karyawan, maka hal ini dapat menjadi penghambat bagi karyawan dalam membantu rekan sekerjanya dan hal ini dapat menyebabkan karyawan mengalami stres dengan pekerjaannya saat ini. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Susmika, dkk (2022) menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Syamsuddin, dkk (2020) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap produktivitas.

Lembaga Perkreditan Desa Adat Kerobokan yang bergerak di bidang keuangan non bank yang bertugas melayani masyarakat desa pekraman dalam menyimpan dana dan menyalurkan kredit maupun pinjaman kepada masyarakat selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar mampu memberikan pelayanan dengan baik terhadap masyarakat. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga Perkerditan Desa Adat Kerobokan Di Kabupaten Badung”.

## **1.2 Perumusan masalah**

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan?
- 3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan?

### 1.3 Tujuan Penulisan

- 1) Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan di Kabupaten Badung.
- 2) Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan di Kabupaten Badung.
- 3) Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan di Kabupaten Badung.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Menurut tujuan penelitian yang telah disebutkan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini akan menerapkan teori-teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Teori-teori yang berkaitan dengan MSDM sangatlah penting, karena SDM adalah faktor yang paling vital. Seperti diketahui bahwa perusahaan yang memiliki SDM yang baik umumnya akan menghasilkan keuntungan dalam pengelolaan perusahaan.

- 2) Manfaat Praktis

Penelitian ini akan berguna bukan saja pada perusahaan, juga akan berguna secara praktis kepada pihak lainnya seperti pada mahasiswa, lembaga pendidikan tinggi, masyarakat umum, dan ilmu pengetahuan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### *2.1.1 Goal Setting Theory*

*Goal Setting Theory* merupakan teori penentuan sasaran berkaitan dengan hubungan antara orang-orang dan tujuan. Ini termasuk bagaimana orang menetapkan tujuan, bagaimana mereka bereaksi terhadap individu, dan bagaimana mereka menggunakannya untuk mencapai perubahan perilaku (Cham dkk, 2019). Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) (Riggio, dalam Rini & Widiana, 2011) menekankan pada tugas yang spesifik, pelaksanaan tujuan yang menantang, dan komitmen pekerja terhadap tujuan merupakan kunci pokok dari motivasi. Penelitian penetapan tujuan menunjukkan bagaimana persepsi seseorang tentang keterampilan mereka, dan kegunaan dan kemudahan mencapai tujuan tertentu, memainkan peran penting dalam menjadi sukses dalam mencapai tujuan itu (Cham dkk, 2019).

##### 2.1.2 Disiplin kerja

###### 1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang pada mematuhi dan menaati pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yg berlaku. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

menurut Nuraini (2013:106). Siagian (2021) mendefinisikan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan norma yang berlaku dengan atau tanpa adanya pengawasan dari atasan. Sedangkan pengertian disiplin kerja menurut Sinambela (2018) adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan teratur dan sesuai norma perusahaan.

## 2) Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

### 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia berkerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam pekerjaan.

### 2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, disiplin, baik, jujur, adil serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejateraan) ikut memepengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinnan mereka akan baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat (pengawaan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus akif dan langsung mengawasi prilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memeberikan petunjuk, jika ada bawahannya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan prilaku indispliner karyawan

akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan karyawan. Pimpinan harus tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman telah ditetapkan. Pempinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman karyawan yang indisipliner yang disegani dan akan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian pimpinan akan memelihara karyawan perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantaranya sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada satu perusahaan.

3) Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Melayu S.P Hasibuan (2016:194) adalah sebagai berikut:

1) Kehadiran di tempat kerja

Berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, karyawan bertanggung jawab atas waktu yang dimilikinya, sebisa mungkin memberikan atau informasi mengenai keterlambatan atau kehadirannya kepada perusahaan, karyawan menyetujui untuk hadir sesuai dengan waktu yang sudah diatur oleh perusahaan.

## 2) Ketaatan pada peraturan kerja

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari: karyawan menyetujui untuk berpakaian yang sesuai dengan peraturan perusahaan, karyawan bertanggung jawab untuk setiap peralatan kerja yang digunakan.

## 3) Ketaatan pada standar kerja

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Bekerja sesuai prosedur, menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

## 4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Merupakan sikap berhati – hati dalam bekerja karyawan dituntut untuk teliti dalam mengerjakan pekerjaan.

### 2.1.3 Kompensasi

#### 1) Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Hasibuan (2012:118) Kompensasi adalah semua yang berbentuk uang, barang langsung atau

tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan produktif. Sedangkan menurut (Sastrohadiwiryo, 2012:125) kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

2) Faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Hasibuan (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
- 2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan, apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- 3) Serikat buruh/Organisasi Karyawan, apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.

Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

- 4) Produktivitas Kerja Karyawan, jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil,
- 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres, pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
- 6) Biaya Hidup (*Cost of Living*), apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, Jika tingkat biaya hidup didaerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar dibanding di Bandung.
- 7) Posisi Jabatan Karyawan, karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan mencapai gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan

tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar.

- 8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja, jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan lebih besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik sebaliknya. Karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.
- 9) Kondisi Perekonomian Nasional, apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran.
- 10) Jenis dan Sifat Pekerjaan, kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjalannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

### 3) Indikator Kompensasi

Kompensasi memiliki indikator yang mempengaruhi menurut Simamora (2015:445) antara lain:

#### 1) Gaji dan Upah

Biasanya Gaji diberlakukan berupa pembayaran bulanan, tahunan atau mingguan. Sedangkan pembayaran gaji perjam bisa disebut dengan Upah. Bagi pekerja pemeliharaan dan produksi biasanya mendapatkan Upah.

#### 2) Insentif

Berupa penambahan kompensasi atau upah diluar gaji oleh perusahaan atau organisasi.

#### 3) Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

#### 4) Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Sedangkan ada 4 indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Mutiara S. Panggabean (2006:76), yaitu:

#### 1) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan.

## 2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

## 3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja yang lebih standar yang ditentukan.

## 4) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

### 2.1.4 Stres Kerja

#### 1) Pengertian Stres Kerja

Menurut Gibson, dkk (2011:339) mendefinisikan stress kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantai oleh perbedaan-perbedaan individu atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi ada fisik berlebihan kepada seseorang. Stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Nasution, 2017, hal. 411). Stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebaninya

(Massie et al., 2018, hal. 42). Stres kerja yang dialami pegawai disebabkan beban kerja yang terlalu berat dan banyak dengan waktu yang pendek dan tugas rangkap yang disandang pegawai sehingga mereka merasa kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stres kerja mengakibatkan kelelahan kerja, seringkali tanda awal dari stres kerja adalah suatu perasaan bahwa dirinya mengalami kelelahan emosional terhadap pekerjaan-pekerjaan. Bila diminta menjelaskan yang dirasakan, seorang karyawan yang lelah secara emosional akan merasa kehabisan tenaga dan lelah secara fisik (Tanjung dan Putri, 2021).

## 2) Faktor Penyebab Stres Kerja

Terdapat dua faktor penyebab stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal (Dwiyanti, 2001:75). Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri.

Menurut Hasibuan (2014:204) faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- 3) Waktu kerja terbatas dan kurang memadainya peralatan.
- 4) Konflik kerja/hubungan tidak baik dengan pimpinan atau kelompok kerjanya.
- 5) Balas jasa yang diterima terlalu rendah

## 6. Masalah keluarga

Menurut Robbins dalam Priansa (2017:319) menyatakan tiga faktor yang dapat menjadi penyebab stres kerja, yaitu:

### 1) Faktor Lingkungan

#### a) Ketidakpastian Ekonomi

Ketika sedang terjadi penurunan ekonomi, maka seseorang akan cenderung semakin mencemaskan keamanan keuangan mereka.

#### b) Ketidakpastian Politik

Dapat terjadi karena disebabkan oleh perubahan sistem politik maupun rejim penguasa sehingga menyebabkan kondisi politik menjadi tidak stabil.

#### c) Ketidakpastian Teknologi

Berbagai inovasi yang baru akan membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat.

### 2) Faktor Organisasi

#### a) Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dapat dihubungkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini menyangkut bentuk pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak kerja fisik. Tuntutan tugas dapat membuat seseorang tertekan bila kecepatannya dirasa berlebihan. Semakin banyak ketergantungan antar tugas

pribadi dengan tugas orang lain keadaan stres akan semakin potensial.

b) Tuntutan Peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Ambiguitas peran diciptakan bila harapan peran dipahami dengan jelas dan karyawan tidak memiliki kepastian mengenai apa yang harus dikerjakan.

c) Tuntutan Hubungan Antar pribadi

Merupakan tekanan yang di sebabkan oleh karyawan yang lain. Dukungan sosial yang kurang dari rekan-rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang kurang baik dapat menjadi penyebab timbulnya stres yang cukup besar.

3) Faktor Individu

a) Masalah keluarga menunjukkan bahwa seorang menganggap hubungan pribadinya dengan keluarga sangat berharga.

b) Masalah ekonomi yang di sebabkan oleh individu salah satunya adalah masalah keuangan merupakan suatu kesulitan pribadi yang bisa menimbulkan stres bagi karyawan.

c) Kepribadian yang berasal dari sifat yang dimiliki individu itu sendiri.

### 3) Indikator Stres Kerja

Indikator-indikator stres kerja menurut Robbins (2006:796) antara lain:

- 1) Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang, seperti kondisi kerja dan tata kerja.
- 2) Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan oleh suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
- 4) Struktur organisasi menjadi salah satu indikator stres ketika seorang karyawan tidak diberikan kesempatan untuk berperan serta dalam rangka kemajuan perusahaan tempat bekerja, sehingga sering merasa kurang nyaman dengan keputusan yang dibuat atasan.
- 5) Kepemimpinan dalam organisasi merupakan salah satu indikator ketika karyawan dituntut untuk setuju pada setiap keputusan atau kebijakan yang dibuat oleh pimpinan dan gaya kepemimpinan atasan.

Sedangkan menurut Menurut (Hasibuan, 2014) stres kerja memiliki lima indikator sebagai berikut.

- 1) Konflik, yaitu perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok.
- 2) Komunikasi, yaitu proses pemindahan informasi dari seseorang kepada orang lain dalam sebuah organisasi.

- 3) Waktu kerja, yaitu waktu untuk melakukan pekerjaan, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebih.
- 4) Sikap pimpinan, yaitu diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
- 5) Beban kerja, yaitu sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan pekerjaan untuk melakukan pekerjaan satunya dilihat dari target perusahaan.

#### 2.1.5 Produktivitas Kerja

##### 1) Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja merupakan sebuah kemampuan membuat barang serta jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yg digunakan buat menaikkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang didapatkan dalam suatu perusahaan. Produktivitas bertujuan membuat atau meningkatkan akibat barang dan jasa dengan tinggi mungkin menggunakan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Lestari (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah pemanfaatan dan penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan memenuhi semua kewajibannya sebagai karyawan. Dari Sedarmayanti (2009), produktivitas kerja ialah suatu berukuran atas

penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan menjadi rasio asal keluaran yg dicapai menggunakan asal daya yang dipergunakan. Menurut (Sunarsi dan Kusjono, 2019) bahwa produktivitas adalah Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Sedangkan menurut (Sinungan, 2014:17) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang mempunyai tujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang di gunakan oleh banyak manusia, dengan sumber sumber riil yang semakin sedikit.

## 2) Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Burhanuddin Yusuf (2015:283) ada beberapa faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain:

### 1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas kerja. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir, dan penguasaan ilmu serta luas atau sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun nonformal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

## 2) Keterampilan (*skills*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat keterampilan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis, seperti keterampilan mengoperasikan komputer. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

## 3) Kemampuan (*abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian, jika seseorang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan ia memiliki kemampuan yang tinggi pula.

## 4) Sikap (*attitude*) dan Perilaku (*behaviors*)

Sangat erat hubungan antar kebiasaan atau sikap dan perilaku. Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika sikap yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang, maka akan menguntungkan. Artinya jika setiap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik. Dengan

demikian, perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Sedangkan berdasarkan menurut Manullang (2008:57) produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Kompeten, yaitu faktor penting yang wajib dipunyai oleh seorang pengawas pelaksana ataupun pemimpin.
- 2) *Experience*, faktor dalam pengalaman sangat dekat kaitannya dengan intelegensi, yaitu kecakapan karyawan dalam melaksanakan kewajiban tertentu yang hasilnya ditentukan oleh pengalaman dan disupport oleh kecerdasan berfikir.
- 3) Usia, lazimnya karyawan yang usia sudah tua memiliki tenaga fisik relative terbatas ketimbang karyawan yang masih usia muda. Untuk itu, karyawan yang lebih muda dikenakan pekerjaan lebih banyak karena fisiknya lebih kuat.
- 4) Kesehatan fisik, keadaan fisik erat kaitannya dengan tugas yang dihadapi. Contohnya pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik yang kuat serta penglihatan yang tajam.
- 5) Pendidikan, pendidikan sering dikaitkan dengan latihan-latihan yang umumnya menunjukkan kesanggupan dalam bekerja.
- 6) Bakat dan sikap, memiliki fungsi penting dalam menunjang keberhasilan dalam bekerja. Bakat dan sikap berkaitan dengan sifat-sifat spesial dari kepribadian individu dan dianggap bukan dipengaruhi oleh lingkungan sekitar.

### 3) Indikator Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas tenaga kerja dilakukan sesuai sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang berdasarkan ketika tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke pada unit-unit pekerja, yaitu jumlah kerja yg bisa dilakukan pada satu jam oleh pekerja yang sedang bekerja menurut aplikasi baku.

Menurut Simamora (2004:612), produktivitas kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

#### 1) Kuantitas kerja

Pencapaian target yang sudah distandarkan jumlahnya dalam waktu tertentu oleh pimpinan perusahaan.

#### 2) Kualitas kerja

Hasil kerja karyawan yang didasarkan pada mutu pekerjaan yang sesuai standart perusahaan

#### 3) Ketepatan waktu

Hasil kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2016:104) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

#### 1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

### 2) Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

### 3) Semangat Kerja

Dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

### 4) Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

### 5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

### 6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

## 2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu diperlukan sebagai pembanding penyusunan skripsi diperoleh dari beberapa jurnal penelitian, yang disusun secara terstruktur sesuai dengan tujuan penelitian dan selanjutnya menjadi acuan dalam pembuatan

hipotesis. Adapun penelitian yang memiliki keterkaitan dengan topik bahasan dalam penelitian ini yang dapat digunakan sebagai pembandingan penyusunan skripsi ini, yaitu:

#### 2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

1. Penelitian yang dilakukan oleh Agustini dan Dewi (2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Single Fin Restaurant&Bar Bali”. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 79 orang. Pada pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan metode pengukuran data skala Likert. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant&Bar Bali.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Fiernaningsih dan Herijanto (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PG. Kreet Baru Malang”. Teknik pengambilan sampling menggunakan teknik simple random sampling dengan jumlah sampel 75 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Bagus dan Dewi (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas

Kerja Karyawan Bank Jatim”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan sampel jenuh dan menggunakan data primer dengan data kuisisioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan yang berada di bank jatim kantor pusat Surabaya, sedangkan Teknik pengambilan sampel ini menggunakan Teknik sampel jenuh. Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya, Sedangkan Stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Karya Gunawan dan Normansyah (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pdam Tirta Silau Piasa Kabupaten Asahan”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sedangkan sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Silaupiasa Kabupaten Asahan yang berjumlah sebanyak 141 orang, sedangkan sampel diambil sebanyak 59 orang pegawai dengan menggunakan rumus Slovin. Jenis dan sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder, sementara teknik pengumpulan data yang dilakukan

menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirta Silau Piasa Kabupaten Asahan. Selanjutnya hasil penelitian ini menemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirta Silau Piasa Kabupaten Asahan. Sementara itu Disiplin Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirta Silau Piasa Kabupaten Asahan. Kemudian dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirta Silau Piasa Kabupaten Asahan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Saleh dan Utomo (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin yaitu diperoleh jumlah sampel sebanyak 66 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara Non-probability purposive sampling. Analisis data menggunakan analisis uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel motivasi

kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel etos kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel lingkungan kerja mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan keempat variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inko Java.

#### 2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fitrianti (2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin yaitu diperoleh jumlah sampel sebanyak 120 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriani, dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja PT Wasabhi Inti Sukses”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu berjumlah 71 karyawan. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif persentase. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi,

tingkat pendidikan, dan lingkungan kerja fisik, berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Kania dan Sary (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung”. Populasi penelitian adalah karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Bandung sebanyak 131 karyawan, dengan sampel 99 responden. Teknik sampling menggunakan probability sampling dan menggunakan rumus slovin. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan. Secara parsial kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Bandung.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Handaru, dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT Artolite Indah Mediatama)”. Penelitian ini dilakukan pada 126 orang karyawan PT Artolite Indah Mediatama dengan menggunakan teknik random sampling. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan eksplanatori. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, terdapat pengaruh

positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dan model penelitian kompensasi dan lingkungan kerja dapat memprediksikan produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Suryanti (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk”. Teknik sampling yang di gunakan menggunakan teknik sampling jenuh yang artinya populasi adalah sampel. Maka dari itu, penelitian ini menetapkan sampel sebanyak 55 orang karyawan PT. Indofood CBP sukses makmur tbk. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda dan hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas secara parsial, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas secara parsial. Kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas secara simultan.

### 2.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

1. Penelitian yang dilakukan oleh Darman Syafei dan Hilmi Wiranawata (2020) dengan judul “Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama (Studi Kasus Pada Indomaret Baturaja)”. Sample berjumlah 98 karyawan. Analisis yang digunakan adalah analisis asumsi klasik, analisis regresi

linier berganda, uji t, uji F dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan stres kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Baturaja. Hasil uji F menemukan bahwa konflik kerja dan stres secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Indomarco Prismatama Baturaja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari, dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo”. Sampel dalam penelitian ini 37 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah linier berganda dengan analisis linear berganda, uji t, uji f dan korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru, lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru, stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnaen, dkk (2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-PET PT. Namasindo Plas Bandung Barat”. Populasi penelitian adalah semua karyawan/i

Bagian Produksi Departemen R-PET PT Namasindo Plas Bandung Barat yaitu sebanyak 90 orang dengan jumlah sample dengan menggunakan teknik Slovin sebanyak 74 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan stress kerja memberikan pengaruh sebesar 87,5% terhadap produktivitas kerja, angka 87,5% disini artinya setiap perubahan produktivitas kerja sebesar 87,5% dipengaruhi oleh perubahan variabel pelatihan dan stress kerja.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Susmika, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Konflik Internal , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT . Citra Lencana Sakti)”. Jumlah sampel adalah 75 orang karyawan pada PT. Citra Lencana Sakti. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Citra Lencana Sakti Bangko. Dan konflik internal, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Syamsuddin, dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di IAIN Kendari”. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS IAIN Kendari yang berjumlah 123 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah acak sederhana (simple random ampling) dengan tingkat kesalahan (presisi) 5%. Dari hasil perhitungan diperoleh jumlah sampel sebanyak 94 orang. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap produktivitas pegawai IAIN Kendari.

