

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERUMDA TIRTA BENTENG KOTA TANGERANG

Adinda Maharani Syahrudin Hamsa¹, Herayati², Vicky Windasari³
Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Banten
E-mail: [*adindahamsa31@gmail.com](mailto:adindahamsa31@gmail.com)¹, herayati.hya@bsi.ac.id², vicky.vwi@bsi.ac.id³

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan. Produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu indikator keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja dan stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, stres kerja, serta pengaruh keduanya secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perumda Tirta Benteng Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 120 karyawan, dengan sampel sebanyak 93 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik probability random sampling. Lokasi penelitian adalah Perumda tirta benteng kota tangerang yang beralamat di Jl. DR. Sitanala, RT.003/RW.002, Mekarsari, Kec. Neglasari, Kota Tangerang, Banten 15129. Data diolah dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara Simultan, kedua variabel juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai F hitung $162.552 > 3.10$ dan signifikansi $0.001 < 0.05$. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja dan Stres kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Produktivitas Kerja sebesar 78,3% sedangkan sisa nya sebesar 21,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata Kunci

Disiplin, Stres Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Human resources are an important factor in determining an organization's success in achieving its goals. Employee work productivity is one of the indicators of a company's success in managing human resources. Work productivity is influenced by various factors, including work discipline and work stress. This study aims to analyze the influence of work discipline, work stress, and the combined effect of both on employee work productivity at Perumda Tirta Benteng Kota Tangerang. This research uses a quantitative method. The study population consists of 120 employees, with a sample of 93 respondents determined using Slovin's formula and probability random sampling techniques. The research location is Perumda Tirta Benteng Kota Tangerang, located at Jl. DR. Sitanala. RT.003/RW.002, Mekarsari, Neglasari District, Tangerang City, Banten 15129. The data was processed using SPSS. The research results show that partially, work discipline and work stress have a positive and significant effect on employee work productivity with a significance value of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, both variables also have a significant effect on work productivity with an F-count value of $162.552 > 3.10$ and significance of $0.001 < 0.05$. The coefficient of determination shows that work discipline and work stress together are able to explain 78.3% of the variation in work productivity, while the remaining 21.7% is influenced by other factors.

Keywords

Discipline, Work Stress, Work Productivity

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dalam menghadapi persaingan organisasi yang semakin kompetitif. Keberhasilan suatu

perusahaan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusia, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Produktivitas kerja menjadi aspek penting karena berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam mencapai target serta mempertahankan efektivitas pelaksanaan kegiatan operasional. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja perlu menjadi salah satu perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Produktivitas kerja menggambarkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien dengan memperhatikan kualitas dan kuantitas hasil yang ditetapkan oleh organisasi (Trisnawati, 2020). Produktivitas juga berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal (Samosir & Wasiman, 2024). Dengan demikian, produktivitas kerja tidak hanya ditunjukkan melalui jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga melalui kemampuan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas serta sesuai dengan target organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pencapaian produktivitas kerja perlu didukung oleh berbagai aspek yang berkaitan dengan perilaku dan kondisi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Salah satu aspek yang dapat berkaitan dengan produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku serta melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan (Nabillah, 2024). Penerapan disiplin yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan organisasi (Ningrum & Sudiro, 2024). Karyawan yang mampu menaati aturan waktu, mengikuti ketentuan perusahaan, menjaga perilaku kerja, serta menyelesaikan tanggung jawabnya secara tepat diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan secara lebih teratur dan efektif. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi salah satu aspek yang penting diperhatikan dalam upaya mendukung produktivitas kerja karyawan.

Selain disiplin kerja, kondisi psikologis karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan juga dapat berkaitan dengan produktivitas kerja. Stres kerja merupakan kondisi tekanan yang dapat memengaruhi aspek emosional, pola pikir, dan kondisi fisik seseorang dalam menjalankan pekerjaan (Mahzar, 2023). Tekanan dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga menimbulkan ketegangan dalam menjalankan tugas. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat mengganggu konsentrasi dan semangat kerja serta pada akhirnya berpotensi memengaruhi hasil pekerjaan karyawan (Mahzar, 2023). Oleh sebab itu, selain memastikan penerapan disiplin kerja, organisasi juga perlu memperhatikan kondisi stres yang dialami karyawan agar produktivitas kerja dapat dipertahankan.

Permasalahan tersebut menjadi relevan dalam konteks Perumda Tirta Benteng Kota Tangerang sebagai badan usaha milik daerah yang bergerak dalam pengelolaan dan penyediaan air minum bagi masyarakat Kota Tangerang. Dalam menjalankan kegiatan operasional dan memberikan pelayanan kepada masyarakat, perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu melaksanakan tugas secara efektif dan produktif. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan selama Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Perumda Tirta Benteng Kota Tangerang, ditemukan adanya indikasi permasalahan yang berkaitan dengan disiplin dan stres kerja karyawan. Pada aspek disiplin kerja, masih ditemukan perilaku seperti menunda pekerjaan, kurang menjaga sikap profesional, mengabaikan peraturan perusahaan, kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta belum memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Sementara itu, pada aspek stres kerja ditemukan adanya beban pekerjaan yang tinggi, tekanan dalam memenuhi target, serta kondisi ketika pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh beberapa karyawan harus diselesaikan oleh jumlah karyawan yang lebih sedikit. Kondisi tersebut terlihat berkaitan dengan menurunnya fokus dan semangat kerja serta munculnya kelelahan dan kecemasan dalam menjalankan pekerjaan.

Temuan hasil pengamatan tersebut diperkuat melalui pra-survei yang dilakukan terhadap 70 karyawan Perumda Tirta Benteng Kota Tangerang. Pada aspek disiplin kerja, sebanyak 85,7% responden menyatakan sering menunda pekerjaan, 84,3% menyatakan kurang menjaga sikap profesional, 84,3% menyatakan sering mengabaikan peraturan perusahaan, dan 82,9% menyatakan belum menggunakan waktu kerja secara efektif. Selain itu, sebanyak 84,3% responden menyatakan sering berbicara atau bertindak kurang sopan di lingkungan kerja. Permasalahan juga terlihat pada aspek stres kerja, dengan 90% responden menyatakan merasa

tertekan oleh pekerjaan, 91,4% menyatakan target pekerjaan sering menimbulkan stres, 92,9% mengalami kelelahan mental, 88,6% mengalami kesulitan dalam menghadapi tekanan pekerjaan, dan 87,1% merasakan kecemasan akibat beban kerja. Hasil pra-survei tersebut menunjukkan adanya kondisi empiris yang perlu mendapat perhatian karena berkaitan dengan disiplin kerja dan stres kerja karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya.

Secara empiris, hubungan antara disiplin kerja, stres kerja, dan produktivitas kerja juga masih menunjukkan hasil yang belum sepenuhnya konsisten. Putri dkk. (2023) menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, meskipun secara simultan stres kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Temuan tersebut berbeda dengan hasil penelitian Samosir dan Wasiman (2024) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ismartaya (2023) juga menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja masih memberikan temuan empiris yang beragam sehingga perlu diuji kembali pada konteks penelitian yang berbeda.

Ketidakkonsistenan juga terlihat pada hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Samosir dan Wasiman (2024) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian Kencana dan Chalisyah (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan tersebut perlu diperhatikan karena kinerja dan produktivitas merupakan konsep yang berkaitan tetapi tidak sepenuhnya identik. Selain itu, penelitian terdahulu menggunakan karakteristik variabel dan objek penelitian yang beragam sehingga hasil yang diperoleh belum tentu menggambarkan kondisi pada setiap organisasi. Kondisi tersebut memberikan dasar untuk melakukan pengujian kembali mengenai pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perumda Tirta Benteng Kota Tangerang.

Berdasarkan fenomena empiris yang ditemukan melalui pengamatan dan pra-survei serta adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perumda Tirta Benteng Kota Tangerang. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, menguji pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja, serta menganalisis pengaruh disiplin kerja dan stres kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara konseptual, penelitian ini didasarkan pada perspektif perilaku organisasi yang memandang perilaku individu dalam organisasi sebagai salah satu aspek yang berkaitan dengan efektivitas organisasi (Robbins & Judge, 2017). Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai hubungan kedua faktor tersebut dengan produktivitas kerja sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi Perumda Tirta Benteng Kota Tangerang dalam mengelola disiplin dan kondisi kerja karyawan untuk mendukung peningkatan produktivitas.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perumda Tirta Benteng Kota Tangerang. Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan Perumda Tirta Benteng Kota Tangerang sebanyak 120 orang. Sampel ditentukan menggunakan teknik *probability random sampling* dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 93 responden. Penelitian melibatkan disiplin kerja sebagai variabel independen pertama (X1), stres kerja sebagai variabel independen kedua (X2), dan produktivitas kerja sebagai variabel dependen (Y). Disiplin kerja diukur melalui indikator ketaatan terhadap aturan waktu, aturan perusahaan, aturan perilaku, dan tanggung jawab (Panggabean, 2023). Stres kerja diukur melalui beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, dan frustrasi (Makkira, 2022), sedangkan produktivitas kerja diukur melalui kemampuan, semangat kerja, dan mutu (Trisnawati, 2020).

Data penelitian terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner kepada karyawan, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan literatur yang relevan. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertutup dengan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 untuk sangat tidak setuju hingga

skor 5 untuk sangat setuju (Sugiyono, 2019). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Analisis dilakukan melalui statistik deskriptif, uji kualitas instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan regresi linear berganda, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) dan koefisien determinasi parsial untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap produktivitas kerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Data Responden

Penelitian ini melibatkan 93 karyawan Perumda Tirta Benteng Kota Tangerang sebagai responden. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 59 orang (63,4%), sedangkan laki-laki sebanyak 34 orang (36,6%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang 25–35 tahun, yaitu sebanyak 66 orang (71,0%), diikuti usia 35–45 tahun sebanyak 19 orang (20,4%) dan usia 50 tahun sebanyak 8 orang (8,6%). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, responden paling banyak memiliki masa kerja 6–10 tahun sebanyak 43 orang (46,2%), kemudian 11–15 tahun sebanyak 30 orang (32,3%), dan 1–5 tahun sebanyak 20 orang (21,5%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang relatif memadai.

3.2 Hasil Analisis Data

Variabel	Jumlah Item	Kriteria	Hasil
Disiplin Kerja (X1)	8	r hitung > 0,203	Valid
Stres Kerja (X2)	8	r hitung > 0,203	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	9	r hitung > 0,203	Valid

Tabel 1. Uji Validitas

Hasil pengujian kualitas instrumen menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel disiplin kerja, stres kerja, dan produktivitas kerja dinyatakan valid karena nilai r hitung masing-masing butir lebih besar daripada r tabel sebesar 0,203.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,703	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,796	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,692	Reliabel

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,703 untuk disiplin kerja, 0,796 untuk stres kerja, dan 0,692 untuk produktivitas kerja. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memenuhi kriteria reliabilitas sehingga layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,11110563
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,042
	Negative	-,073
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Tabel 3. Uji Normalitas

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi persyaratan analisis. Uji normalitas yang ditunjukkan pada tabel 3 menghasilkan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ sehingga residual berdistribusi normal.

Model	Unstandardized		Coefficients ^a	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Standardized			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 Constant	7,805	1,408		5,542	,000		
Disiplin	,642	,048	,675	13,447	,000	,668	1,498
Stres	,273	,039	,353	7,027	,000	,668	1,498

a. Dependent Variable: Produktivitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Pada uji multikolinearitas yang ditunjukkan pada tabel 4, variabel disiplin kerja dan stres kerja masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,668 dan VIF sebesar 1,498, sehingga tidak ditemukan gejala multikolinearitas.

Model	Unstandardized		Coefficients ^a	t	Sig.
	Coefficients		Standardized		
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	3.604	1.260		2.861	.005
Disiplin	-.025	.042	-.075	-.603	.548
Stres	-.050	.034	-.182	-1.475	.144

a. Dependent Variable: ABS_RES

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengevaluasi ada atau tidak nya korelasi kuat antar variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser pada tabel 5, menunjukan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai sig. 0,548 > 0,05. Hal ini berarti disiplin kerja tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun stres kerja memiliki nilai sig. 0,144 > 0,05 yang artinya stres kerja tidak terjadi heteroskedastisitas (kedua variabel bersifat homoskedastisitas).

ANOVA Table							
			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Produktivitas *	Between	(Combined)	22,885	12	1,907	,473	,925
Disiplin	Groups	Linearity	1,281	1	1,281	,318	,575
		Deviation from	21,603	11	1,964	,487	,906
		Linearity					
	Within Groups		302,559	75	4,034		
	Total		325,443	87			

Tabel 6. Uji Linearitas Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivias (Y)

ANOVA Table							
			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Produktivitas *	Between	(Combined)	206,148	14	14,725	9,011	,000
Stres	Groups	Linearity	170,792	1	170,792	104,513	,000
		Deviation from	35,356	13	2,720	1,664	,087
		Linearity					
	Within Groups		119,295	73	1,634		
	Total		325,443	87			

Tabel 7. Uji Linearitas Stres Kerja (X2) terhadap Produktivias (Y)

Berdasarkan tabel 6, hasil uji linearitas antara Disiplin kerja (X1) terhadap Produktivitas kerja (Y), diperoleh nilai *signifikansi deviation from linearity* 0,906 > 0,05. Sementara itu, berdasarkan tabel 7, hasil uji linearitas antara Stres kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y), diperoleh nilai *signifikansi deviation from linearity* 0,087 > 0,05. Dengan begitu, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja dan produktivitas kerja serta stres kerja dan produktivitas kerja memenuhi asumsi linearitas.

3.3 Pengujian Hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.687	2.288		4.671	<.001
Disiplin	.819	.066	.795	12.498	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Tabel 8. Uji (Parsial) Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.850	1.882		9.484	<.001
Stres	.634	.056	.767	11.403	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Tabel 9. Uji (Parsial) Stres Kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 12,498 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,987 dengan nilai signifikansi <0,001. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima. Stres kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung sebesar 11,403 > 1,987 dan nilai signifikansi <0,001, sehingga hipotesis kedua diterima.

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	738.739	2	369.369	162.552	.001 ^b
Residual	204.508	90	2.272		
Total	943.247	92			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Stres, Disiplin

Tabel 10. Uji F (Simultan)

Secara simultan, disiplin kerja dan stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 162,552 dengan signifikansi <0,001, sehingga lebih besar dan lebih rendah daripada kriteria pengujian yang ditetapkan. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	7.045	1.825		3.861	<.001
Disiplin	.549	.061	.533	8.995	<.001
Stres	.388	.049	.469	7.925	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Tabel 11. Analisis Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 7,045 + 0,549X_1 + 0,388X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.783	.778	1.50742

a. Predictors: (Constant), Stres, Disiplin

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Selain itu, nilai R Square sebesar 0,783 menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan 78,3% variasi produktivitas kerja, sedangkan 21,7% sisanya

dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 Constant	10.687	2.288		4.671	.000			
Disiplin	.819	.066	.795	12.498	.000	.795	.795	.795

a. Dependent Variable: Produktivitas

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi Parsial (X1) terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.628	1.95337

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Tabel 14. Model Summary (X1) terhadap (Y)

Berdasarkan tabel 13 dan 14, diperoleh nilai koefisien determinasi parsial disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 63,2%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial memberikan kontribusi sebesar 63,2% terhadap produktivitas kerja karyawan Perumda Tirta Benteng Kota Tangerang, sedangkan sebesar 36,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel disiplin kerja.

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 Constant	17.850	1.882		9.484	.000			
Stres	.634	.056	.767	11.403	.000	.767	.767	.767

a. Dependent Variable: Produktivitas

Tabel 15. Uji Koefisien Determinasi parsial (X2) terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.584	2.06581

a. Predictors: (Constant), Stres

Tabel 16. Model Summary (X2) terhadap (Y)

Berdasarkan tabel 15 dan 16, diperoleh nilai koefisien determinasi parsial stres kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 58,8%. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial memberikan kontribusi sebesar 58,8% terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan sebesar 41,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel stres kerja. Dengan demikian, berdasarkan besarnya kontribusi secara parsial, disiplin kerja memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap produktivitas kerja dibandingkan stres kerja, yaitu masing-masing sebesar 63,2% dan 58,8%.

3.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perumda Tirta Benteng Kota Tangerang. Hasil uji parsial memperoleh nilai t hitung sebesar 12,498 > 1,987 dengan signifikansi <0,001, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dapat diterima. Hasil regresi sederhana juga menunjukkan koefisien sebesar 0,819, yang mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, nilai korelasi Pearson sebesar 0,795 menunjukkan hubungan yang kuat dan searah, sedangkan koefisien determinasi parsial sebesar 63,2% menunjukkan besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Wahyudi (2026) yang menunjukkan bahwa

disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $2,866 > t$ tabel $2,01063$ dan signifikansi $0,006 < 0,05$. Kesamaan hasil tersebut memperkuat bahwa kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung hasil kerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mematuhi aturan perusahaan, menggunakan waktu kerja secara efektif, serta menyelesaikan tugas sesuai target. Dengan demikian, peningkatan disiplin melalui penerapan aturan yang jelas, pengawasan yang efektif, serta pemberian penghargaan secara tepat dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan.

3.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perumda Tirta Benteng Kota Tangerang. Hasil uji parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar $11,403 > 1,987$ dengan signifikansi $< 0,001$, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja dapat diterima. Hasil analisis juga menunjukkan nilai korelasi sebesar $0,767$ yang termasuk dalam hubungan kuat dan searah, sedangkan koefisien determinasi parsial sebesar $58,8\%$ menunjukkan kontribusi stres kerja terhadap produktivitas kerja.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Ismartaya (2023) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. ABC dengan nilai t hitung $-4,094$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dalam penelitian ini, arah pengaruh stres kerja yang positif dapat mengindikasikan bahwa tekanan kerja yang dialami responden masih berada pada tingkat yang dapat dikendalikan, sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih fokus dan terdorong menyelesaikan pekerjaan. Namun, kondisi tersebut tetap perlu dikelola karena stres yang berlebihan dan berlangsung dalam jangka panjang dapat menyebabkan kelelahan, menurunkan konsentrasi dan kualitas kerja, serta pada akhirnya menghambat produktivitas. Dibandingkan dengan disiplin kerja yang memberikan kontribusi parsial sebesar $63,2\%$, stres kerja memberikan kontribusi sebesar $58,8\%$, sehingga disiplin kerja menjadi variabel yang lebih dominan dalam penelitian ini.

3.6 Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perumda Tirta Benteng Kota Tangerang. Hasil uji F memperoleh nilai F hitung sebesar $162,552$ dengan signifikansi $< 0,001$, sehingga kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 7,045 + 0,549X_1 + 0,388X_2$. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja maupun stres kerja dalam model penelitian diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Nilai R Square sebesar $0,783$ menunjukkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan $78,3\%$ variasi produktivitas kerja, sedangkan $21,7\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Temuan ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga dengan bagaimana kedisiplinan diterapkan dan tekanan kerja dikelola. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan penerapan disiplin melalui aturan yang jelas, pengawasan yang konsisten, serta penghargaan yang adil, sekaligus mengelola beban dan tekanan kerja agar tetap berada pada tingkat yang dapat dikendalikan. Keseimbangan tersebut diharapkan dapat membantu karyawan bekerja secara efektif, menyelesaikan tugas sesuai target, dan mempertahankan kualitas hasil kerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perumda Tirta Benteng Kota Tangerang, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis secara parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar $12,498 > t$ tabel sebesar $1,987$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Stres kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan hasil analisis

secara parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $11,403 > t$ tabel sebesar 1,987, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Selanjutnya, disiplin kerja dan stres kerja secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perumda Tirta Benteng Kota Tangerang. Hasil analisis secara simultan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dengan nilai F hitung sebesar $162,552 > F$ tabel sebesar 3,10, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, tujuan penelitian telah tercapai, yaitu membuktikan adanya pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan kedisiplinan karyawan melalui pengawasan yang konsisten, penerapan aturan kerja yang jelas, serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin yang baik. Perusahaan juga perlu memperhatikan kondisi kerja karyawan dengan mengelola beban kerja secara proporsional dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman guna mengurangi tingkat stres yang dapat memengaruhi produktivitas. Karyawan diharapkan meningkatkan kesadaran untuk mematuhi peraturan perusahaan, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta mengembangkan kemampuan dalam mengelola tekanan kerja agar tetap mampu bekerja secara optimal dan produktif. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan, serta dilakukan pada objek dan jumlah responden yang lebih luas sehingga diperoleh hasil yang lebih beragam dan komprehensif.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ismartaya. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. ABC. *Jurnal Ekonomi Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 2(3), 65–89.
- Kencana, D. S., & Chalisyah, E. (2024). Pengaruh disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Garuda Indonesia. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(1), 448–467. DOI 10.34127/jrlab.v13i1.1040
- Mahzar. (2023). Analisis faktor-faktor disiplin kerja karyawan. [Nama jurnal belum tercantum dalam data sumber yang tersedia], 10(1), 219–229.
- Makkira. (2022). Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Nabillah, R. (2024). Terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Polindo Utama Kabupaten Tangerang. [Nama jurnal belum tercantum dalam data sumber yang tersedia], 1(2), 248–254.
- Ningrum, D. M. W., & Sudiro, A. (2024). [Judul artikel belum tercantum dalam data sumber yang tersedia]. [Nama jurnal belum tercantum dalam data sumber yang tersedia], 3(2), 644–657.
- Panggabean. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kyoraku Blowmolding. *Journal of Social Science Research*, 3(4), 1–17.
- Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 11–20.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.
- Samosir, E. S., & Wasiman. (2024). Pengaruh disiplin kerja, rotasi kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 6(1), 1–8. DOI 10.33884/scientiajournal.v6i1.8695
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Trisnawati. (2020). Terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada bagian produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 22(2), 84–92.
- Wahyudi. (2026). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Adyaksa Pratama. *KENDALI: Economics and Social Humanities*, 4(2), 628–641. <https://doi.org/10.58738/kendali.v4i2.1242>