

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN STRES KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) DESA ADAT
KEROBOKAN DI KABUPATEN BADUNG**

I Wayan Junaedi¹, I Wayan Suarjana², Bagus Nyoman Kusuma Putra³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
wayanjunaedi24@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja, kompensasi dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 62 orang. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. (3) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka memicu meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kompensasi, Stres Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether work discipline, compensation and work stress affect the work productivity of employees. The population in this study were all employees at the Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan. Determination of the sample using a saturated sample technique, so the number of samples in this study were 62 people. Methods of data collection through the distribution of questionnaires. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis techniques. The results of the analysis show that (1) work discipline has a positive and significant effect on employee work productivity at the Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan. This shows that the better the work discipline, the higher the work productivity of employees. (2) Compensation has a positive and significant effect on employee work productivity at the Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan. This shows that the better the compensation, the higher the work productivity of employees. (3) Work stress has a positive and significant effect on employee work productivity at the Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan. This shows that the higher the work stress, the higher the work productivity of employees.

Keywords: Work Discipline, Compensation, Work Stress, Work Productivity Employee

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. 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). 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

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 stress kerja yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja.

Di sisi lain peningkatan produktivitas kerja karyawan juga dapat dilakukan menggunakan cara membangun disiplin kerja. Hasibuan (2016) menjelaskan disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. 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. 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. Kompensasi yang diberikan belum adil karena ada karyawan yang mengeluhkan bahwa pemberian kompensasi belum adil, 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. Stres kerja yg dialami pegawai disebabkan beban kerja yg terlalu berat dan banyak menggunakan waktu yang pendek dan tugas rangkap yang disandang pegawai sehingga mereka merasa kewalahan pada merampungkan pekerjaannya. 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.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini di antaranya :

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?

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Disiplin Kerja

Sinambela (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan teratur dan sesuai norma perusahaan. Hasibuan (2016:194) menguraikan empat indikator disiplin kerja, di antaranya : kehadiran di tempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi.

2.2 Kompensasi

Hasibuan (2016:118) menjelaskan kompensasi adalah semua yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi memiliki indikator yang mempengaruhi menurut Simamora (2015:445) antara lain : gaji dan upah, insentif, tunjangan, fasilitas.

2.3 Stres Kerja

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 (Nasution, 2017:411). Indikator-indikator stres kerja menurut Robbins (2006:796) antara lain : tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan dalam organisasi.

2.4 Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal (Sinungan, 2014:17). Menurut Simamora (2004:612), produktivitas kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut : kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka dalam penilaian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

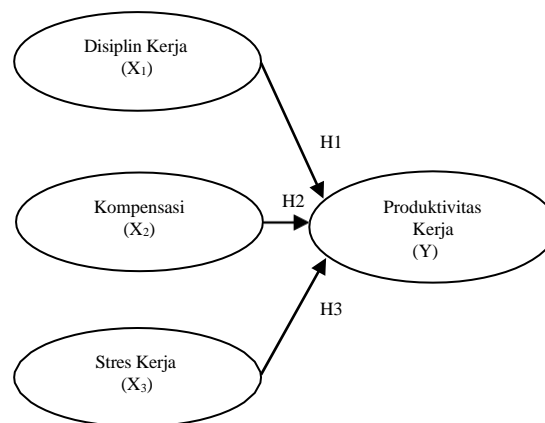
H1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada karyawan LPD Desa Adat Kerobokan

H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada karyawan LPD Desa Adat Kerobokan.

H3 : Stress kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja pada karyawan LPD Desa Adat Kerobokan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut.

Gambar 2.1 Model Penelitian



Sumber : Hasil Pemikir Peneliti, 2022

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Perkreditan Desa Adat Kerobokan di Kabupaten Badung, yang berlokasi di Jalan Raya Semer, Br. Peliatan Kelurahan Kerobokan, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan yang berjumlah 62 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh, yang dimana keseluruhan karyawan LPD Kerobokan dijadikan sampel. Jadi, sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 orang.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode, yaitu wawancara, observasi, dokumentasi, dan kuesioner

dengan skala *Likert* yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan 5 poin.

Teknik analisis data digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian adalah teknik analisis regresi linier berganda.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti dengan ketentuan suatu instrumen dikatakan valid jika memiliki *pearson correlation* (r) > 0,30. Hasil pengujian instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1	Displin Kerja (X ₁)	X1.1	0,787	Valid
		X1.2	0,785	Valid
		X1.3	0,803	Valid
		X1.4	0,657	Valid
		X1.5	0,776	Valid
		X1.6	0,816	Valid
		X1.7	0,517	Valid
		X1.8	0,384	Valid
2	Kompensasi (X ₂)	X2.1	0,381	Valid
		X2.2	0,646	Valid
		X2.3	0,670	Valid
		X2.4	0,697	Valid
		X2.5	0,758	Valid
		X2.6	0,670	Valid
		X2.7	0,697	Valid
		X2.8	0,517	Valid
3	Stres Kerja (X ₃)	X3.1	0,855	Valid
		X3.2	0,703	Valid
		X3.3	0,611	Valid
		X3.4	0,617	Valid
		X3.5	0,536	Valid
		X3.6	0,589	Valid
		X3.7	0,314	Valid
		X3.8	0,588	Valid
		X3.9	0,851	Valid
		X3.10	0,706	Valid
4	Produktivitas Kerja (Y)	Y1.1	0,793	Valid
		Y1.2	0,664	Valid
		Y1.3	0,675	Valid
		Y1.4	0,637	Valid
		Y1.5	0,574	Valid
		Y1.6	0,553	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil pengukuran tertentu di setiap kali pengukuran dilakukan pada hal yang sama, di mana variabel dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hasil uji validitas instrumen dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Displin Kerja (X ₁)	0,848	<i>Reliable</i>
Kompensasi (X ₂)	0,784	<i>Reliable</i>
Stres Kerja (X ₃)	0,840	<i>Reliable</i>
Produktivitas Kerja (Y)	0,727	<i>Reliable</i>

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan seluruhnya adalah valid dan reliabel sehingga seluruh instrumen penelitian dapat digunakan dalam analisis.

4.2 Karakteristik Responden

Berrdasarkan jenis kelamin diperoleh responden laki-laki sebesar 40,32% sedangkan jumlah responden perempuan sebesar 59,68%. Berdasarkan hal tersebut, maka jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki, artinya Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan lebih banyak mempekerjakan karyawan perempuan dibandingkan karyawan laki-laki dalam menjalankan operasional perusahaannya. Sebagian besar responden merupakan kelompok usia di atas 36-45 tahun yaitu sebesar 30,64%, responden dengan usia kurang dari 25 tahun sebesar 24,19%, responden pada kelompok usia di atas 25-35 tahun sebesar 29,03%, dan responden dengan usia di atas 45 tahun sebesar 16,13%, sehingga Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan lebih banyak mempekerjakan karyawan dengan

kelompok usia produktif serta memiliki penampilan yang menarik terutama pada bagian dana. Responden telah bekerja di atas 15 tahun dengan persentase sebesar 32,26%, responden dengan lama bekerja kurang dari 5 tahun sebesar 11,29%, responden dengan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 25,81% dan responden dengan masa kerja di atas 11-15 tahun sebanyak 30,65%. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup terhadap bidang tugasnya masing-masing. Responden dengan responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1) yaitu sebesar 48,39%, responden dengan tingkat SMA/Sederajat sebanyak 32,26%, responden dengan tingkat Diploma (I/II/III) sebanyak 19,35%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, sehingga diharapkan mampu berkomunikasi secara komprehensif untuk saling bertukar informasi, baik di dalam fungsi kerja yang sama maupun dengan fungsi kerja lainnya.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Rata-rata skor total variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,49. Hal ini menjelaskan disiplin kerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan termasuk dalam kategori penilaian tinggi. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu “ketaatan pada peraturan kerja” terutama pada pernyataan “Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan” dengan rata-rata skor 3,94 sedangkan indikator dengan nilai terendah adalah “tingkat kewaspadaan tinggi” terutama pada pernyataan “Saya selalu teliti dalam mengerjakan tugas” dengan rata-rata skor 3,19, sehingga disiplin kerja perlu ditingkatkan melalui indikator tersebut guna dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan.

Rata-rata skor total variabel kompensasi adalah sebesar 3,11. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi yang diberikan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan tergolong dalam kategori cukup tinggi. Indikator kompensasi yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu “gaji” pada pernyataan “Setiap yang berkerja mendapat gaji pokok sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya” dengan rata-rata skor 3,44 sedangkan indikator dengan rata-rata terendah yaitu “insentif” pada pernyataan “Seluruh karyawan mendapatkan insentif dari perusahaan” dan “tunjangan” pada pernyataan “Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan” dengan rata-rata skor masing-masing pernyataan sebesar 2,81, oleh sebab itu perlu adanya perhatian terkait insentif dan tunjangan yang diberikan guna dapat meningkatkan kompensasi karyawan agar layak dan sesuai dengan jabatan atau tugas yang dijalankan karyawan.

Rata-rata skor total variabel stres kerja adalah sebesar 3,33. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja yang dirasakan karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan dalam kategori penilaian cukup tinggi. Indikator stres kerja yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu “tuntutan tugas” pada pernyataan “Target perusahaan dan tuntutan tugas yang terlalu tinggi” dengan rata-rata skor 3,59 sedangkan indikator dengan rata-rata terendah yaitu “tuntutan antar pribadi” pada pernyataan “Keberhasilan rekan kerja menjadi pesaing perkerjaan saya” dengan rata-rata skor sebesar 2,95, oleh sebab itu perlu adanya perhatian terkait tingginya stress kerja akibat tuntutan tugas yang terlalu tinggi dari pimpinan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan.

Rata-rata skor total variabel produktivitas kerja adalah sebesar 3,38.

Hal ini menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan tergolong dalam kategori cukup tinggi, sehingga perlu ditingkatkan guna dapat mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

4.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,541	1,476		1,721	0,091
Disiplin Kerja	0,168	0,079	0,265	2,140	0,037
Kompensasi	0,221	0,070	0,292	3,147	0,003
Stres Kerja	0,228	0,050	0,454	4,576	0,000
R	= 0,858				
Adjusted R Square	= 0,723				
F hitung	= 53,962				
Sig. F	= 0,000				

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber : Data diolah, 2022

Persamaan regresi diperoleh : $Y = 2,541 + 0,168 X_1 + 0,221 X_2 - 0,228 X_3$, artinya nilai $\alpha = 2,541$ menjelaskan jika disiplin kerja, kompensasi, stres kerja sama dengan nol atau bernilai tetap, maka produktivitas kerja adalah sebesar 2,541. Nilai $b_1 = 0,168$, artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu-satuan, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan dengan asumsi kompensasi dan stres kerja bernilai tetap. Nilai $b_2 = 0,221$, artinya jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar satu-satuan, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan dengan asumsi disiplin kerja dan stres kerja bernilai tetap. Nilai $b_3 = 0,228$ artinya jika stres kerja mengalami kenaikan sebesar satu-satuan, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan dengan asumsi disiplin kerja dan kompensasi bernilai tetap.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten, sehingga model regresi linier berganda bisa digunakan karena mendapatkan hasil prediksi yang baik atau bisa memberikan manfaat dengan benar. Hasil pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi normalitas atau data berdistribusi normal.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kompensasi dan stres kerja memiliki nilai *Tolerance* $> 0,10$ sedangkan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 , sehingga tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Variabel disiplin kerja memiliki nilai Sig 0,650, kompensasi dengan nilai Sig. 0,934 dan stres kerja dengan nilai Sig. 0,649, artinya seluruh variabel memiliki nilai Sig. lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.6 Analisis Korelasi Berganda

Pengukuran tinggi rendahnya hubungan secara simultan antara disiplin kerja, kompensasi, stres kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan Tabel 5.12 diperoleh koefisien korelasi berganda adalah 0,858 berada antara 0,80-1,000, hal ini menjelaskan bahwa ada hubungan yang sangat tinggi secara simultan antara disiplin kerja, kompensasi, stres kerja terhadap produktivitas kerja.

4.7 Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini ditunjukkan oleh nilai

Adjusted R Square pada hasil analisis regresi linier berganda. Besarnya pengaruh disiplin kerja, kompensasi, stres kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 72,3%, sedangkan sebesar 27,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.8 Uji t

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan di Kabupaten Badung yang ditunjukkan dengan nilai standar koefisien beta bertanda positif sebesar 0,265 dan signifikan $0,037 < 0,05$, sehingga H_1 yang berbunyi “disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan” diterima atau terbukti kebenarannya, artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.

Informasi lebih lanjut dapat disampaikan tingginya disiplin kerja ditunjukkan oleh indikator “ketaatan pada peraturan” yaitu karyawan selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan. Hal tersebut menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan telah mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan, sehingga penerapan disiplin kerja dapat berjalan secara efektif dan pada akhirnya mampu meningkatkan produktivitas kerja di dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Agustini dan Dewi (2018), Bagus dan Dewi (2019), dan Gunawan dan Normansyah (2021) yang menjelaskan disiplin kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan di Kabupaten Badung dengan nilai standar koefisien beta bertanda positif sebesar 0,292 dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$, sehingga H_2 yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan” diterima atau terbukti kebenarannya, artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.

Informasi lebih lanjut dapat disampaikan kompensasi yang tinggi diberikan berupa “gaji” yaitu gaji pokok diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan masing-masing karyawan, oleh sebab itu dengan diberikannya gaji pokok tersebut dapat memotivasi karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan agar mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kania dan Sary (2021), Fitriani, dkk (2019), dan Handaru, dkk (2019). Mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai standar koefisien beta bertanda positif sebesar 0,454 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_3 yang berbunyi “Stres kerja berpengaruh negatif terhadap

produktivitas kerja karyawan” ditolak atau tidak terbukti secara statistika. Hasil penelitian ini memberi petunjuk bahwa semakin tinggi stres kerja, maka dapat memicu meningkatnya produktivitas karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan.

Stres itu tidak tampak wujudnya dan hanya bersifat personal, yang dapat dilihat hanya gejala psikis, fisiologis dan perilakunya. Walaupun sumber stres berbeda, namun akibat yang nampak dapat menunjukkan gejala yang sama misalnya sedih, murung, suka menyendiri, sering marah dengan orang lain, dan perilaku negatif lainnya. Seringkali stres hanya dilihat dari sisi negatif, padahal stres dapat menjadi indikasi positif, stres dibutuhkan pada tingkat tertentu karena dapat mendorong individu berprestasi. Berdasarkan deskripsi jawaban responden dapat disampaikan bahwa stress kerja yang dirasakan oleh karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan adalah cukup tinggi dan didominasi oleh indikator “tuntutan tugas” yang terlalu tinggi dari pimpinan, meskipun tuntutan tugas yang dirasakan karyawan terlalu tinggi hingga menimbulkan stress kerja, namun jika karyawan dapat menyelesaikan tugas tersebut maka karyawan akan mendapatkan *reward* berupa insentif sesuai dengan target yang dicapai. Menurut Wahyudi (2017:154) semakin besar stres atau ketegangan yang dialami seseorang yang sedang melaksanakan aktivitas berfungsi sebagai motivator untuk berprestasi dan mencapai tujuan yang ditargetkan, sehingga stres dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, karena stres itu sendiri merupakan energi yang menggerakkan individu dalam mencapai tujuan. Stres yang menjadi kekuatan adalah stres yang bersifat fungsional artinya stres yang mengangkat isu tentang persoalan-persoalan yang

menghambat tujuan individu atau organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Susmika, dkk (2022) dan Arta, dkk (2022) menjelaskan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka simpulan dari hasil penelitian ini, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka memicu meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

5.2 Saran

Variabel disiplin kerja dengan indikator rata-rata terendah yaitu “tingkat kewaspadaan tinggi” pada pernyataan “Saya selalu teliti dalam mengerjakan tugas” dengan rata-rata skor 3,19, maka disarankan seluruh karyawan harus lebih teliti dalam mengerjakan tugas dan pimpinan harus megawasi karyawan dalam mengerjakan tugas.

Variabel kompensasi dengan indikator dengan rata-rata terendah yaitu “insentif” pada pernyataan “Seluruh karyawan mendapatkan insentif dari

perusahaan” dan “tunjangan” pada pernyataan “Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan” dengan rata-rata skor masing-masing pernyataan sebesar 2,81, maka disarankan pimpinan harus lebih memperhatikan lagi dalam pemberian insentif dan tunjangan kepada karyawan agar terciptanya rasa keadilan pada seluruh karyawan.

Variabel stres kerja dengan indikator stres kerja yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu “tuntutan tugas” pada pernyataan “Target perusahaan dan tuntutan tugas yang terlalu tinggi” dengan rata-rata skor 3,59, maka disarankan pimpinan memberikan target dan tuntutan tugas yang tidak terlalu tinggi dan tidak memberatkan karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. . S. K. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 231. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p09>
- Arta, D. N. C., Tannady, H., Moridu, I., Saiful, N. A. Q., & Jayanto, I. (2022). Peran Training Version Control Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Teknologi Digital Di DKI Jakarta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), 2696-2704.
- Bagus, A, T, W., & Dewi, U. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Jatim. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(1), 1–16.
- Fiernaningsih, N., & Herijanto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pg. Krebet Baru Malang. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 13(1), 57. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v13i1.65>
- Fitriani, I., Pujiati, A., & Sakitri, W. (2019). Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja. *EEAJ: Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 667–680. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31505>
- Fitrianti, D. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(3), 204–216. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i3.92>
- Gunawan, K., & Normansyah, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pdam Tirta Silau Piasa Kabupaten Asahan. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains*, 2(2), 9–17.
- Hairani, T., & Mega, S. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1).
- Handaru, A. W., Miftachuljana, & Susita, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT. Artolite Indah Mediatama). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 10(2), 386–404. <http://doi.org/10.21009/JRMSIhttp://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi>
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 544–548.

- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 182-192.
- Hermawan, A. A. D., & Suwandana, I. G. M. (2019). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4474. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p17>
- Kania, I. A., & Sary, F. P. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Angkasa Pura Ii (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung the Effect of Compensation and Work Discipline on the Work Productivity of Employees in Pt Angkasa Pura Ii (Pe. 8(6), 7880–7891.*
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nabella, S. D., & Syahputra, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 30-38.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 170-180.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Surianta, E. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima tbk Medan. *Creative Agung*, 11(1), 38-62.
- Suryanti, R. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Rensi Suryanti Aspek sumber daya manusia di perusahaan memegang peranan penting, yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produkti. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 187–196.
- Susmika, L., Wiska, M., & Gusteti, Y. (2022). *Pengaruh Konflik Internal, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT. Citra Lencana Sakti). 1, 44–54.*
- Syamsuddin, S., Kasim, K., Sulistyorini, S., Kadir, A., & Alim, N. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai IAIN kendari. *Shautut Tarbiyah*, 26(2), 140. <https://doi.org/10.31332/str.v26i2.1600>
- Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara Hasrudy Tanjung 1, Laila Mawaddah Putri 2. *SiNTESa : Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021*, 888–898. <https://ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/download/422/439>