

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BANK JATIM

Ari Tri Bagus  
aritribagus@gmail.com  
Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to find out the effect of working discipline and working stress on employees working productivity at Bank Pembangunan Daerah of East Java (Bank Jatim) Central Office Surabaya. The research was quantitative with survey as its instrument. While, there were fifty employees as sample. Moreover, the sampling collection technique used saturated sampling technique. Furthermore, The independent variable was consist of working discipline and working stress; and the dependent variable was consist of working productivity. In addition, the instrument used validity and reliability test. For the data analysis technique, it used multiple linear regression with SPSS version 20. The research result concluded the effect of working discipline had positive and significant effect on employees working productivity at Bank Pembangunan Daerah East Java (Bank Jatim) Central Office, Surabaya. On the other hand, working stress had positive and insignificant effect on employee working productivity at Bank Pembangunan Daerah East Java (Bank Jatim) Central Office, Surabaya.*

*Keywords: working discipline, working stress, working productivity*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan sampel jenuh dan menggunakan data primer dengan data kuisioner. 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. Variabel bebasnya terdiri dari Disiplin Kerja (DK) dan Stres Kerja (SK), Sedangkan variabel terikatnya adalah Produktivitas kerja (PK). Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 20 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.

Kata Kunci : disiplin kerja, stres kerja, produktivitas kerja

### PENDAHULUAN

Pada masa globalisasi saat ini persaingan dalam dunia usaha maupun pekerjaan sangat ketat dan cepat. Setiap perusahaan harus meningkatkan produktivitas agar mereka mampu bersaing dengan kompetitor maupun perusahaan lain. Produktivitas karyawan yang baik akan meningkatkan profit pada perusahaan dan mampu mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia pada suatu organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar untuk mencapai tujuan dalam organisasi, dengan demikian perusahaan di haruskan untuk mengelola sedemikian rupa karyawannya sehingga di dapatkan keseimbangan yang optimal bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Perusahaan yang tidak memiliki pengelolaan sumber daya yang baik dapat menyebabkan kerugian dan memperburuk citra dari perusahaan karena di rasa tidak mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Permasalahan yang sering di hadapi oleh perusahaan ialah kedisiplinan karyawan, baik secara langsung

maupun tidak langsung. Hal tersebut dapat disebabkan oleh tekanan kerja yang tinggi, kelelahan kerja dan stress kerja serta masih banyak lagi yang dihadapi oleh karyawan khususnya yang sudah bekerja dalam kurun waktu yang lama. Disiplin kerja adalah suatu peraturan yang terjadi di perusahaan yang harus dipatuhi oleh semua pegawai baik tertulis maupun tidak tertulis. Darmawan (2013:41) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Demi kelancaran pelaksanaan tugas dan pekerjaan serta untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan untuk memperbaiki serta mendidik karyawan yang melakukan kesalahan. Maka perusahaan perlu adanya peraturan tentang disiplin. Peraturan yang diartikan dalam perusahaan seperti absensi tepat waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu dan meninggalkan ruangan pekerjaan tanpa alasan yang jelas yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan. Maka dibutuhkan disiplin kerja untuk dipatuhi dan ditaati oleh karyawan di perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:193). Disiplin adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal tersebut sangat mendorong gairah dalam bekerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Demi meningkatkan produktivitas kerja, penerapan sistem disiplin di dalam perusahaan harus lebih diterapkan dan dipertahankan guna untuk meningkatkan produktivitas dalam perusahaan. Stress kerja adalah reaksi yang timbul akibat tidak adanya keseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Menurut Moorhead dan Griffin (2013:175) stress dapat didefinisikan sebagai respon aktif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepada orang tersebut. Stress kerja jika tidak dikelola dengan baik maka berdampak negatif pada produktivitas karyawan. Pendapat lain diungkapkan oleh Davis dalam Suharsono (2012:171) di mana stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seorang dalam bekerja. Jadi, stress kerja dapat diartikan sebagai umpan balik atas diri karyawan secara fisik maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stress juga merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu tersebut dalam melakukan kegiatannya.

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Menurut Danang (2012:203), produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan yang memiliki peran tenaga kerja dalam persatuan waktu. Seorang karyawan hendaknya memiliki produktivitas kerja yang tinggi, pada dasarnya kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak banyaknya melainkan kualitas kerja juga penting untuk diperhatikan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan output yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Muchdarsyah dalam Sedarmayanti (2011:198) produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya. Berdasarkan pengertian di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai oleh seorang pekerja pada waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan. Berdasarkan objek penelitian yang saya ambil yaitu Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat ialah perusahaan yang bergerak di bidang perbankan yang hampir melayani keuangan yang ada di dalam Jawa Timur. Semakin berkembangnya jaman dan seiring banyaknya perbankan yang berada di Surabaya khususnya perbankan maka kedudukan Bank Jatim semakin tergeser. Namun berdasarkan beberapa gejala atau masalah yang menunjang produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat masih belum

optimal seperti Waktu atau jam kerja kurang di manfaatkan sepenuhnya, karena pegawai sering keluar kantor pada jam kerja dan tidak berhubungan dengan tugas kantor dan kurangnya semangat dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan Masih kurangnya tingkat kemampuan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sirna (2017) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya menurut Usman (2016) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Chenry dan Kartikasari (2017) mengatakan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sebaliknya Panjaitan (2016) mengatakan bahwa stress kerja mempunyai dampak yang negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan peran penting dari disiplin kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja dan banyak menimbulkan pengaruh terhadap tingkat rendahnya suatu produktivitas kerja di dalam perusahaan atau organisasi. Produktivitas kerja di dalam suatu perusahaan mempunyai dampak yang sangat penting bagi untuk tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1). Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Jatim kantor pusat Surabaya ? (2). Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Jatim Kantor Pusat Surabaya ?. Penelitian ini bertujuan untuk: (1). Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja mempunyai signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Jatim kantor pusat Surabaya ?. (2) Untuk mengetahui hubungan stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Jatim Kantor Pusat Surabaya ?

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu sifat yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu lain dan yang di terapkan pada peraturan perusahaan dan tidak di perbolehkan untuk melanggarnya. Menurut (Rivai, 2011:825) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang di pergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang untuk memenuhi segala peraturan perusahaan yang berlaku. Menurut (Hasibuan, 2013:193) mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja perlu di laksanakan secara efektif pada perusahaan, karena hal itu penerapan disiplin kerja yang efektif juga dapat meningkatkan produktivitas kerja di dalam perusahaan.

### **Stress Kerja**

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Gejala yang di timbulkan stress kerja antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut (Rivai, 2014:724) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, Sedangkan (Sunnyoto, 2012:62) mengemukakan bahwa stres merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang di hadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang di inginkan dan hasilnya di persepsikan tidak pasti dan penting. Stres kerja di sebabkan karena adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek aspek pekerjaan pada semua kondisi pekerjaan.

### **Produktivitas Kerja**

Produk adalah (*output a thing produced*), production kegiatan atau proses memproduksi sesuatu (*the act producing*). produktivitas adalah peningkatan proses produksi. Peningkatan produksi berarti membandingkan yang membaik jumlah sumber daya yang di pergunakan dengan jumlah barang barang dan jasa jasa yang di diproduksi. Menurut (Mulyadi, 2015:100) adalah hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antara input dan output. 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. produktivitas dapat di artikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan menghasilkan barang (*output*) sesuai dengan ketentuan yang telah di ditetapkan pada satuan waktu tertentu. Manusia (karyawan) adalah sumber daya yang penting dan merupakan tujuan dari pembangunan, maka manajer harus meningkatkan produktivitas kerja karyawan bukan atas beban biaya mereka, tapi beban biaya dari waktu yang terbuang, pengurangan pegawai dan birokrasi yang tidak perlu dan sebagainya.

### **Penelitian Terdahulu**

Sirna (2017) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja secara simultan/bersama sama mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial/sendiri sendiri tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Usman (2016) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja secara simultan/bersama sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, namun secara parsial disiplin kerja karyawan secara parsial/sendiri sendiri mempunyai pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Chenry dan Kartikasari (2017) mengatakan bahwa variabel stress kerja secara simultan/bersama sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, namun secara parsial stress kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja.

Panjaitan (2016) mengatakan bahwa variabel stress kerja secara simultan/bersama sama mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, namun secara parsial stress kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja

### **Rerangka Pemikiran**



## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Disiplin kerja merupakan hal yang harus di tanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu organisasi. Peraturan disiplin di buat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku tidak saja dalam perusahaan- perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada sebuah organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja Menurut (Rivai, 2011:825) mengemukakan bahwa suatu alat yang di pergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang untuk memenuhi segala peraturan perusahaan yang berlaku Sementara itu, (Setyaningdyah, et al., 2013) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Pembuatan suatu peraturan disiplin agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang di diharapkan, Oleh sebab itu peraturan disiplin pada perusahaan-perusahaan swasta tidak akan banyak berbeda dengan organisasi publik. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini di karenakan disiplin kerja yang di alami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik menyangkut pekerjaan maupun hasil yang di terima. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang di terapkan akan semakin mempengaruhi produktivitas dalam bekerja.

*H<sub>1</sub> : Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja*

### **Pengaruh Stress kerja terhadap produktivitas kerja**

Stres kerja merupakan kondisi dimana karyawan merasa terikat akan pekerjaan yang di hadapi sehingga karyawan tidak dapat puas akan pekerjaannya. Menurut (Rivai, 2014:724) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan Menurut Velnampy dan Aravinthan (2013) menyatakan bahwa "*Occupational stress is a pattern of emotional, cognitive, behavior and psychological reaction to adverse and noxious aspect of work context, work organization, and the work environment*". Hal ini dapat di artikan stress kerja adalah pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologi terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja lingkungan kerja. Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Hal ini di karenakan stress yang di alami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik menyangkut pekerjaan maupun hasil yang di terima. Semakin tinggi stress kerja yang di miliki oleh karyawan dalam pekerjaannya maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja. Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Hal ini di karenakan stress yang di alami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik menyangkut pekerjaan maupun hasil yang di terima. Semakin tinggi stress kerja yang di miliki oleh karyawan dalam pekerjaannya maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja.

*H<sub>2</sub> : Stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja*

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek Penelitian)**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang berisi pengungkapan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data yang aktual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasikan. Dalam hal ini metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja

karyawan. Adapun sebagai objek peneliti ini adalah Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya yang bergerak di bidang perbankan. Populasi dalam penelitian ini meliputi 50 karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya dengan jenjang kepangkatan sebagai berikut: Pimpinan Divisi, Pimpinan Sub Divisi, Pgs Senior Analyst Supporting, Analyst Supporting dan Staff.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini yang di jadikan sampel adalah karyawan pada bank jatim pusat dari beberapa divisi yang di jumlah keseluruhan ada 50 karyawan. Peneliti menggunakan Teknik sampling jenuh karena total jumlah karyawan yang di gunakan untuk sampling pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya kurang dari 100 karyawan.

### **Jenis dan Sumber Data**

Data yang di gunakan dalam penelitian ini di peroleh melalui dua sumber data yaitu dari responden dan dari dokumen. Sumber data dalam penelitian ini adalah Data primer merupakan sumber data yang langsung di berikan kepada pengumpulan data (Sugiyono, 2012:139). Dalam peneltian ini, pengumpulan data primer di lakukan dengan metode pembagian kuisisioner dan observasi langsung pada karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya. Penyebaran Kuisisioner, wawancara dan observasi ini dapat menghasilkan tentang Disiplin kerja dan Stres kerja.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Teknik kuisisioner yaitu dengan menyebar kuisisioner kepada karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya. Pemberian kuisisioner kepada responden di gunakan untuk mengumpulkan informasi data tentang disiplin kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

#### **Variabel Penelitian**

Variabel dependen (*dependent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, sedangkan variabel independen (*independent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan stress kerja

#### **Definisi Operasional Variabel**

##### **Disiplin kerja**

Disiplin kerja adalah suatu sifat yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu lain dan yang di terapkan pada peraturan perusahaan dan tidak di perbolehkan untuk melanggarnya.

##### **Stress Kerja**

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Gejala yang di timbulkan stress kerja antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

## Produktivitas Kerja

Produk adalah (*output a thing produced*), production kegiatan atau proses memproduksi sesuatu (*the act producing*). produktivitas adalah peningkatan proses produksi. Peningkatan produksi berarti membandingkan yang membaik jumlah sumber daya yang di pergunakan dengan jumlah barang dan jasa yang di produksikan..

## Uji Instrumen Data

### Uji Validitas

Uji Validitas pada instrument di lakukan untuk menguji sejauh mana item kuesioner dapat dikatakan valid atau tidak, dan uji tersebut dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* yang di kemukakan oleh pearson dengan persyaratan sebagai berikut (Sugiyono, 2014:173) Jika  $r \geq 0,30$  maka item - item pertanyaan dari kuesioner adalah valid sedangkan Jika  $r \leq 0,30$  maka item - item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan relibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Uji reabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan koefisien reabilitas minimal yang dapat diterima jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,7$  maka instrument penelitian realibel. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,7$  maka instrument tidak realibel (Ghozali, 2016:48).

## Teknik Analisis Data

### Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini dilakukan untuk mempengaruhi variabel *independent* (Disiplin Kerja dan Stres Kerja) terhadap variabel *dependent* (Produktivitas Kerja). Jika variabel *independent* dinyatakan dengan X dan variabel *dependent* dinyatakan dengan Y, maka terdapat hubungan fungsional antara variabel X dan Y, jika hubungan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut (Suliyanto, 2011:54).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + e$$

Berdasarkan perumusan tersebut, model regresi linier berganda dalam penelitian ini dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$PK = a + b_1DS + b_2ST + e$$

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas di gunakan untuk menguji apakah dari variabel - variabel yang di gunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut (Ghozali , 2011:214) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, dapat di uji dengan metode kolmogrov-smirnov maupun pendekatan grafik. Pendekatan Kolmogrov-Smirnov, Dasar pengambilan keputusan pada pendekatan ini, yaitu : Nilai probabilitas  $> 0,05$  maka hasil ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal sedangkan Nilai probabilitas  $< 0,05$  maka hal ini berarti bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal. Pendekatan Grafik Pendekatan kedua yang di pakai untuk menilai normalitas dengan data pendekatan grafik, yaitu *P-P Plot Of Regresion Standart*, dengan pengujian ini di syaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan sumbu Y (Ghozali, 2011:2014).

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel *independent*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel *independent* (Ghozali, 2016:103). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, digunakan kriteria Jika antar variabel *independent* ada korelasi yang cukup tinggi yaitu diatas 0,95 maka dinyatakan multikolinieritas dan nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*)  $\geq 10$ . maka di nyatakan sebagai multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016:134). Jika *variance* residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas dengan melihat grafik *scatterpot*. Ciri adanya heteroskedastisitas adalah adanya pola titik titik tertentu yang teratur, begitu juga sebaliknya, jika ada pola titik titik tertentu yang teratur (menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y) maka hal itu menandakan terjadi homoskedastisitas.

### Uji Goodness of Fit

#### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual (Ghozali, 2016:95). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikan sebesar 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Ketentuan penerimaan atau penolakan model penelitian adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016:99) Jika nilai signifikansi  $F > 0,05$  maka model penelitian dikatakan tidak layak digunakan dan Jika nilai signifikansi  $F < 0,05$  maka model penelitian dikatakan layak digunakan

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien korelasi (R) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu disiplin kerja dan stress kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Rentang nilai yang berlaku adalah 0 dan 1 dengan sebagai berikut Jika  $R = 1$  atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat atau positif sedangkan Jika  $R = -1$  atau mendekati -1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat namun arahnya negative atau berbalik arah dan jika  $R = 0$  atau mendekati 0, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau tidak memiliki hubungan sama sekali.

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (t-test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Ghozali, 2016:171). Taraf signifikansi yang digunakan sebagai acuan adalah sebagai berikut: Jika signifikan uji  $t > 0,05$  maka disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur dan nilai signifikan uji  $t < 0,05$  maka disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

#### Uji Validitas



Hasil uji validitas pada table 1 sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig	Ket
Disiplin kerja (DK)	DK1	0,741	0,000	Valid
	DK2	0,763	0,000	Valid
	DK3	0,638	0,000	Valid
	DK4	0,394	0,002	Valid
	DK5	0,615	0,000	Valid
Stres Kerja (SK)	SK1	0,782	0,000	Valid
	SK2	0,881	0,000	Valid
	SK3	0,755	0,000	Valid
	SK4	0,793	0,000	Valid
	SK5	0,658	0,000	Valid
Produktivitas Kerja (PK)	PK1	0,543	0,000	Valid
	PK2	0,702	0,000	Valid
	PK3	0,741	0,000	Valid
	PK4	0,607	0,000	Valid
	PK5	0,694	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, tahun 2019

Hasil uji validitas di ketahui bahwa seluruh item pertanyaan mengenai disiplin kerja dan stress kerja berjumlah 15 item dan sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan tersebut seluruhnya valid dan dapat di gunakan dalam penelitian.

**Uji Reliabilitas**

Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Table 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Cronbach Alpha	N of Items
0,775	15

Sumber: Data Primer Diolah, tahun 2019

Tabel2 Uji Reliabilitas tersebut terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,775 yang berarti bahwa butiran butiran pertanyaan dari seluruh variable seluruhnya reliabel dan dapat di gunakan dalam penelitian.

### Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bank pembangunan daerah jawa timur (bank jatim) kantor pusat surabaya. Adapun hasil perhitungan analisis regresi linier berganda disajikan dalam tabel 1 sebagai berikut :

**Tabel 3**  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

model	Unstandardized coeffisien		Standart coefisien	t	Sig
	B	Std error	Beta		
(constant)	1,795	0,599		2,996	0,004
SK	0,126	0,076	0,206	1,673	0,100
DK	0,374	0,130	0,353	2,878	0,006

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2019

Berdasarkan hasil dari Tabel 3 menunjukkan persamaan regresi yang didapat adalah:

$$PK = 1.795 + 0.126SK + 0.374DK + e$$

Konstanta (a) merupakan intersip garis regresi dengan y jika  $x = 0$ , yang menunjukkan bahwa besarnya variabel independent yang di gunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta (a) adalah 1.795 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari Disiplin kerja dan Stres Kerja sebesar 0, maka Produktivitas kerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) akan sebesar 1,795. Koefisien regresi Stres Kerja ( $b_1$ ) sebesar 0,126 yang menunjukkan arah positif (searah) antara variabel Stres Kerja dengan Produktivitas kerja karyawan Bank Jatim. Hasil ini menunjukkan semakin baik mengenai stress kerja yang di terapkan pada Bank Jatim Kantor Pusat Surabaya akan semakin meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Jatim Kantor Pusat tersebut. Dengan kata lain jika variabel stress kerja naik 1. Koefisien regresi Disiplin Kerja ( $b_2$ ) = 0,374, menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Surabaya. Hasil ini menunjukkan semakin baik tingkat Disiplin Kerja tempat karyawan bekerja akan semakin meningkatkan tingkat produktivitas mereka dalam bekerja pada Bank tersebut. Dengan kata lain jika variabel Disiplin Kerja naik 1 tingkat, maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0,374 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian normalitas dengan metode pendekatan grafik dan pendekatan uji *Kolmogorov-smirnov* (KS). Berikut ini hasil dari pengujian normalitas dengan metode pendekatan grafik dan pendekatan uji *Kolmogorov-Smirnov* (KS).

Hasil uji normalitas untuk pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* dapat disajikan pada tabel 2 sebagai berikut :

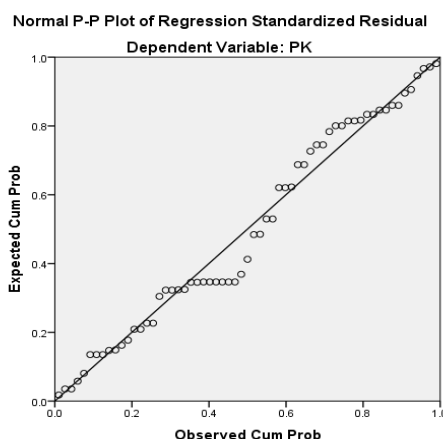
**Tabel 4**  
Hasil Uji Normalitas

N	Unstandardized Residual
50	
Normal Parameters	Mean
	0,000000
	Std. deviation
	2.08492181

Most Extreme Differences	Absolute	0.131
	Positive	0.131
	Negative	-0.083
Kolmogroav Smirno- Z		1.027
Asymp Sig		0.242

Sumber: Data Primer diolah tahun, 2019

Berdasarkan hasil yang terdapat pada Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa *Asymp. sig (2-tailed)* > 0,05 yang terdapat dalam *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang artinya bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal, sehingga model ini layak untuk dijadikan penelitian. Hasil uji normalitas untuk pendekatan grafik dapat disajikan pada gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2  
Grafik Uji Normalitas

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2019

Berdasarkan pada gambar di atas penyebaran titik-titik atau data berada di sekitar garis diagonal ini menunjukkan data dapat dinyatakan berdistribusi normal. Dengan kata lain distribusi titik atau data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan antara sumbu Y (*Expected Cum Prob*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob*). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik melalui uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-smirnov* (KS) maupun grafik normal *p-plot of regressionstandardized residual*, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Multikolinieritas dapat dilihat dengan membandingkan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation factor* (VIF). Terjadinya multikolinieritas apabila nilai *tolerance* < 0,10 atau *VIF* < 10. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 5  
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai tolerance	Variance Influence Factor (VIF)	keterangan
Disiplin Kerja	0,977	1,024	Bebas multikolinearitas
Stres Kerja	0,977	1,024	Bebas multikolinearitas

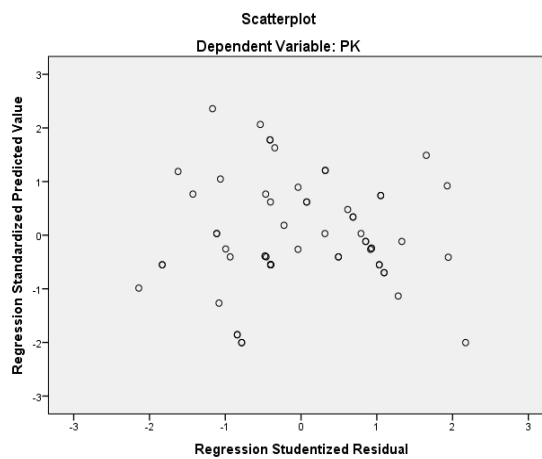
Sumber: Data Primer diolah, tahun 2019

Pada Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja dan stress kerja memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka penelitian ini bebas dari multikolinearitas yang artinya tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian tidak terjadi perbedaan (tetap) disebut homokedastisitas sedangkan jika terjadi perbedaan disebut heteroskedastisitas.

Model penelitian yang baik apabila model tersebut homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi gejala heteroskedastisitas didalam model penelitian tersebut. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada gambar 3 sebagai berikut:



**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot**  
 Sumber: Data Primer diolah , tahun 2019

Dari gambar *scatterplot* terlihat menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar secara baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y. Hal dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas sehingga layak digunakan untuk model penelitian.

**Uji Goodness of Fit**

**Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel disiplin kerja dan stress kerjalahayak atau tidak layak untuk dijadikan model penelitian. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut : (1) Jika nilai signifikan Uji F > 0,05 maka menunjukkan model tidak layak digunakan model penelitian. (2) Jika nilai signifikan Uji F < 0,05 maka menunjukkan model layak digunakan model penelitian. Hasil perhitungan pada penelitian ini disajikan pada tabel 4 sebagai berikut :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F**

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig.
regresion	1,771	2	0,885	4,992	0,011
residual	10,433	48	0,217		
Total	12,203	50			

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2019

Berdasarkan Tabel 6 yang didapatkan dari hasil pengolahan data yang menunjukkan bahwa model tersebut dapat dikatakan layak untuk dilakukan penelitian, karena nilai signifikansi < 0,05 yaitu sebesar 0,011. Dengan demikian disiplin kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut adalah layak

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi dapat diartikan satu ukuran untuk mengukur ketepatan yang dapat menjelaskan porsi variasi variabel terikat atau variabel bebas yang dijelaskan oleh garis regresinya atau variabel bebasnya atau variabel terikatnya, koefisien determinasi diartikan sebagai besarnya pengaruh (dalam persentase %) variabel bebas terhadap variasi (naik turunnya) variabel terikatnya. Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi dengan cara melihat dari besarnya koefisien determinasi. Berikut hasil pengujian yang telah dilakukan disajikan pada tabel 6 berikut ini :

**Tabel 6**  
**Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,381	0,145	0,116	0,424

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2019

Berdasarkan tabel 6 di ketahui bahwa R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,145 yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari variabel Disiplin kerja dan Stres kerja secara Bersama sama terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Jatim Kantor Pusat Surabaya sebesar 14,5%. Sedangkan sisanya (100% - 14,5 = 85,5%) di kontribusi oleh factor lainnya. Koefisien korelasi berganda di gunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel disiplin kerja dan stres kerja secara Bersama sama terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Jatim Kantor Pusat Surabaya. Koefisien korelasi berganda di tunjukkan dengan (R) sebesar 0,381 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas tersebut secara Bersama sama terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang erat sebesar 3,81%

**Pengujian Hipotesis (Uji t)**

Pengujian hipotesis secara parsial atau uji signifikan (Uji t) merupakan suatu pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas atau variabel independen seperti disiplin kerja dan stress kerja memiliki pengaruh signifikan secara individual (parsial) terhadap variabel terikat atau variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Kriteria pada uji t dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t sebesar ( $\alpha=0,05$ ) dengan hasil pengolahan data telah di dapatkan hasil sebagai berikut

**Tabel 8**  
**Hasil Perhitungan Uji t**

Model	Unstandardized Coefficient		Unstandardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error			
Constan	1,795	0,599		2,996	0,004
SK	0,126	0,076	0,206	1,673	0,100
DK	0,374	0,130	0,353	2,878	0,006

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2019

Tabel 8 maka dapat di jelaskan masing masing pengaruh dari model regresi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Hasil uji t untuk variabel SK

mendapatkan nilai 0,100 nilai tersebut di atas 0,05 yang berarti bahwa variabel stress kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas kerja (PK). (2) Hasil uji t variabel DK mendapatkan nilai 0,006 nilai tersebut dibawah 0,05 yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (DK) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (PK).

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap produktivitas kerja**

Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini di buktikan dengan nilai signifikan pada uji t yaitu  $0,006 < 0,05$ . Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang di ajukan bahwa “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja”. Hasil hipotesis ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja yang di terapkan kepada atasan maupun bawahan harus di patuhi dan di jalankan sesuai peraturan yang berlaku seperti mentaati jam operasional yang ada di Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya yaitu di mulai dari Pukul 08:00 hingga Pukul 17:00 WIB. Karyawan di wajibkan berpakaian sesuai dengan ketentuan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya dan tidak meninggalkan ruangan maupun pekerjaan dengan alasan yang tidak jelas sebelum jam istirahat, contohnya merokok di *pantry* dan pergi ke *cafeteria* yang semestinya tidak di lakukan pada saat jam kerja berlangsung. Ketentuan jam istirahat yang seharusnya berlaku pukul 12:00 hingga 13:00 WIB namun karyawan tetap melanggar dengan melebihi batas waktu yang sudah di tentukan. Disiplin kerja yang baik dari karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja, hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang harus di perhatikan oleh karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya. Karyawan akan dapat dengan mudah meningkatkan produktivitas kerja apabila disiplin kerja yang di terapkan berjalan dengan baik.

### **Pengaruh Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil uji hipotesis yang menunjukkan adanya pengaruh tidak signifikan dari variabel stres kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini di buktikan dengan nilai signifikan pada uji t yaitu  $0,100 > 0,05$ . Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang di ajukan bahwa “stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja”. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja yang di alami oleh karyawan, maka akan menurunkan produktivitas kerja dan hal tersebut juga membuktikan bahwa stress kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja khususnya karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya. Stres kerja merupakan faktor penghambat yang dapat mempengaruhi karyawan karena apabila karyawan terkena stress kerja, maka secara tidak langsung akan berdampak negatif terhadap produktivitas kerja seperti halnya yang terjadi di Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya antara lain waktu kerja yang di berikan kepada karyawan tidak sesuai dengan jam operasional yang semestinya berakhir pukul 17:00 WIB tetapi karyawan terkadang di tuntutan untuk kerja lembur hingga larut malam. Stress kerja bukan hanya terjadi di lingkup internal yaitu pekerjaan yang kurang di hargai oleh atasan dan stress karena kelelahan, baik secara fisik maupun emosional sehingga sulit untuk bekerja dengan baik. Hal ini juga terjadi di lingkup eksternal antara lain masalah keluarga tak kunjung selesai dan masalah personal yang menjadi pemicu timbulnya stress kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa stress kerja merupakan faktor penting yang harus di perhatikan oleh seluruh karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya karena apabila karyawan terkena stress kerja akan mudah membuat produktivitas menjadi menurun

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan Analisa, yang telah penulis lakukan maka simpulan yang dapat di ambil adalah sebagai berikut (1). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (DK) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (PK) karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat adalah signifikan. Hasil ini mengidentifikasi bahwa variabel tersebut layak di gunakan dalam metode penelitian. Kondisi ini di perkuat dengan perolehan koefisien korelasi berganda yang menunjukkan hubungan yang era tantara model yang di gunakan dalam penelitian tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Jatim Kantor Pusat Surabaya. (2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja (SK) berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (PK) karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya yang di buktikan dengan hasil pengujian dengan uji t dimana nilai tidak signifikan. Dimana menunjukkan bahwa stress kerja yang ada pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya tidak memenuhi standart yang ada, sehingga karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya sering terkena stress kerja yang sangat berdampak negatif terhadap produktivitas kerja itu sendiri dan tidak mampu meningkatkan produktivitas kerja .

### Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan di atas maka terdapat beberapa saran dalam penelitian ini yang dapat di gunakan dalam penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut: (1). Di harapkan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya dapat mempertahankan dan meningkatkan faktor disiplin kerja karyawannya. Mengingat disiplin kerja itu sangat penting untuk menunjang produktivitas kerja karyawan. (2) Di harapkan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya lebih memperhatikan situasi stress kerja yang menyerang karyawannya, karena stress kerja dapat menghambat produktivitas kerja karyawan itu sendiri. (3) Di harapkan bagi penelitian selanjutnya dapat melakukan peneltiian dengan menambah atau menggunakan variabel lainnya sebagai variabel independent. Mengingat masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

### Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel, dua variabel independent dan satu variabel dependen yaitu disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dijelaskan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja itu banyak, sehingga variabel independent yang di gunakan dalam peneltiian ini masih belum mencakup semua faktor factor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Karyawan yang ada di perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya berjumlah cukup banyak, mengingat ketersediaan waktu yang cukup singkat maka peneliti mengambil sampel sebanyak 50 orang karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Chenry, K. B dan D, Kartikasari. 2017. *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Epon Batam. Jurnal akuntansi dan manajemen bisnis* 5(1): 2548 – 9863
- Darmawan,D. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*.Penerbit PT. Temprina Media Grafika, Bandung.
- Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan PenerbitUniversitas Diponegoro. Semarang

- \_\_\_\_\_. 2016 *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* cetakan 8. Badan penerbit Universitas Diponegoro Semarang
- Hasibuan, S. P. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan keenam belas. Bumi Aksara. Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Moorhead, G. dan R. W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Salemba empat. Jakarta
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam. Pekanbaru.
- Panjaitan, K. C. L. 2016. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja di BPJS Kesehatan KCU Bogor*. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada. Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi keenam, PT. Raja Grafindo. Depok
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*, cetakan ke lima. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Setyaningdyah, E., K.U Nimran., dan A. Thoyib. 2013. *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. 5(4): 140-153
- Sinungan, M. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Bandung
- Sirna, I. K. 2017. *Pengaruh Kedisiplinan & Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada hotel Patra Jasa Bali Resort & Villas*. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, (12)2: 1978-6069
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (mixed methods)*. Cetakan kedua. CV. Alfabeta. Bandung
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta: Bandung
- Suharsono. 2012. *Pengetahuan Dasar Organisasi*. cetakan pertama, Universitas Atma Jaya: Jakarta
- Suliyanto. 2011. *"Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS"*. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta
- Sunyoto, D. 2012. *Teori Koesioner dan Analisis Data Sumberdaya Manusia*. cetakan Pertama. Center for Academic Publishing Servis. Yogyakarta
- Usman, I. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Allo Jawa Bontang*, *Ejournal Administration Bisnis* 4 (3) ISSN 2355-5408.
- Velnampy, T dan S. A. Aravinthan. 2013. *Occupational Stress and Organization Commitment in Private Banks*. *Europian Journal Of Bussiness and Management*, 5(3): 458-465